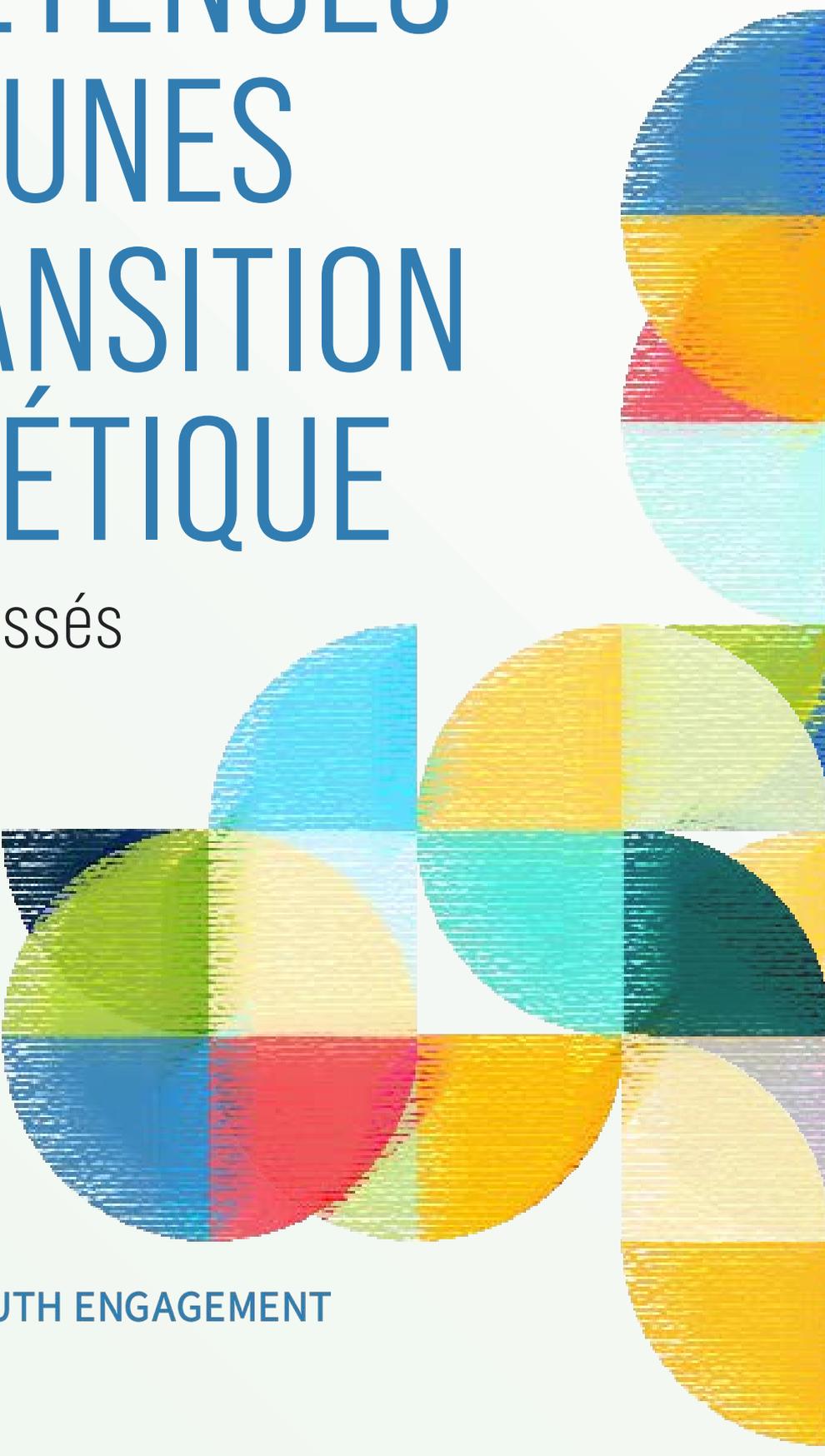




STUDENTENERGY

COMPÉTENCES DES JEUNES ET TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Éliminer les fossés



SE RESEARCH & YOUTH ENGAGEMENT

REMERCIEMENTS

Équipe de recherche

GEMMA PATEY

Recherche, entrevues, analyse de données, rédaction

JADE SIEWNARINE

Gestion de projet, soutien aux entrevues

AILETTE CORDOVA

Conception du rapport

ANGELA PALEY

Révision et soutien à la rédaction

BRETT MCMILLAN

Révision et soutien à la rédaction

SHAKTI RAMKUMAR

Développement de projet, recherche, conception de sondages, diffusion des recherches

SARA FONTAINE

Recherche, entrevues avec des jeunes autochtones et des gardiens du savoir

SEVENGEN INDIGENOUS YOUTH ENERGY COUNCIL

Diffusion des recherches et sensibilisation

Nous remercions sincèrement les 50 jeunes, 15 leaders du secteur de l'énergie et 2 gardiens du savoir autochtone de partout au Canada qui ont participé aux entrevues d'« Éliminer les fossés », partageant leurs perspectives sur les opportunités et les défis des « emplois verts » dans le secteur de l'énergie au Canada.

FINANCEMENT

Ce projet a été réalisé avec l'appui financier du gouvernement du Canada.

This project was undertaken with the financial support of the Government of Canada.

The logo for the Government of Canada, featuring the word "Canada" in a serif font with a red maple leaf above the letter "a".

Pour appuyer le mandat du Groupe consultatif pour la carboneutralité du Canada en matière de recherche, ce projet a été réalisé avec le soutien financier du gouvernement du Canada. Le financement a été accordé par le Fonds pour dommages à l'environnement, dans le cadre du Fonds d'action et de sensibilisation pour le climat, administré par Environnement et Changement climatique Canada.

TABLE DES MATIÈRES

04	Introduction
05	Objectifs de recherche
06	Bilan de la littérature
22	Méthodologie
24	Résultats et analyse
25	Découvertes majeures
28	Compétences
39	Ensembles de compétences
30	Compétences spécifiques
35	Comment les compétences sont-elles acquises ?
37	Accéder à l'industri
40	Les obstacles
43	Les mentors
46	Les rôles de l'industrie
50	Les rôles des institutions académiques
57	Les rôles du gouvernement
59	Portrait de la jeunesse
59	La jeunesse autochtone
59	Étudiants internationaux et nouveaux arrivants au Canada
61	Les femmes
69	Consultations des aînés et des gardiens du savoir
75	Limitations
76	Conclusion
84	Références

INTRODUCTION

Ce rapport de recherche titré « Éliminer les fossés » porte sur les connaissances et la façon dont les jeunes au Canada accèdent au secteur des énergies propres et sur les compétences requises, en s'appuyant sur le projet « Energy Transition Skills Project » de Student Energy. En regroupant les récits et perspectives des jeunes sur leur intégration dans ce secteur, voici un aperçu des besoins des jeunes pour renforcer leurs activités, atteindre leurs objectifs professionnels et répondre aux exigences de cette industrie.

D'abord, ce rapport mettra en lumière les questions de recherche qui le structurent, en abordant les compétences, perspectives et soutiens des jeunes. Il sera suivi d'une revue de la littérature qui explorera les recherches existantes sur la transition énergétique au Canada, les perspectives des jeunes quant à l'accès aux emplois en énergies propres et les soutiens actuellement offerts. Ensuite, la méthodologie décrira comment cette recherche a été menée et analysée. L'essentiel du rapport portera sur les résultats et analyses, en commençant par les principaux constats, puis en parcourant les données recueillies auprès des jeunes et des acteurs du secteur. Avant la conclusion, une section traitera des connaissances partagées lors des consultations avec des aînés et gardiens du savoir autochtones.

Nous remercions tous les participants à cette recherche. Sans les récits riches et sincères partagés par les jeunes interviewés, ce rapport n'aurait pu voir le jour. De même, les perspectives des acteurs de l'industrie interrogés ont été essentielles pour obtenir des conseils et leurs messages qui ont enrichi ce document. Les points de vue fondamentaux partagés par les aînés et gardiens du savoir lors des entrevues ont apporté une vision d'ensemble et des paroles sages guidant les lecteurs. Merci à tous pour votre temps, vos connaissances et surtout votre énergie, qui a rendu possible ce rapport possible.

Peu importe votre perspective, en lisant ce rapport, que vous soyez un jeune intéressé par les énergies propres, un employeur souhaitant soutenir les jeunes ou une personne ayant le pouvoir d'influencer les politiques, ce rapport peut servir de premier pas pour orienter les changements nécessaires aux yeux des jeunes dans le secteur. Après avoir lu ce rapport, nous espérons voir des actions concrètes à travers l'industrie pour rendre l'avenir des énergies propres possible.

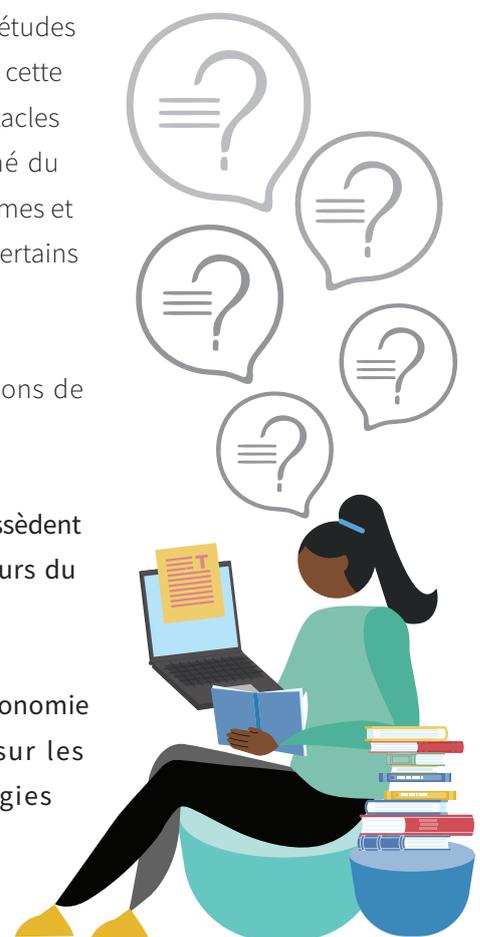
OBJECTIFS DE RECHERCHE

L'industrie des énergies propres dans ce que l'on appelle aujourd'hui le Canada connaît une expansion rapide sur la voie d'une économie carboneutre, et les jeunes sont au cœur de cette transition. Pourtant, lorsqu'ils tentent d'accéder au marché du travail des énergies propres, les jeunes se heurtent souvent à des obstacles pour diverses raisons. Au centre de la transition énergétique se trouvent les compétences nécessaires aux travailleurs pour la concrétiser. Les jeunes occupent une position unique pour acquérir, réorienter et perfectionner les compétences requises pour les emplois disponibles et qu'ils souhaitent occuper dans le secteur des énergies propres. Cependant, peu de recherches ont été menées sur les compétences les plus recherchées par cette industrie.

Student Energy cherche à combler ce manque. Cette étude s'adresse à la fois aux jeunes qui évoluent ou souhaitent intégrer l'industrie des énergies propres et aux acteurs de ce secteur. L'un des objectifs de cette recherche est de développer une compréhension approfondie des écarts de compétences nécessaires pour accéder à l'industrie des énergies propres. On reconnaît un décalage entre les compétences que possèdent les jeunes et celles recherchées par les acteurs de l'industrie, mais peu d'études ont été menées sur ce sujet au Canada. Le deuxième objectif de cette recherche est d'approfondir la compréhension des défis et obstacles auxquels les jeunes font face lorsqu'ils entrent sur le marché du travail dans ce secteur, et de déterminer comment des programmes et politiques de soutien peuvent être mis en place pour atténuer certains de ces obstacles.

L'objectif principal de ce rapport est de répondre aux questions de recherche suivantes :

- **Quels sont les écarts** entre les compétences que possèdent les jeunes et celles recherchées par les employeurs du secteur des énergies propres au Canada ?
- **Quelles sont les perspectives des jeunes** sur l'économie des énergies propres au Canada, ainsi que sur les opportunités et des carrières liées aux énergies propres ?
- **Quels sont les besoins des jeunes** au Canada dans ce secteur ? Qui peut aider ?



LITTÉRATURE



Pour compiler et organiser les recherches existantes sur ce sujet, ainsi que pour identifier les lacunes dans ce domaine, cette revue de littérature est structurée autour des questions suivantes :

- Que dit la littérature existante sur les perspectives des jeunes au Canada concernant leurs compétences et l'accès aux emplois dans le secteur des énergies propres ?
- Quelles recherches actuelles au Canada portent sur le développement de carrière, le soutien à la transition de la main-d'œuvre ou les politiques aidant les jeunes à intégrer le marché de

Bien que la documentation disponible souligne un écart dans les compétences nécessaires aux jeunes pour accéder aux emplois en énergies propres, peu de recherches précisent ces compétences. En nous appuyant sur des rapports d'organisations canadiennes et internationales, des articles journalistiques, des publications scientifiques et des sources gouvernementales, nous examinons d'abord le paysage de la transition énergétique et le rôle des jeunes. Nous identifions ensuite les compétences actuelles des jeunes et les obstacles qu'ils rencontrent pour accéder aux opportunités en énergies propres. Nous explorons les recherches sur les soutiens à la transition et le rôle des industries et gouvernements pour appuyer les jeunes. Nous concluons en exposant les lacunes que notre recherche cherche à combler.

Que disent les recherches existantes sur la transition énergétique au Canada ?

La transition énergétique progresse au Canada et jouera un rôle central dans les changements à venir. D'ici 2030, 25 millions d'emplois seront créés dans le secteur de l'énergie à l'échelle mondiale, et 7 millions disparaîtront (OIT, 2019, p. 8). Parmi ces pertes, 5 millions pourraient être récupérés grâce à des programmes de réaffectation (OIT, 2019, p. 8). Au Canada, la main-d'œuvre en énergies propres atteindra 640 000 personnes en 2030, une hausse de 50 % depuis 2021 (Clean Energy Canada, 2021, p. 3). De plus, entre 235 000 et 400 000 emplois s'y ajouteront (Guldimann & Powell, 2022). La transition verte au Canada impliquera le déplacement de 3,1 millions d'emplois, soit 15 % de la main-d'œuvre (Guldimann & Powell, 2022). Cela illustre une forte création d'emplois et la réallocation de la main-d'œuvre dans l'industrie énergétique.

Bien que le nombre d'emplois créés augmente rapidement, un manque de travailleurs qualifiés freine l'industrie. Avec la transition vers des énergies propres, les emplois dans le secteur des énergies traditionnelles diminueront, et des travailleurs seront nécessaires dans la recherche, le développement, l'ingénierie, la technologie, les métiers spécialisés et le marketing (Clark & Matthews, 2023, p. 7). Si certains secteurs, comme la recherche ou les affaires, sont simples à intégrer, d'autres, comme les métiers et la conception, exigeront des formations poussées. Les parcours de requalification et de reconversion varient selon les professions et les compétences requises (Sonmez et al., 2022). Ces changements dans le secteur énergétique creusent l'écart entre l'offre et la demande de travailleurs

qualifiés. La requalification et les programmes de développement des compétences seront clés pour cette transition. Les recherches montrent un déficit croissant de compétences vertes. Une enquête LinkedIn indique qu'un travailleur sur huit possède une compétence verte, définie comme favorisant la durabilité environnementale (Khan, 2022). Cela laisse sept sur huit sans compétences vertes, malgré un besoin urgent pour répondre aux enjeux actuels (LinkedIn Economic Graph, 2023, p. 5).

Entre 2022 et 2023, la part des travailleurs avec des compétences vertes a augmenté de 12,3 %, tandis que les offres d'emploi les exigeant ont crû de 22,4 % (LinkedIn Economic Graph, 2023, p. 3). La demande dépasse donc largement l'offre, creusant un écart que les travailleurs actuels ne comblent pas.

Au Canada, la main-d'œuvre en énergies propres atteindra 640 000 personnes en 2030, soit 50 % de plus qu'en 2021.

(Clean Energy Canada, 2021, p. 3)





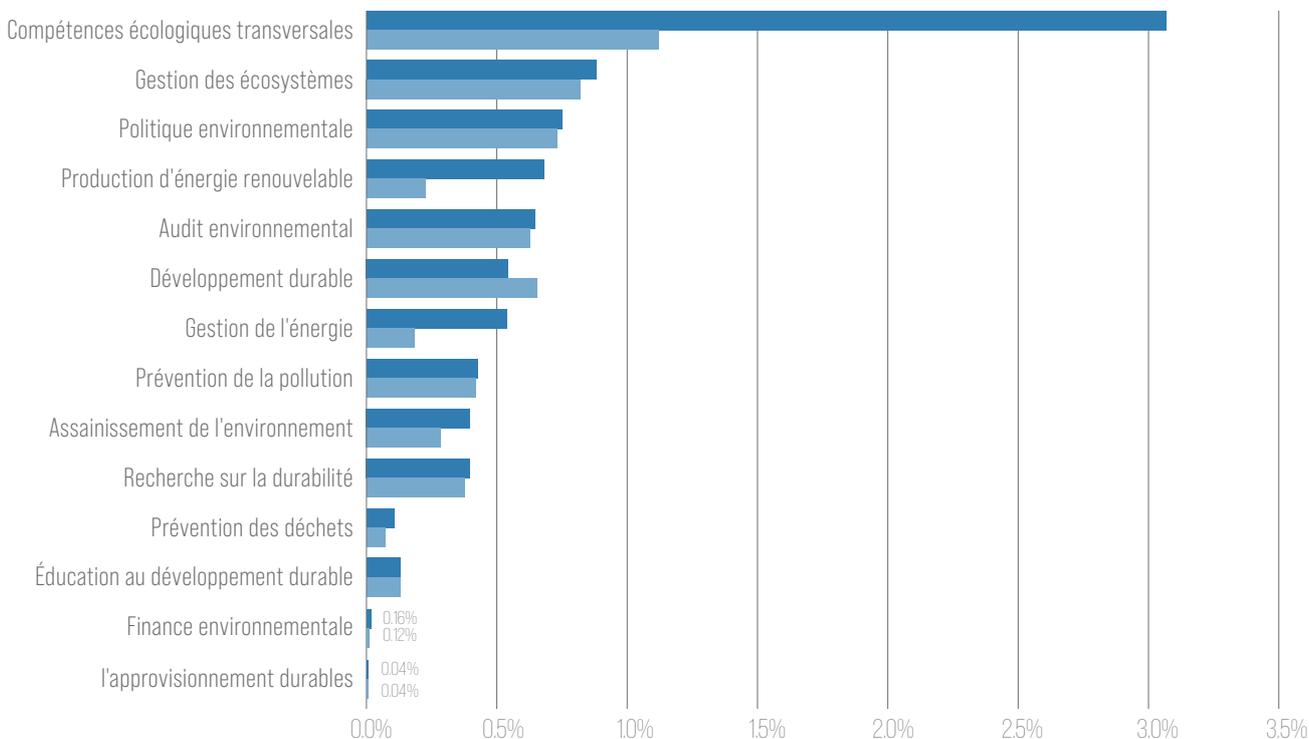
Une étude sur les trajectoires professionnelles au Canada a analysé les emplois à haut risque d'automatisation et à faible mobilité de carrière (emplois à haut risque et faible mobilité) pour leur potentiel de transition verte. Avec six mois de formation ciblée, 20,2 % des 1 472 transitions professionnelles possibles peuvent être réalisées (Sonmez et al., 2022, p. 9). Avec un an de formation, ce chiffre triple pour atteindre 57,7 %, doublant ainsi les options de transition (Sonmez et al., 2022, p. 9). Avec trois ans de formation, près de 80 % des transitions vers des emplois verts deviennent possibles (Sonmez et al., 2022, p. 9). La formation permet ainsi aux travailleurs de secteurs en déclin de se rediriger vers les énergies propres. Avec plus de formation, davantage de transitions professionnelles deviennent

possibles, une année offrant le meilleur rapport opportunités/temps. Cependant, l'accès à la formation reste inégal. Environ deux travailleurs sur cinq reçoivent une formation, souvent réservée aux plus qualifiés (Sonmez et al., 2022, p. 18). La plupart des formations s'adressent aux diplômés de niveau maîtrise ou plus, limitant l'accès pour les moins qualifiés (Sonmez et al., 2022, p. 18). La requalification exige souvent temps et ressources, comme financer une formation ou perdre un revenu (Sonmez et al., 2022, p. 18).

En fin de compte, la requalification ou le perfectionnement offre de grandes opportunités pour les emplois verts, mais reste inaccessible pour la majorité des travailleurs.

PROPORTION DES MEMBRES LINKEDIN POSSÉDANT AU MOINS UNE COMPÉTENCE VERTE PAR CATÉGORIE

Médiane globale



[LinkedIn Economic Graph, 2023, p. 5].

L'industrie des énergies propres se compose actuellement d'une main-d'œuvre vieillissante (OIT, 2022, p. 86). Par exemple, dans le secteur du pétrole et du gaz, plus de 20 % des travailleurs ont plus de 55 ans, tandis que seulement 4 % ont entre 18 et 24 ans (Czako, 2020, p. 42). Avec une main-d'œuvre vieillissante, des compétences et connaissances risquent d'être perdues à la retraite. Il est donc crucial d'intégrer les jeunes dans la transition énergétique. Connus pour leur intérêt pour l'égalité, le sens au travail et leur maîtrise des technologies (Czako, 2020, p. 42), les jeunes disposent de compétences uniques et doivent être encouragés à diriger les changements dans l'industrie (Elmasllari, 2022). Ne pas intégrer

les jeunes dans cette transition, en sous-estimant leurs compétences ou leur expérience, pourrait freiner les progrès, comme cela s'est vu dans la construction (Czako, 2020, p. 38). Les compétences actuelles du secteur énergétique seront aussi essentielles aux solutions d'avenir. Une main-d'œuvre diversifiée, formée aux compétences vertes et partageant les valeurs des jeunes, jouera un rôle clé dans la mise en œuvre des technologies existantes, le développement de nouvelles solutions et la transition globale du secteur (Mishra, 2023). La section suivante examine les perspectives des jeunes sur leur rôle dans le secteur, leurs compétences et les obstacles qu'ils rencontrent pour y accéder.

Que disent les recherches existantes sur les perspectives des jeunes au Canada concernant l'accès aux emplois dans le secteur des énergies propres ?

Les jeunes souhaitent travailler dans des emplois verts. Une étude menée dans la région Asie-Pacifique révèle que plus des trois quarts des jeunes aimeraient intégrer l'économie verte dans les 10 prochaines années (Student Energy, 2022). Au Royaume-Uni, les jeunes perçoivent négativement la production de pétrole et de gaz, les jeunes ingénieurs préférant largement les emplois dans les énergies propres (Pozniak, 2021). Il est clair que les jeunes à travers le monde priorisent la justice climatique dans leurs choix de carrière.

Les jeunes souhaitent travailler dans les énergies propres. Une étude auprès de 312 étudiants

Avec six mois de formation ciblée, 20,2 % des 1 472 parcours de transition professionnelle peuvent être réalisés.

[Sonmez et al., 2022, p. 9]



canadiens montre que 43 % s'intéressent à une carrière dans l'économie verte (Clark & Matthews, 2023, p. 59). De même, une enquête de 2023 de Student Energy révèle que 38,87 % souhaitent un emploi dans les énergies propres ou lié à la transition énergétique, et 41,5 % considèrent qu'un poste dans une entreprise d'énergie renouvelable est idéal (Student Energy, 2022). Cependant, un manque de compréhension persiste sur ces métiers et comment intégrer ce secteur. Un cinquième des étudiants interrogés pensent qu'ils ne trouveront pas d'emploi débutant dans ce domaine (Clark & Matthews, 2023, p. 59). Par ailleurs, 36,55 % des répondants à l'enquête de Student Energy disent s'intéresser à la transition énergétique, mais ignorent les opportunités ou démarches pour y accéder (Student Energy, 2022).

La peur freine les jeunes et les travailleurs souhaitant intégrer les énergies propres. L'incertitude sur les emplois et l'instabilité d'une industrie en croissance rapide peuvent les décourager (Sonmez et al., 2022). Beaucoup doutent aussi du soutien gouvernemental pour faciliter cette transition (Gordon, 2023, p. 9). Bien

Dans une étude menée auprès de 312 étudiants universitaires et collégiaux à travers le Canada, 43 % ont exprimé leur intérêt pour une carrière dans l'économie verte.

[Clark & Matthews, 2023, p. 59]

38,87 % des jeunes répondants ont indiqué vouloir travailler dans le secteur des énergies propres ou dans un emploi soutenant la transition énergétique.

41,5 % des jeunes ont déclaré que travailler pour une entreprise d'énergies renouvelables serait leur emploi idéal.

Energy Transition Skills Project, study conducted by Student Energy

que les jeunes s'intéressent au secteur, de nombreux obstacles entravent leur accès. Les jeunes ne se sentent pas équipés des compétences nécessaires pour entreprendre leur carrière idéale dans les énergies vertes. Selon le Forum économique mondial, plus de la moitié des jeunes interrogés à l'échelle mondiale se disent insuffisamment qualifiés pour les emplois qu'ils souhaitent obtenir dans les 10 prochaines années (World Economic Forum, 2021, p. 4). Bien que cela soit vrai pour certains métiers, l'industrie des énergies propres ratisse plus large et les jeunes pourraient appliquer les compétences qu'ils possèdent déjà à certains emplois et être facilement perfectionnés pour d'autres postes les intéressant.

Malheureusement, peu de recherches portent sur les compétences exactes des jeunes qui intègrent le secteur des énergies propres. Bien que le marché du travail dans ce domaine soit vaste et diversifié, les études sur les compétences requises à l'entrée restent limitées. Un écart important est souligné entre les compétences des jeunes et celles recherchées par les acteurs de l'industrie (Clark & Matthews, 2023). Cependant, la littérature actuelle n'aborde pas suffisamment ce décalage.

Quelles compétences les acteurs de l'industrie recherchent-ils ?

La littérature sur les compétences recherchées par l'industrie ne cible pas spécifiquement le Canada ni les jeunes. Elle se concentre sur l'économie verte dans son ensemble, sans détailler le marché des énergies propres. Un rapport d'ECO Canada identifie les cinq compétences clés recherchées : communication, collaboration, gestion de projet, rédaction de rapports et attitude professionnelle (ECO Canada, 2021, p. 8). Les cinq compétences techniques les plus demandées sont : politiques et législation, connaissance de l'industrie, durabilité, évaluation et réhabilitation de sites, et changement climatique (ECO Canada, 2021, p. 8).

LinkedIn a mené une recherche basée sur l'intelligence artificielle auprès de ses utilisateurs mondiaux sur les compétences nécessaires dans le secteur des énergies propres et pour les professionnels du domaine. En tête des listes figurent les compétences techniques, comme la conception, l'installation, l'exploitation et l'entretien de diverses technologies, souvent très spécialisées (LinkedIn, 2023a). En dehors des compétences techniques, des catégories clés incluent la communication, les affaires, l'éthique, l'innovation et les compétences générales, telles que la collaboration, la gestion de projet, l'adaptabilité, les finances, l'entrepreneuriat, la confidentialité, la négociation,

et la maîtrise des médias (LinkedIn, 2023a; LinkedIn, 2023b). Cette variété de compétences illustre la diversité des emplois soutenant le marché du travail des énergies propres.

Bien que certains emplois dans le secteur de l'énergie nécessitent des compétences techniques spécifiques, beaucoup peuvent s'en passer. Les compétences techniques seules ne suffisent pas pour réussir dans les énergies renouvelables (LinkedIn, 2023a). Les travailleurs estiment que les compétences générales, comme l'adaptabilité et l'apprentissage, sont essentielles et valorisées par les employeurs (Clark & Matthews, 2023, p. 46). Associer plusieurs compétences permet d'accéder à davantage d'emplois dans le secteur des énergies propres (Clark & Matthews, 2023, p. 46). Par exemple, ce secteur exige, étant largement basé sur des projets, des travailleurs une expérience en gestion de projet. Les cours et certifications en gestion de projet sont très recherchés (Clark & Matthews, 2023, p. 63). Ces compétences font le lien entre savoir-faire technique et compétences générales. Certains projets demandent des compétences comme l'installation technologique, mais elles seraient inefficaces sans leadership ou un sens organisationnel.

Selon le Forum économique mondial, plus de la moitié des jeunes interrogés à l'échelle mondiale se sentent insuffisamment qualifiés pour les emplois qu'ils souhaitent obtenir dans les 10 prochaines années.

(World Economic Forum, 2021, p. 4)



Les compétences transférables sont essentielles à la transition énergétique, ce qui signifie que de nombreux jeunes possèdent déjà des compétences recherchées par les employeurs, même sans expérience dans les énergies propres. Parmi les cinq compétences transférables les plus recherchées : la résolution de problèmes, cruciale en ingénierie, gestion de projets et chaînes d'approvisionnement ; la collaboration, essentielle dans une industrie en plein essor ; la pensée analytique, nécessaire pour l'analyse des risques et les recherches basées sur les données ; l'innovation, pour développer de nouvelles technologies ; et la durabilité, au cœur de la transition énergétique (ENEL North America, 2022).

Il est crucial de connecter les jeunes ayant ces compétences aux employeurs ou programmes de formation pouvant lancer leur carrière dans les énergies propres.

Quels obstacles les jeunes rencontrent-ils pour intégrer le secteur ?

Les jeunes, en particulier, rencontrent de nombreux obstacles pour intégrer le marché du travail des énergies propres. Une étude sur les perspectives des jeunes au Canada concernant le marché du travail en général a identifié plusieurs freins : rareté des emplois débutants, salaires insuffisants pour le coût de la vie, manque d'accès à des réseaux professionnels et absence d'opportunités de développement de carrière (Patrimoine canadien, 2021). De plus, les opportunités de développement des compétences sont souvent non rémunérées, comme les stages ou les cours de perfectionnement, ce qui les rend inaccessibles à de nombreux jeunes (Patrimoine canadien, 2021). À l'échelle mondiale, 81 % des travailleurs ayant accédé à des emplois verts avaient déjà une expérience ou des compétences dans ce domaine (LinkedIn Economic Graph, 2023, p. 6). Les jeunes, moins susceptibles que les



Certaines compétences techniques sont nécessaires pour travailler dans le secteur de l'énergie, mais elles ne suffisent pas à elles seules pour réussir dans les énergies renouvelables.

[LinkedIn, 2023]

génération précédente d'avoir occupé un emploi vert, peinent davantage à obtenir ces postes sans opportunités de développement de compétences vertes. Ces raisons, entre autres, rendent l'accès des jeunes aux emplois dans les énergies propres systématiquement plus difficile.

Une étude sur les perspectives des travailleurs à haut risque et faible mobilité concernant la transition vers des emplois verts a identifié plusieurs obstacles. Parmi 500 répondants, les principaux freins perçus étaient le manque de compétences spécifiques pour réussir, le manque de temps pour se recycler, le manque d'informations sur le marché du travail pour évaluer si une transition garantirait un bon emploi, et le manque de soutien financier pour suivre une formation (Sonmez et al., 2022, p. 17). Ces obstacles s'appliquent également plus spécifiquement au secteur des énergies propres et offrent un aperçu des défis liés à la transition vers les emplois verts.

À l'échelle mondiale, 81 % des travailleurs qui accèdent à des emplois verts ont déjà une expérience ou des compétences dans ce domaine.
[LinkedIn Economic Graph, 2023, p. 6]



Les jeunes doivent être informés, soutenus et encouragés dans leur recherche d'emplois dans le marché du travail de la transition énergétique, qui n'a pas été conçu pour leur réussite. Ils doivent également être conscients de leurs options professionnelles, disposer d'informations accessibles et pertinentes sur le marché du travail, et recevoir un soutien pour accéder à des carrières durables dans les énergies propres (Gordon, 2023). Une part de cette responsabilité revient aux jeunes eux-mêmes, qui doivent rester informés et continuer à développer leurs compétences. Cependant, la plus grande responsabilité incombe aux acteurs de l'industrie et aux gouvernements pour lever ces obstacles.

Y a-t-il des groupes de jeunes au Canada confrontés à des obstacles uniques ?

Bien que les jeunes au Canada rencontrent des obstacles similaires pour intégrer le marché du travail des énergies propres, certains groupes sous-représentés y font face à des barrières uniques. En 2019, 31,3 % de la main-d'œuvre des énergies propres étaient des femmes, 68 % des hommes, 29,3 % des immigrants et 18,4 % des minorités visibles (Centre canadien d'information sur l'énergie, 2022). Cela montre que cette main-d'œuvre est majoritairement blanche et masculine, composée en grande partie de non-immigrants. Les femmes resteront sous-représentées à moins que des mesures ne soient prises pour promouvoir leur accès aux formations et emplois (OIT, 2019, p. 10). Par ailleurs, les hommes occupant des postes intermédiaires dans des secteurs masculins, de l'industrie du pétrole et de la construction, représentent une importante population à requalifier pour intégrer le marché des énergies propres (OIT, 2019, p. 10).

Notamment, 4,9 % des travailleurs du secteur de l'énergie au Canada sont des Autochtones (Centre canadien d'information sur l'énergie, 2022). Ils représentent cependant 6 % de la main-d'œuvre des énergies propres, ce qui montre leur importance dans ce secteur (Cuenco, 2022, p. 18). Les peuples autochtones sont bien placés pour diriger la transition énergétique et préserver les savoirs essentiels à sa réussite. Cela dit, des obstacles systémiques tels que les traumatismes intergénérationnels, le colonialisme persistant et le racisme anti-autochtone doivent être pris en compte et surmontés pour améliorer leur représentation dans la main-d'œuvre du secteur des énergies propres.

Certaines régions du Canada sont mieux positionnées que d'autres pour participer à la transition énergétique. En 2021, le Nunavut, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest représentaient seulement 1 % des travailleurs environnementaux au Canada (ECO Canada, 2021, p. 29). Toutefois, ces territoires, en tenant compte de leur petite population, ont la plus grande proportion de travailleurs environnementaux par rapport au total des travailleurs, indiquant un attachement supérieur pour l'économie verte en comparaison aux provinces (ECO Canada, 2021, p. 29). Le Nord offre donc un fort potentiel pour impliquer les jeunes dans la transition énergétique. Cependant, les communautés nordiques, rurales et éloignées disposent de moins d'employeurs, de technologies et d'un accès limité à Internet, ce qui complique l'accès aux emplois en énergies propres (Patrimoine canadien, 2021, p. 60).

Dans les provinces de l'Atlantique (Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador), les options pour passer à des emplois verts sont limitées sans soutien de

Au Canada en 2019, le marché du travail des énergies propres comptait :

- 31.3% de femmes,**
- 68% d'hommes,**
- 29.3% d'immigrants, et**
- 18.4% de minorités visibles**

(Centre canadien d'information sur l'énergie, 2022)



l'industrie et des gouvernements, en raison de la structure économique et des projections d'emplois verts dans la région (Sonmez et al., 2022, p. 11). En Alberta, les emplois du secteur des énergies propres devraient croître de 164 % entre 2020 et 2030, soit la plus forte croissance prévue au Canada (Cuenco, 2022, p. 11). Cela fait de l'Alberta une région clé pour la formation, la requalification et le perfectionnement, nécessitant des soutiens ciblés pour intégrer les jeunes dans cette main-d'œuvre en pleine expansion. Les obstacles à l'emploi dans les énergies propres varient selon les régions, ce qui nécessite des mesures adaptées géographiquement pour faciliter la transition des travailleurs.

En Alberta, **les emplois dans le secteur des énergies propres devraient augmenter de 164 %** entre 2020 et 2030, représentant la plus forte croissance prévue au Canada (Cuenco, 2022, p. 11).



Que disent les recherches sur le développement de carrière, le soutien à la transition de la main-d'œuvre et les politiques actuelles au Canada pour aider les jeunes à intégrer l'industrie des énergies propres ?

Jusqu'à présent, des progrès ont été réalisés au Canada en matière de transition professionnelle, de requalification et de soutien au développement de carrière grâce aux politiques et programmes gouvernementaux, ainsi qu'à l'action des organisations à but non lucratif et des acteurs de l'industrie énergétique. Cependant, il est clair qu'il reste encore beaucoup à faire pour assurer une transition rapide orientée, inclusive vers les

énergies propres et les jeunes. Selon un rapport du Congrès du travail du Canada et de l'Institut Pembina, environ 275 000 milliards de dollars devront être investis par les secteurs publics et privés, pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050 (Krishnan et al., 2022). Cette statistique démontre que les secteurs public et privé au Canada devront consacrer temps et argent au développement de technologies et à la requalification des travailleurs.

Des recherches existent sur les politiques et programmes nécessaires pour une transition juste permettant aux travailleurs actuels et aux jeunes d'intégrer le secteur des énergies propres. La littérature souligne que la collaboration entre entreprises, établissements postsecondaires et gouvernements est essentielle pour garantir que les jeunes et autres groupes soient pris en compte et soutenus (Guldimann & Powell, 2022). De plus, des systèmes de soutien comme la formation en milieu de travail, les stages rémunérés et l'éducation subventionnée par les employeurs peuvent réduire les obstacles à l'entrée pour les jeunes intéressés par un emploi dans le secteur de l'énergie (Sonmez et al., 2022).

Offrir des ateliers de développement des compétences au sein des communautés est une autre façon d'améliorer l'accès aux plans de transition professionnelle nécessitant une requalification (Patrimoine canadien, 2021, p. 61). Permettre aux jeunes de rester dans leurs communautés, où ils peuvent accéder à une formation culturellement adaptée et se sentir en sécurité, favorise un apprentissage plus approfondi et encourage leur participation, augmentant ainsi leurs chances de réussir à obtenir un emploi dans le secteur de l'énergie

Accroître l'accès à l'information sur le marché du travail, comme des données en temps réel sur les compétences transférables pour certains rôles, ainsi que des informations clés, qui seraient un atout précieux pour ces plans de transition (Sonmez et al., 2022, p. 19). Cette responsabilité incombe autant aux gouvernements qu'aux acteurs de l'industrie, qui doivent assurer une communication constante sur les besoins et lacunes de la main-d'œuvre. Pour les jeunes et les travailleurs, adopter une mentalité d'apprentissage continu sera essentiel dans la

Selon un rapport du Congrès du travail du Canada et de l'Institut Pembina, environ 275 000 milliards de dollars devront être investis, tant par les secteurs public que privé, pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

(Krishnan et al. 2022)



transition énergétique (Guldimann & Powell, 2022). Avec les changements rapides du secteur de l'énergie et de la main-d'œuvre nécessaires à une transition juste, la requalification et le perfectionnement deviendront des éléments inévitables du développement de carrière. Les jeunes doivent en tenir compte lorsqu'ils postulent à des emplois soutenant cette transition dynamique.

Politiques et programmes de soutien à la transition énergétique au Canada

Au Canada, certaines politiques soutiennent le développement des compétences des jeunes et la transition énergétique pour les travailleurs. En juin 2023, la Loi sur les emplois durables (C-50) a été introduite. Ce projet prévoit une agence pour les emplois durables, des plans quinquennaux et un comité consultatif réunissant travailleurs, communautés et industries pour recommander des mesures (Rougeot, 2023).

Bien qu'encourageant, ce projet a été critiqué par des groupes syndicaux et environnementaux qui

le jugent insuffisant. L'absence d'une définition claire des emplois durables et soulève des préoccupations sur le verdissement trompeur, les retards climatiques et les droits autochtones (Raycraft, 2023). Si adoptée, cette loi devra répondre à ces enjeux tout en soutenant les jeunes et les travailleurs au cœur de la transition.

Le gouvernement du Canada propose quelques programmes de développement des compétences pour les jeunes intéressés par les énergies propres et les emplois verts. La Stratégie emploi et compétences jeunesse vise à connecter les jeunes à des emplois verts, en offrant des subventions aux acteurs de l'industrie environnementale pour soutenir ces postes et permettre aux jeunes de développer des compétences sur le terrain (ECO Canada, 2022, p. 11). Le programme de stages Science Horizons, géré par Environnement et Changement climatiques Canada, place les jeunes dans des emplois en STIM, notamment dans les secteurs des technologies propres (ECO Canada, 2022, p. 12). Le programme Compétences

numériques pour les jeunes, d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada, place les jeunes dans des PME pour développer leurs compétences numériques (ECO Canada, 2022, p. 12). Bien que ces programmes proposent des stages dans les énergies propres ou des secteurs où des compétences transférables peuvent être acquises, ils manquent de direction sur le secteur des énergies propres.

En dehors du gouvernement fédéral du Canada, certains gouvernements locaux et organisations de la société civile développent des programmes pour soutenir les jeunes dans la transition vers le marché du travail des énergies propres. En Alberta, la ville de Drayton Valley et l'Université de l'Alberta ont lancé l'initiative d'éducation gratuite Zero-Fee en 2021. Drayton Valley, autrefois une ville productrice de pétrole, a connu les hauts et les bas de cette industrie, avec une hausse de 80 % du chômage ces dernières années. Pour répondre à ce problème, la ville et l'université ont collaboré pour introduire une initiative de relance économique visant à offrir



La Loi sur les emplois durables (C-50) vise à accélérer la transition énergétique avec une agence dédiée, des plans quinquennaux et un organisme consultatif, pour atteindre la carboneutralité.
(Rougeot, 2023)

une éducation gratuite à la communauté afin de requalifier les travailleurs et les étudiants (Cuenco, 2022, p. 19). Ce programme a permis aux habitants d'acquérir de nouvelles compétences dans des domaines où il existe des lacunes persistantes, tout en leur permettant de rester dans leur communauté. Premier du genre au Canada, le programme Zero-Fee Education Initiative jette les bases pour développer d'autres initiatives similaires dans des communautés où de nombreux travailleurs devront se requalifier ou perfectionner leurs compétences pour conserver un emploi dans leur secteur.

Les organisations de la société civile jouent également un rôle clé dans la création de programmes pour améliorer les compétences des jeunes et des travailleurs. Energy Safety Canada a lancé un projet appelé : Skills Match - The Energy Fit. Combinant soutien de carrière, développement des compétences, réalité virtuelle et jeux, ce programme aide les travailleurs à identifier leurs compétences actuelles et à les associer à des parcours professionnels correspondant à leurs intérêts et aptitudes (Cuenco, 2022, p. 11). En rencontrant les individus là où ils en sont et en leur permettant d'explorer leurs options dans le domaine des énergies propres, ce programme illustre le potentiel de la requalification et du perfectionnement dans la transition énergétique.

La transition vers une main-d'œuvre en énergies propres est un phénomène mondial. De nombreux pays soutiennent les travailleurs passant du pétrole et gaz aux énergies propres, avec des leçons à tirer des réussites et des échecs. Les transitions les plus fluides combinent compétences vertes et emplois adaptés grâce à des investissements publics (Krell et al., 2021).

La Loi sur la réduction de l'inflation de 2022 aux États-Unis prévoit des financements pour créer des emplois verts. **En six mois, 100 000 nouveaux emplois en énergies propres ont été créés, avec pour objectif d'atteindre neuf millions d'ici 2032.**

(Climate Power, 2023)



Aux États-Unis, la Loi sur la réduction de l'inflation de 2022 a créé 100 000 emplois en six mois et vise neuf millions d'ici 2032 (Climate Power, 2023).

L'American Climate Corps offrira 20 000 formations rémunérées, sans barrière éducative et avec un focus sur les communautés défavorisées (Garden, 2023). Un programme similaire pourrait voir le jour au Canada. Une proposition de loi de la députée Laurel Collins vise à créer un programme reliant les jeunes aux emplois verts tout en développant leurs compétences (Collins, 2023).

Au Royaume-Uni, le Ten Point Plan et la Net Zero Strategy intègrent une planification robuste

du marché de l'emploi et du développement des compétences, visant à créer deux millions d'emplois verts d'ici 2030 (Guldimann & Powell, 2022). La formation des travailleurs est essentielle non seulement pour soutenir les jeunes dans le secteur des énergies propres, mais aussi pour les employeurs. Selon un rapport du Forum économique mondial de 2020, les

employeurs prévoient offrir une requalification ou un perfectionnement à 70 % de leurs employés d'ici 2025, espérant se relever des impacts de la COVID-19. De plus, 66 % d'entre eux s'attendaient à un retour sur investissement dans l'année suivant la formation (World Economic Forum, 2023).

Quel est le rôle des gouvernements dans la réduction du déficit de compétences en énergies propres ?

Tous les niveaux de gouvernement ont un rôle clé pour soutenir les jeunes dans la transition énergétique. Des politiques et programmes actuels favorisant le développement des compétences des jeunes se déroulent du point de vue régional, tandis que les organisations de la société civile tentent de combler les lacunes. À l'échelle mondiale, la coordination nationale des politiques de développement des compétences vertes reste rare, la plupart des pays n'ayant pas de stratégies globales ou de mécanismes de suivi efficaces (OIT, 2019, p. 21).

Le gouvernement du Canada doit élaborer des politiques nationales coordonnées pour

Au Royaume-Uni, le Ten Point Plan et la Net Zero Strategy incluent une planification solide du marché de l'emploi et une stratégie de développement des compétences, visant à créer deux millions d'emplois verts d'ici 2030.

(Guldimann & Powell, 2022)

rendre le développement des compétences vertes accessible aux jeunes et aligné sur les plans nationaux de transition énergétique. Une stratégie nationale pourrait inclure des programmes conçus avec l'avis des jeunes, axés sur les compétences qu'ils souhaitent acquérir et celles nécessaires sur le marché du travail (Patrimoine canadien, 2021, p. 62). Des stratégies claires

et cohérentes pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050 devront également être développées et communiquées aux Canadiens pour mieux comprendre où et comment la transition énergétique se réalisera (Gordon, 2023).

Le programme Youth Climate Corps au Canada suscite l'intérêt de nombreux jeunes.

La documentation souligne également l'importance d'un marché du travail informé et à jour pour la transition énergétique (Cuenco, 2022, p. 14). La recherche, la cartographie des compétences dans l'industrie et le pays, l'analyse du marché du travail et des rapports publics ponctuels sur les énergies propres sont essentielles pour fournir aux jeunes et aux travailleurs les données nécessaires sur les compétences à développer et les lacunes du marché de l'emploi (Elmasllari, 2022, p. 5). Bien que des recherches comme celles visées par ce rapport soient cruciales pour orienter les jeunes et l'industrie, il est tout aussi important de garantir des recherches constantes, complètes et continues pour permettre aux jeunes d'acquérir les compétences recherchées dans le secteur des énergies propres.

Quels sont les fossés ?

La documentation et les études révèlent d'importantes lacunes dans la recherche sur les jeunes dans l'industrie des énergies propres. Il manque des études sur les compétences que possèdent les jeunes entrant dans ce secteur. Ces informations seraient utiles pour explorer les parcours de requalification et perfectionnement, ainsi que pour aider les jeunes à valoriser leurs compétences transférables. Peu de recherches existent sur les compétences spécifiques recherchées par les acteurs de l'industrie pour les jeunes au Canada. Ces données sont essentielles pour planifier des programmes de formation qui répondent à la demande du marché.

Il y a également un déficit de recherche sur les obstacles rencontrés par les jeunes

dans ce secteur, notamment en fonction des démographies et des régions. Ces informations sont essentielles pour garantir un soutien adéquat, en particulier pour les jeunes marginalisés. Enfin, peu d'études se penchent sur le rôle des acteurs de l'industrie dans la facilitation des transitions pour les jeunes. Cette compréhension est cruciale pour que tous les intervenants connaissent leurs responsabilités et agissent équitablement.

La recherche menée dans Closing the Gap : Youth Skills in the Clean Energy Transition vise à fournir les informations et outils nécessaires pour que les jeunes, les acteurs de l'industrie et les gouvernements collaborent afin de développer les compétences essentielles à la transition énergétique.



Des stratégies claires et cohérentes pour les plans du Canada visant à atteindre la carboneutralité d'ici 2050 devront également être élaborées et communiquées aux Canadiens afin de mieux comprendre où et comment la transition énergétique se déroulera.

(Gordon, 2023)

MÉTHODOLOGIE





MÉTHODOLOGIE

Ce projet a débuté par une revue de littérature, abordant de manière générale le thème des compétences des jeunes dans le domaine des énergies propres. Les sources consultées provenaient du Canada et de l'international. Au total, 35 sources ont été référencées, incluant des rapports d'organisations nationales et internationales, des articles de presse et des articles scientifiques. Cette revue a permis de mieux comprendre le sujet et d'identifier les lacunes dans la documentation. C'est à partir de là que les questions de recherche de ce rapport ont émergé.

Nous avons ensuite décidé que, pour cette étude, des données qualitatives basées sur des entrevues seraient recueillies et analysées. Compte tenu de la nature narrative et nuancée des données recherchées, nous avons opté pour des entrevues semi-structurées avec des questions ouvertes plutôt que fermées. Après plusieurs itérations, nous avons retenu dix-sept questions pour les participants jeunes et seize pour les acteurs de l'industrie, avec quelques questions identiques pour les deux groupes afin de pouvoir comparer directement les données recueillies.

Pour recruter de jeunes participants, nous avons d'abord exploré les connexions au sein de la communauté Student Energy. Nous avons publié un appel à candidatures sur les réseaux sociaux, recevant 50 réponses. Les participants ont été sélectionnés à l'aide d'un système de notation. Nous avons également sollicité des organisations partenaires au Canada, telles que Iron and Earth et Indigenous Clean Energy, pour diffuser l'appel dans leurs réseaux. Pour combler les lacunes dans nos critères cibles, notamment en termes de localisation et de genre, nous avons contacté des jeunes sur LinkedIn répondant à nos critères. Au total, nous avons interviewé 50 jeunes participants.

Un processus similaire a été utilisé pour recruter les acteurs de l'industrie à rencontrer. Nous avons cherché un mélange d'organisations à but non lucratif axées sur les jeunes et les travailleurs, ainsi que d'employeurs à but lucratif. Les questions posées étaient similaires, mais adaptées selon qu'il s'agissait d'un employeur parlant de ses pratiques ou d'une organisation décrivant les tendances qu'elle observe dans l'industrie. Au total, nous avons interviewé quatre organisations partenaires et six acteurs de l'industrie pour ce projet. Les représentants des organisations partenaires étaient directement impliqués dans la formation aux compétences en énergies propres, et les acteurs de l'industrie participaient à la formation.

Ces participants ont été recrutés par invitation similaire sur les réseaux sociaux et par des approches individuelles ciblant des entreprises de tailles, localisations et spécialités

variées dans le secteur des énergies propres. Sur la recommandation du spécialiste des entrevues de Student Energy et afin d'obtenir une perspective plus globale sur les enjeux abordés, nous avons également mené des entrevues avec deux gardiens du savoir autochtones. Leurs réflexions sont incluses vers la fin de ce rapport. Ensuite, les entrevues ont eu lieu. Deux intervieweurs ont mené les 60 entrevues virtuelles en février et mars par Zoom, en enregistrant et en transcrivant chaque conversation.

Chaque entrevue a duré entre trente minutes et une heure, avec une durée moyenne d'environ cinquante minutes. Une fois toutes les données collectées, nous avons organisé celles-ci pour les rendre précises et exploitables. Un logiciel d'IA a capturé la majorité des conversations, mais la concordance de ces transcriptions a été vérifiée avec les enregistrements pour garantir leur exactitude. Toutes les discussions hors sujet, la mise en place de l'entrevue et les remarques de conclusion ont été supprimées, laissant l'équipe avec les données brutes. Les données brutes ont ensuite été téléchargées dans le logiciel d'analyse qualitative MAXQDA. Un profil sommaire a été créé pour chaque participant, et des variables démographiques autodéclarées ont été ajoutées à la transcription de chaque entrevue.

Pour le codage, nous avons utilisé un système de codage inductif. Cette méthode nous a permis d'extraire les données en thèmes plutôt que d'imposer des codes préconçus au jeu de données. Les réponses aux différentes questions ont d'abord été regroupées en thèmes généraux provenant des entrevues, avec des tendances globales identifiées indépendamment des questions précises. Ensuite, les données ont été analysées une seconde fois et subdivisées en sous-codes pour garantir l'exactitude des codes, afin qu'ils demeurent non répétitifs et pertinents. Au total, près de 3 000 segments codés ont été organisés en 196 codes et sous-codes.

Chaque segment codé a ensuite été analysé pour identifier les citations représentant fidèlement certaines perspectives ou offrant un point de vue singulier sur une question. Une analyse quantitative a également été réalisée en comparant les thèmes et les réponses aux questions. Les citations et les analyses quantitatives ont été combinées pour structurer la narration dans l'ensemble du rapport. Nous avons décidé d'inclure de nombreuses citations de manière anonyme, afin que leurs messages restent au cœur de ce rapport.



RÉSULTATS ET ANALYSE

DÉCOUVERTES MAJEURES

Les principales conclusions de ces entrevues sont décrites ci-dessous. Dans les sections suivantes, ces constats majeurs seront approfondis et reliés directement à la parole des jeunes qui ont pris part à ce projet de recherche.

- **Les jeunes constatent que les compétences en communication et les compétences techniques** sont les principales aptitudes requises pour obtenir un emploi dans les énergies propres.
- **Les acteurs de l'industrie recherchent** des compétences générales et des compétences en communication comme principaux atouts chez les jeunes employés.
- Les jeunes identifient surtout des compétences générales comme **l'adaptabilité, la gestion de projets, la curiosité et la conscience de soi**. Ils citent aussi les **technologies énergétiques, les données, l'expression orale, la rédaction, la pensée critique et le réseautage**.
- **Les compétences recherchées par l'industrie incluent la passion pour l'environnement, la fiabilité, la conscience de soi, l'autonomie, l'apprentissage et les relations**. Pour les postes débutants, on privilégie aussi l'informatique de base, l'écoute, la communication et l'intégrité.
- **Les jeunes acquièrent leurs compétences principalement dans des emplois et des établissements postsecondaires**, mais aussi à travers les activités parascolaires, les loisirs, l'apprentissage autodidacte, les défis personnels, les expériences de vie ou les savoirs communautaires.
- **Plus de la moitié des jeunes estiment qu'il est très difficile d'intégrer le secteur des énergies propres**, et un quart trouvent la situation modérément difficile, principalement en raison du manque d'emplois débutants, de l'absence de connexions et d'un manque d'expérience. Ces difficultés varient selon le profil, l'expérience au moment de la candidature et le lieu d'application.





- **Les deux tiers des jeunes se sont abstenus de postuler à des emplois dans les énergies propres**, estimant ne pas répondre aux exigences en compétences, en expérience ou en qualifications. Bien qu'il n'y ait pas de différences significatives selon le genre, les jeunes autochtones ou racisés étaient plus susceptibles de renoncer à postuler que ceux qui ne l'étaient pas.
- **Les obstacles les plus fréquents identifiés par les jeunes** entrant dans le secteur des énergies propres sont : des employeurs exigeant plus d'expérience qu'ils n'en ont, le coût élevé de l'éducation et de la formation, des salaires et avantages insuffisants, le manque d'emplois débutants, la localisation des postes, l'absence de formation technique et la difficulté à savoir où chercher des emplois dans ce domaine.
- **Les soutiens généraux dont les jeunes ont besoin pour entrer dans l'industrie de l'énergie propre sont les suivants** : le mentorat; une plus grande coordination et coopération entre l'industrie de l'énergie, les employeurs, les établissements d'enseignement et les gouvernements; des programmes de formation; des informations actuelles sur les tendances et l'avenir de l'industrie de l'énergie propre; des espaces centraux pour chercher des emplois dans ce domaine; des espaces pour les jeunes; et une plus grande accessibilité.
- **Les jeunes mentionnent que le rôle des acteurs de l'industrie dans le secteur de l'énergie propre est de** : construire des relations et d'engager directement les jeunes sur les campus, dans les clubs de loisirs après l'école, avec des associations de jeunesse et en organisant des événements pour les jeunes; tout en créant plus d'emplois de niveau débutant afin d'embaucher des jeunes; d'augmenter

le nombre de stages professionnels; d'augmenter les opportunités de formation professionnelle; pour finalement soutenir les travailleurs en tant qu'êtres humains en promouvant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

- **Les jeunes mentionnent aussi que le rôle des établissements d'enseignement dans le domaine de l'énergie propre est de fournir :** un meilleur soutien à la recherche d'emploi; des possibilités d'apprentissage pratique; des coopératives et des formations accessibles; l'accès aux certificats et microcrédits souhaités par l'industrie; et une importance moindre accordée aux diplômes et certifications postsecondaires.
- **Les jeunes ont déclaré que le rôle des gouvernements est le suivant :** plus de financement pour les postes débutants; plus de projets ou de programmes dirigés et financés par le gouvernement; plus de financement pour l'éducation; plus de financement pour toutes les formes de formation nécessaires à l'industrie; et finalement la mise en œuvre de politiques d'emploi en faveur des jeunes..
- Dans l'ensemble, **environ trois quarts des jeunes pensent que l'industrie de l'énergie propre offre des perspectives de carrière prometteuses. Toutefois, ce pourcentage tombe à 50 %** chez les jeunes à faible revenu et à 62 % chez les jeunes autochtones ou de groupes ethniques.
- **Tous les acteurs du secteur interrogés s'accordent à dire** que l'énergie propre est une voie professionnelle prometteuse pour les jeunes.
- **Interrogés sur l'avenir de l'industrie de l'énergie propre**, deux tiers des jeunes ont donné des réponses positives ou positives mais hésitantes, certains jeunes restant sceptiques ou négatifs quant à l'avenir de l'énergie propre.
- **Les acteurs de l'industrie étaient presque tous positifs ou positifs mais hésitants** quant à l'avenir de l'industrie de l'énergie propre, et n'ont pas utilisé de termes négatifs sur l'avenir de l'industrie.



Plus de la moitié des jeunes estiment qu'il est très difficile d'entrer dans le secteur des énergies propres.

Compétences

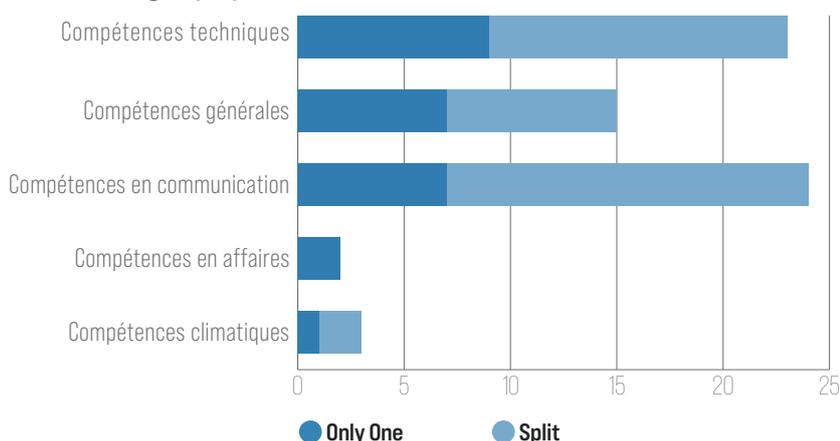
Les compétences sont souvent parmi les premiers sujets abordés lors d'une entrevue. Elles sont demandées dans les candidatures, évoquées par les mentors, listées sur les CV et mentionnées sur les profils LinkedIn. Pour cette étude, **nous avons défini les compétences comme un terme englobant les connaissances, aptitudes et expériences qu'une personne utilise pour accomplir une tâche ou un emploi avec succès, incluant les activités manuelles, mentales et émotionnelles acquises par l'apprentissage ou la pratique.**

Nous avons regroupé les compétences en plusieurs catégories. Voici les cinq ensembles de compétences que nous avons définis :

- **Compétences techniques.** Ce sont des connaissances ou une expertise spécialisée nécessaires pour utiliser ou opérer des technologies, outils et programmes afin d'accomplir des tâches et de résoudre des défis précis liés à l'industrie.
- **Compétences générales.** Ces compétences sont liés à la personnalité, aux compétences interpersonnelles développés à travers diverses expériences de vie, qui définissent la
- capacité d'une personne à interagir et collaborer avec les autres.
- **Compétences en affaires.** Ces connaissances et aptitudes sont nécessaires pour assurer le bon fonctionnement d'une organisation. Elles combinent des aptitudes techniques et générales pour orienter la planification stratégique et répondre aux besoins actuels et futurs de l'organisation.
- **La communication.** Cette catégorie regroupe les techniques permettant de transmettre efficacement des informations, des idées et des émotions à une personne ou à un groupe, tout en adaptant le message en fonction du contexte, du public et de la situation.
- **Compétences climatiques :** Ces compétences comprennent le maintien d'une connaissance pratique des défis climatiques passés et actuels, ainsi que des outils, des politiques ou des pratiques nécessaires pour relever ces défis.

ENSEMBLE DE COMPÉTENCES IMPORTANTES POUR LES JEUNES

Quelle est la compétence la plus importante pour décrocher un emploi dans les énergies propres ?



« C'est
comme un
Venn à cinq
cercles. »

Jeune participant

Les ensembles de compétences

Nous avons demandé aux jeunes et aux acteurs de l'industrie : Parmi ces compétences (techniques, générales, affaires, communication, climatiques), laquelle est la plus importante pour un emploi en énergies propres ?

Les jeunes ont cité les compétences en communication et les compétences techniques comme essentielles pour décrocher un emploi dans les énergies propres. Ils ont souligné l'importance de la communication, non seulement pour collaborer et rédiger, mais aussi pour réseauter et réussir leurs entrevues. Ceux qui ont mentionné les compétences techniques provenaient souvent de domaines comme l'ingénierie ou la technologie, reflétant la demande élevée dans ces secteurs.

De nombreux jeunes ont eu du mal à choisir un seul ensemble de compétences à classer en tête, combinant souvent plusieurs ensembles en réfléchissant aux compétences nécessaires pour intégrer l'industrie. Neuf jeunes ont regroupé les compétences techniques et en communication.

« Au final, il existe de nombreuses voies pour intégrer l'industrie. Je pense que l'essentiel est de trouver sa force et de savoir la mettre en valeur auprès d'un employeur. »

Jeune participant



« [Les compétences en communication] s'intègrent à ces ensembles de compétences, qu'elles soient techniques, générales, d'affaires ou climatiques... Peu importe vos compétences si vous ne pouvez pas les transmettre aux autres. »

Jeune participant



Un autre groupe de six ont associé communication et compétences générales démontrant l'interconnexion de ces compétences, l'importance, pour les jeunes cherchant un emploi dans les énergies propres, de démontrer une variété de compétences aux employeurs.

Nous avons posé la même question aux acteurs de l'industrie, et leurs réponses diffèrent légèrement. **Les compétences générales étaient en tête, suivies des compétences en communication.** Ils recherchent souvent des candidats adaptés à leur équipe plutôt que possédant toutes les compétences techniques. Un acteur a mentionné des rapports de RBC et Google montrant que les compétences générales sont classées plus haut que les compétences techniques par les employeurs, ce qui correspondait à leur expérience.

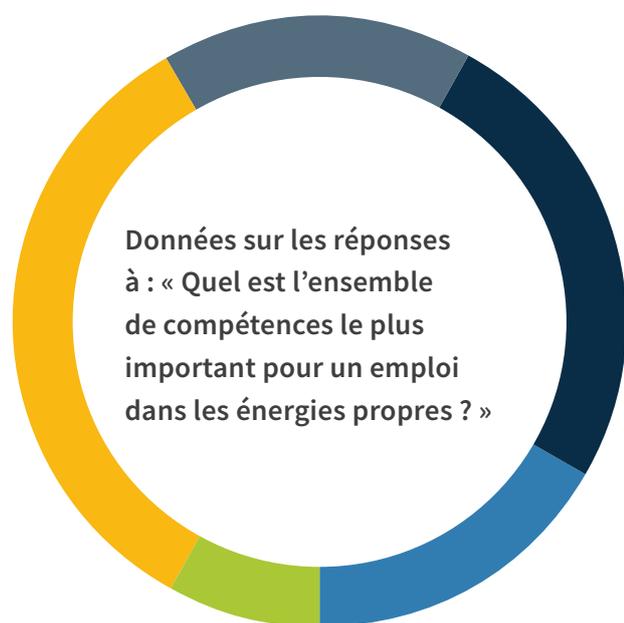
Les compétences techniques et en affaires ont été classées plus bas, mais certains acteurs





de l'industrie les ont mentionnées comme essentielles pour décrocher un emploi dans les énergies propres. Ces employeurs ont précisé que ces compétences correspondaient à leur organisation, mais pourraient varier selon les domaines. Les compétences climatiques n'ont pas été identifiées comme prioritaires dans les réponses à cette question. Ces ensembles de compétences sont également considérés comme essentiels pour les postes de début de carrière que les jeunes occupent généralement. Plus tard dans une carrière, les compétences les plus importantes peuvent évoluer, les compétences techniques étant souvent citées comme plus cruciales à un stade avancé.

COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES SELON LES ACTEURS DE L'INDUSTRIE



ENSEMBLE	UNE	DEUX	TOTAL
Compétences techniques	● 16.6%		16.6%
Compétences sociales	● 16.6%	● 25%	41.6%
Communication		● 33.3%	33.3%
Gestion des affaires		● 8.3%	8.6%
Climate Skills			0%
Total			100%

Les compétences spécifiques

Au-delà des ensembles de compétences, nous avons cherché à comprendre quelles sont les principales compétences que les jeunes estiment posséder et celles que les employeurs recherchent. Chaque compétence mentionnée a été associée à l'ensemble de compétences auquel elle était le plus souvent liée par les jeunes rencontrés. Tous les participants ont mentionné plusieurs compétences principales, souvent issues de différents ensembles de compétences.

En ce qui concerne leurs principales compétences, les jeunes ont le plus souvent mentionné des compétences générales. Ensuite, ils ont cité des compétences techniques, suivies de près par les compétences en communication, puis les compétences en affaires.

Parmi les compétences générales, les jeunes ont le plus souvent mentionné la gestion de projets, l'adaptabilité et la création de relations. La gestion de projets a été identifiée comme essentielle dans de nombreux secteurs de l'industrie, car le domaine de l'énergie repose largement sur des projets. L'adaptabilité a été jugée cruciale, car le secteur est en pleine croissance et évolution. Avec des projets souvent liés à des opportunités de financement, la flexibilité est perçue comme une compétence clé. La création de relations a également été fréquemment citée, notamment pour l'engagement communautaire, les relations avec les parties prenantes et le réseautage.

Un autre groupe de compétences générales identifiées inclut la conscience de soi, la motivation et la curiosité. Bien que ces compétences ne soient pas toujours faciles à identifier, 30 % des jeunes ont mentionné celles-ci comme étant essentielles. Cela est important, car le secteur des énergies propres est en constante évolution, innovation et amélioration. Se connaître,

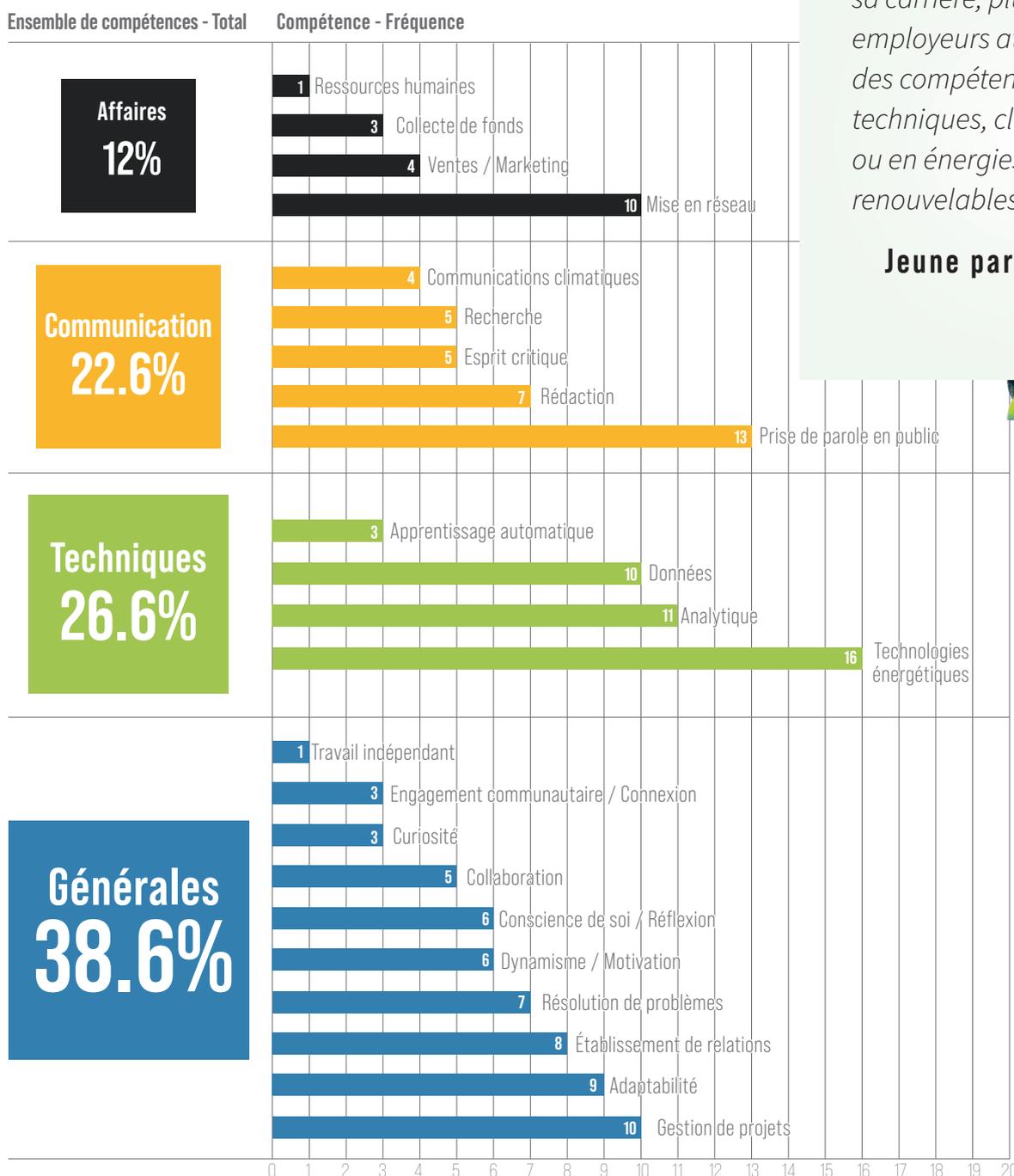
comprendre sa place dans l'industrie et chercher à enrichir ses connaissances et compétences dans ce domaine sont des atouts importants à développer.

Les compétences techniques ont souvent été identifiées par les jeunes comme essentielles. Les

technologies énergétiques ont été mentionnées seize fois, incluant des compétences générales et spécifiques à certains emplois, comme les outils d'évaluation environnementale, AutoCAD, Helioscope, le nettoyage de panneaux solaires, la nanotechnologie, les logiciels de modélisation,

PRINCIPALES COMPÉTENCES DES JEUNES

Compétences que les jeunes considèrent comme leurs principales forces



« Plus on avance dans sa carrière, plus les employeurs attendent des compétences techniques, climatiques ou en énergies renouvelables. »

Jeune participant

« [Les jeunes doivent être] adaptables et ouverts au changement, surtout dans cette industrie en constante évolution. »

Jeune participant

la mesure et vérification, la synthèse chimique, le codage, l'électrochimie, l'impression 3D, la physique et l'ingénierie de forage. Bien que toutes ces compétences ne soient pas pertinentes pour chaque emploi, elles représentent des atouts majeurs développés par les jeunes comme compétences clés employables.

Les compétences en données et en analyse ont également été fréquemment mentionnées, à différents niveaux. Certains jeunes les ont évoquées dans le cadre de leur travail quotidien d'analyste de données, tandis que d'autres ont parlé de la maîtrise des bases, comme l'utilisation des données et d'Excel.

Les principales compétences en communication mentionnées étaient la prise de parole, l'écriture, la pensée critique, la recherche et la communication

« La curiosité est essentielle, tout comme un réel intérêt pour apprendre et façonner ces systèmes... [les jeunes peuvent montrer qu'ils sont] enthousiastes à ce sujet. »

Jeune participant

« Savoir respecter ses limites et reconnaître ses capacités [est une compétence clé]. »

Jeune participant

« [Une compétence importante est] la quête d'amélioration personnelle. Je ne crois jamais tout savoir... Je pense toujours qu'il y a encore à apprendre. »

Jeune participant

climatique. Bien que souvent interconnectées, certaines sont plus pertinentes selon les postes. La communication climatique, liée à la recherche, à l'écriture et à la prise de parole, était également associée à des compétences techniques. Savoir communiquer clairement sur l'industrie, le changement climatique et la transition énergétique est une compétence précieuse pour les jeunes. Bien que les compétences climatiques spécifiques n'aient pas été citées parmi les principales compétences des jeunes, la communication climatique a été un thème récurrent dans les entretiens.

Les compétences en affaires ont été rarement mentionnées par les participants. Le réseautage, identifié par 20 % des jeunes, était la principale compétence de cette catégorie. Ceux qui l'ont mentionné ont souligné que cette aptitude, combinée à d'autres, les avait aidés à avancer. Mélangeant compétences en affaires, communication et générales, le réseautage est une compétence que les jeunes peuvent développer même sans travailler dans les énergies propres.

« L'analyse de données est essentielle pour un emploi qualifié en énergies vertes. Pas besoin d'être expert, mais savoir trier et traiter des données [est important]. »

Jeune participant

« Savoir parler explicitement d'environnement est une compétence précieuse. Parfois, c'est intimidant d'être le plus jeune et de devoir expliquer qu'une action n'est pas bonne pour la planète. »

Jeune participant

« Maîtrisez d'abord de courts messages positifs sur le climat, puis pratiquez à expliquer ce qui est bénéfique ou non. Plus vous le faites, plus vous devenez confiant. On a besoin de voix informées sur les enjeux climatiques. »

Jeune participant

« Chez moi, à Trinidad, on utilise un terme pour ça : links. Il faut pouvoir se connecter à quelqu'un pour obtenir un poste ou une opportunité. »

Jeune participant

« Le réseautage a été ma compétence clé dans ce sens, m'aidant à entrer dans le domaine et à trouver un emploi. »

Jeune participant

Les compétences les plus recherchées par l'industrie

Les données des acteurs de l'industrie différaient légèrement, mais montraient des similitudes quant aux compétences recherchées chez les jeunes. La fréquence des ensembles de compétences était similaire : les compétences générales étaient les plus citées, suivies des compétences techniques, en communication, climatiques et en affaires.

Comme pour leurs réponses sur les ensembles de compétences, de nombreux acteurs de l'industrie ont identifié plusieurs compétences générales comme prioritaires. Des compétences telles que la fiabilité, la conscience de soi, l'autonomie, l'apprentissage et la création de relations ont été fréquemment mentionnées.



« Nous avons constaté que lorsque de jeunes ou nouveaux diplômés rencontrent des difficultés au travail, ce n'est pas par manque de compétences techniques, souvent enseignées par les employeurs, mais de compétences clés non techniques essentielles aux rôles. »

Intervenant de l'industrie



Plusieurs des organisations partenaires interrogées ont mentionné que, selon leurs recherches, ce qu'elles entendent de leurs relations avec les employeurs, les tendances générales du secteur, ce sont les compétences générales « utilisables » qui sont recherchées pour les postes de débutants ou pour les jeunes. Au cours de nos entretiens, il est généralement admis que de nombreux employeurs savent que les jeunes n'auront pas autant d'expérience ou de compétences techniques ; l'employabilité des jeunes repose en grande partie sur les compétences générales fondamentales qu'ils apportent aux postes.

D'autres compétences mentionnées fréquemment incluent les bases en informatique, comme Microsoft Word, PowerPoint et Excel, ainsi que l'utilisation de l'intelligence artificielle comme outil. L'écoute active et les compétences de communication de base ont également été

identifiées comme essentielles par les employeurs pour recevoir des retours et travailler en équipe.

Les employeurs recherchent une passion pour l'environnement et les énergies propres, appréciant la motivation et l'engagement des jeunes. Ces derniers apportent un enthousiasme unique pour bâtir un avenir énergétique meilleur, un atout souvent moins présent chez les générations plus âgées. Mettre en avant cette passion comme compétence représente une réelle valeur ajoutée. L'un des principaux enseignements tirés de cette question pour les employeurs est que de nombreuses compétences peuvent s'apprendre sur le terrain. Cependant, certaines, comme les compétences générales d'employabilité telles que la fiabilité, l'intégrité et une bonne communication, constituent les bases essentielles recherchées par les employeurs.

Comment les compétences sont-elles acquises ?

Les compétences s'acquièrent de diverses façons : éducation, travail, loisirs ou expériences de vie. Nombre d'entre elles sont transférables aux énergies propres, peu importe où elles sont développées. Les compétences de la vie quotidienne ne sont pas moins solides que celles acquises en institution.

Dans ce projet, nous avons demandé aux jeunes où ils avaient développé leurs principales compétences. Qu'il s'agisse de collaboration ou de l'utilisation d'AutoCAD, nous voulions identifier tous les contextes où les jeunes ont perfectionné leurs compétences.

Les emplois et les établissements postsecondaires, comme les universités, collèges et écoles de métiers, sont les principaux lieux où les jeunes acquièrent leurs compétences. Ces institutions permettent de se spécialiser ou de développer des compétences transférables pour entrer sur le marché du travail. Cependant, certains jeunes, faute d'accès ou par choix, développent leurs compétences ailleurs, notamment sur le terrain en milieu de travail.

« Nous ne recherchons pas beaucoup de compétences techniques spécifiques, mais plutôt des compétences générales utilisables au travail. »

Intervenant de l'industrie

« La passion, je pense que ce qui motive notre industrie, comme beaucoup d'autres, c'est le désir sincère de bien faire. »

Intervenant de l'industrie

Les emplois sont un lieu évident pour acquérir des compétences. Un jeune interviewé a souligné que, même s'il avait utilisé un logiciel de modélisation à l'université, il n'aurait pas eu de projets concrets, avec de vrais plans de construction et une collaboration avec des entrepreneurs. Sur le terrain, les compétences se développent, comme l'apprentissage d'un logiciel ou l'autonomie au travail, et pas seulement dans le secteur des énergies propres. De nombreux jeunes ont indiqué avoir développé leurs compétences dans leurs premiers emplois, quel que soit le secteur.

« On oublie souvent que les compétences transférables touchent tous les aspects de la vie, et pas seulement que la vie professionnelle. Une mère au foyer gère des projets, communique, multitâches et gère le stress. Un étudiant participe à des protestations pour le climat, recycle, et regarde des webinaires sur les microplastiques. Ce ne sont pas forcément des expériences formelles pour être utiles et valorisables. »

Intervenant de l'industrie

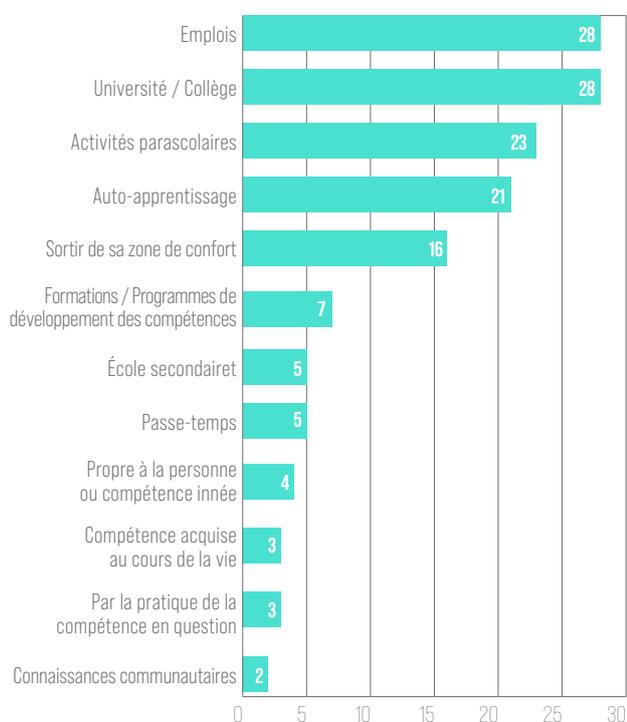


Les activités parascolaires et les loisirs sont aussi des sources importantes de développement des compétences. Que ce soit grâce à des cours de piano durant l'enfance, à Toastmasters à l'université, au sport ou à des clubs comme Student Energy, de nombreux jeunes ont acquis leurs compétences à travers leurs passions et leurs engagements bénévoles.

Certains jeunes ont attribué leurs compétences à la « vie ». Cette catégorie englobait des expériences comme la perte d'un proche, avoir des enfants ou déménager dans un nouveau pays. Ils ont souligné que les circonstances de la vie peuvent favoriser le développement de certaines compétences, qu'elles soient liées à l'industrie ou non.

HOW SKILLS ARE ATTAINED

The frequency of where youth said they got their skills from.



Un jeune a offert une réflexion intéressante sur les compétences issues des savoirs communautaires et des liens au sein de la communauté. Les compétences transmises de génération en génération ou par des liens familiaux, les amis et les membres de la communauté ont un impact très significatif.

« J'ai travaillé un an chez McDonald's. Plusieurs expériences m'ont sorti de ma zone de confort. Je suis passé d'un jeune très timide à quelqu'un obligé de parler aux gens. On apprend beaucoup à résoudre des problèmes dans des environnements changeants, à garder la tête hors de l'eau pour finalement forger une carapace. »

Jeune participant

L'apprentissage autodidacte et la sortie de leur zone de confort ont aussi joué un rôle clé dans le développement des compétences. De nombreux jeunes ont trouvé par eux-mêmes des formations pour acquérir diverses compétences. Certains ont appris à coder, à utiliser des logiciels ou se sont documentés sur un sujet précis. Certains jeunes ont régulièrement exprimé que leurs compétences, notamment générales et en communication, semblaient intrinsèques et toujours présentes, comme l'autonomie ou l'aisance en prise de parole.



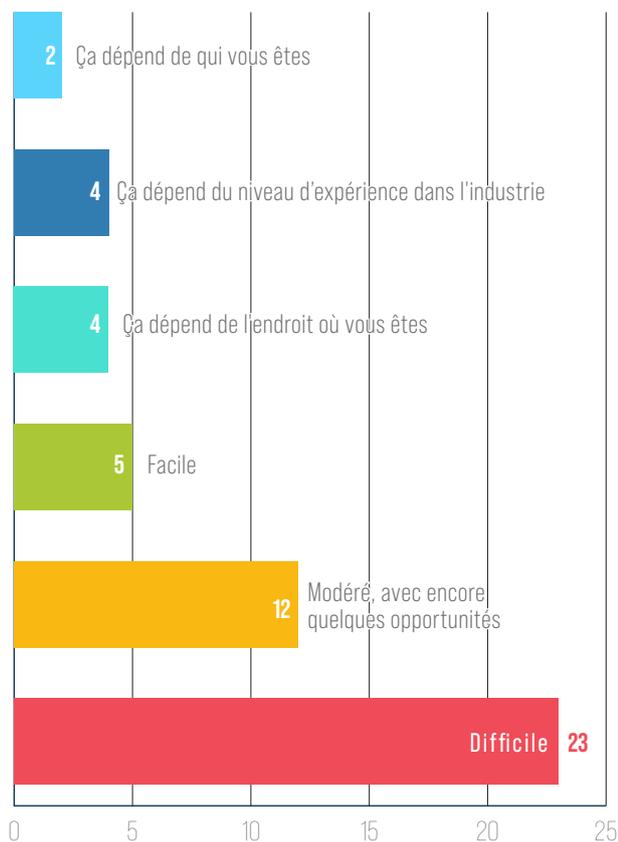
Accéder à l'industrie

Pour les jeunes, commencer dans un nouveau domaine ou sortir des études avec peu d'expérience est un défi. Obtenir un premier emploi et de l'expérience en énergies propres est un obstacle majeur. Beaucoup ont trouvé cela encore plus difficile en raison des attentes des employeurs.

Lorsque les participants ont été interrogés sur la facilité d'accès au secteur des énergies propres, environ la moitié ont répondu que c'était très difficile. Les raisons incluaient le manque d'emplois débutants, les difficultés de recherche, l'absence de réseautage, ou encore des employeurs irréalistes demandant des années d'expérience.

LA FACILITÉ DE PERCER L'INDUSTRIE

Est-il facile pour les jeunes de trouver un emploi dans les énergies propres au Canada ?



Seules cinq personnes ont répondu que c'était facile, en plus de mentionner qu'elles avaient eu des privilèges que beaucoup d'autres jeunes n'ont pas. Certains ont indiqué qu'ils avaient travaillé dur pour établir des contacts et des relations dans le secteur pour obtenir leur premier emploi, tandis que d'autres ont développé des compétences transférables afin de correspondre à ce que les employeurs recherchaient. D'autres pensent plutôt que c'était simplement de la chance, soit de postuler au bon moment.

« Ce n'est pas facile [pour les jeunes d'intégrer l'industrie]. Ça l'a été pour moi, mais j'ai eu beaucoup de chance, ça m'est un peu tombé dessus... C'est vraiment très rare. Même si ça a été facile pour moi, le travail que j'ai dû faire pour que ce soit le cas a été difficile. »

Jeune participant

Les jeunes ont noté que l'accès aux emplois en énergies propres dépend de l'identité, de l'emplacement et de l'expérience. Trouver un emploi est plus difficile dans les régions éloignées. C'est aussi plus simple près des grandes villes, des entreprises ou des régions riches en ressources. L'identité peut être un atout, mais aussi un obstacle.

«Ce qui m'a ouvert les yeux, c'est d'avoir postulé à plusieurs emplois et reçu des réponses négatives. J'ai alors évalué les compétences recherchées et celles que je devais développer. Postuler m'a poussé à apprendre de nouvelles compétences, car sinon je n'aurais pas su quelles compétences posséder dans cette industrie.»

Jeune participant

Certains jeunes ont noté que la citoyenneté canadienne et une expérience locale étaient des atouts, car les employeurs préfèrent souvent l'expérience canadienne. Ils ont aussi mentionné qu'il est difficile de décrocher ses premiers emplois en énergies propres, mais qu'avec une première expérience, il est plus facile de progresser.

Environ un quart des répondants ont trouvé cela modérément difficile : les opportunités existent, mais restent difficiles d'accès. Un jeune a noté que la croissance des énergies propres augmente les emplois, mais attire aussi jeunes et travailleurs expérimentés. Nous avons également demandé aux jeunes s'ils s'étaient déjà empêchés de postuler pour un emploi, estimant ne pas répondre aux exigences en compétences ou expérience. Les réponses variaient : environ deux tiers ont répondu oui, un tiers ont répondu par non. Certains n'ont pas répondu, n'ayant pas postulé directement ou ayant uniquement une expérience théorique jusqu'à présent.



« [Certaines compétences sont] acquises grâce aux savoirs communautaires et à la compréhension de soi et de ses enseignements. Ce sont des compétences qui se transmettent. »

Jeune participant

De nombreuses raisons expliquent l'hésitation des jeunes à postuler. La principale était qu'ils doutaient d'avoir les compétences recherchées. La deuxième raison (la plus fréquente) était le manque d'expérience, les offres demandant souvent cinq à dix ans d'expérience. Enfin, le manque de qualifications précises, comme un certificat de gestion énergétique, un diplôme en ingénierie, une certification en gestion de projet ou un doctorat, était également cité. Les réponses variaient aussi selon les différents groupes démographiques.

Une statistique souvent mentionnée est que, en moyenne, les hommes postulent à un emploi en remplissant 60 % des critères, tandis que les femmes attendent de les remplir tous. Nos données n'ont révélé aucune différence majeure entre les réponses des hommes et des femmes.

De nombreuses participantes ont indiqué postuler volontairement à des emplois sans remplir tous les critères, malgré la statistique.

Une différence clé ressort des statistiques en comparant les jeunes autochtones ou racisés avec ceux qui ne le sont pas. La majorité des participants BIPOC ont hésité à postuler à des emplois, contrairement à la majorité des non-BIPOC. Cela reflète certains obstacles spécifiques auxquels font face les jeunes BIPOC, notamment le besoin de démontrer aux employeurs plus de compétences et d'expériences que les jeunes non-BIPOC.

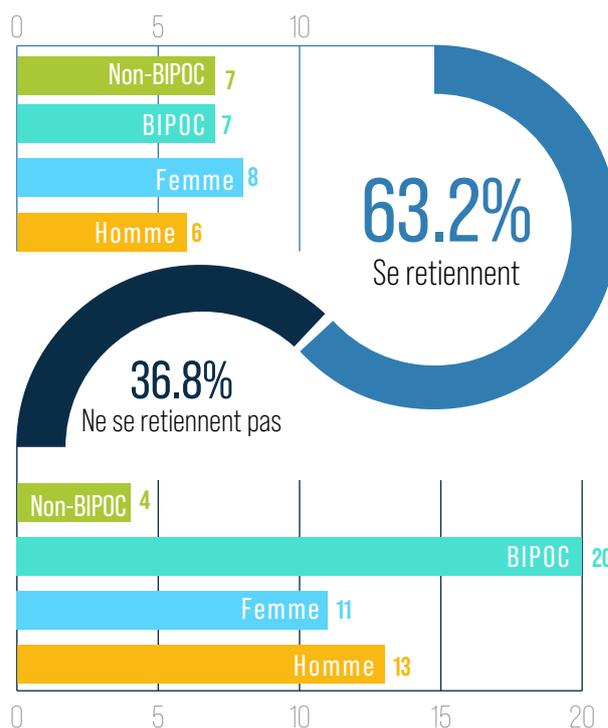
Finalement, le principal conseil des jeunes à ce sujet est de postuler malgré tout. Si vous répondez à la majorité des critères ou pensez pouvoir exécuter le rôle avec vos expériences et compétences, postulez !

« Je dirais que certains groupes de jeunes rencontrent plus de difficultés que d'autres [pour intégrer le secteur] : les jeunes à faible revenu, racisés ou dont les parents n'ont pas eu la chance d'aller à l'école. »

Jeune participant

QUI NE POSTULE PAS ?

Avez-vous déjà hésité à postuler dans les énergies propres par manque de compétences ?



Les obstacles.

« Il y a tellement de barrières. Trouver le temps de toutes les partager est complexe. »

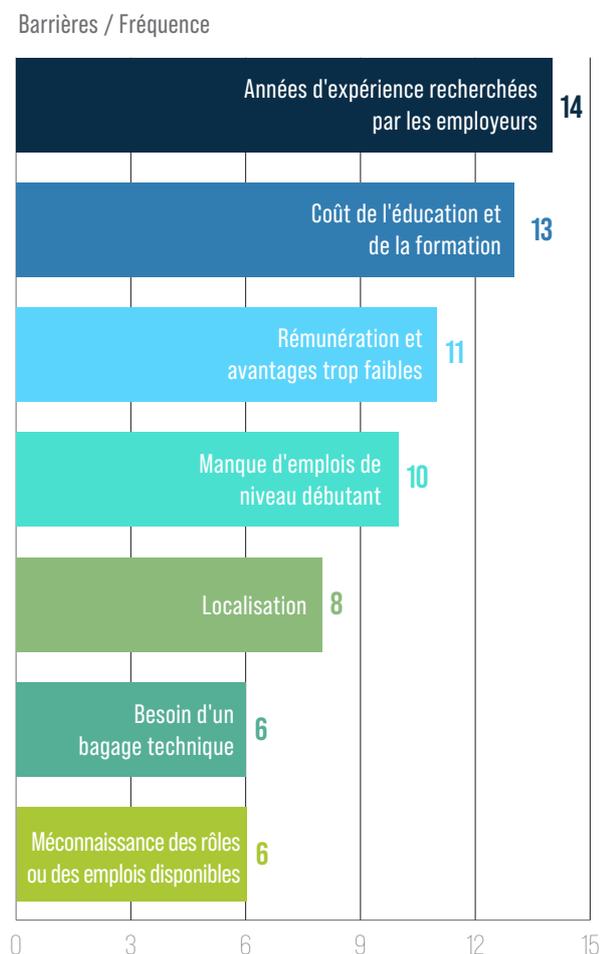
Youth Interviewee

Au fil des conversations avec les jeunes, beaucoup ont mentionné les obstacles rencontrés pour intégrer le secteur des énergies propres et trouver un emploi. Bien qu'aucune question spécifique sur les obstacles n'ait été posée, presque tous les participants ont évoqué au moins une difficulté personnellement rencontrée.

Ces obstacles ont été regroupés par thèmes. Le graphique suivant illustre la fréquence de ces sept thèmes dans nos entretiens.

OBSTACLES IDENTIFIÉS PAR LES PARTICIPANTS

Les jeunes ont mentionné de nombreux obstacles pour accéder aux emplois en énergies propres et intégrer l'industrie. Ce graphique illustre les thèmes dans lesquels ces obstacles ont été identifiés ainsi que leur fréquence.



« [Les employeurs] exigent cinq ou dix ans d'expérience, alors que nous sommes nombreux, étudiants et jeunes diplômés, à vouloir un emploi dans le domaine. Ce n'est tout simplement pas possible : la majorité des entreprises recherchent des candidats expérimentés. »

Jeune participant

L'obstacle le plus souvent mentionné était les employeurs exigeant plus d'expérience que les jeunes n'en possèdent. De nombreux jeunes ont indiqué que les descriptions de poste, même pour des niveaux débutants, demandaient entre cinq et dix ans d'expérience pertinente. Sortant souvent directement de l'école, ils n'ont pas cette expérience, ce qui les éloigne d'un poste. Les jeunes ont également

souligné que, dans cette industrie en croissance qui est souvent perçue comme transitoire versus le secteur des énergies fossiles, les travailleurs plus âgés et expérimentés entrent sur le marché, rendant la concurrence encore plus difficile.

« [Les employeurs] demandent toujours des compétences ou qualifications qu'aucune personne débutante ne peut avoir, sauf si elle s'est préparée spécifiquement pour ce poste depuis l'enfance. »

Jeune participant

Le deuxième obstacle le plus mentionné est le coût lié à la formation. Tous les jeunes interviewés avaient suivi des études postsecondaires ou une formation, impliquant des coûts financiers et l'impossibilité de travailler à temps plein. Bien que la plupart aient pu accéder à ces programmes, beaucoup d'autres en sont exclus à cause des coûts. Certains ont aussi remarqué que leurs diplômes, exigés dans les offres d'emploi, n'étaient pas vraiment nécessaires pour leurs postes actuels.

Le troisième obstacle cité était la faiblesse des salaires et avantages sociaux. Les jeunes ont constaté que les emplois débutants payent peu et offrent rarement des bénéfices stables comme l'assurance maladie ou les journées bien-être. Beaucoup ont dû accepter des baisses de salaire ou cumuler plusieurs emplois pour débiter dans les énergies propres.

« Ces dernières années, j'ai vu davantage d'expressions comme : expérience ou compétences équivalentes qui sont plus inclusives. Cette évolution m'a aidé à surmonter mes inquiétudes et m'a encouragé à tenter ma chance. »

Jeune participant

Des comparaisons importantes ont été faites entre les obstacles liés aux coûts et aux salaires dans les emplois des énergies fossiles et ceux des énergies propres. Plusieurs interviewés ont mentionné les différences qu'ils ont observées, pour eux-mêmes ou leurs pairs. Ils ont noté que l'industrie des énergies fossiles impose parfois moins d'exigences en matière d'éducation et de formation. De plus, les salaires y sont souvent plus élevés que pour des emplois similaires dans les énergies propres.

« Une maîtrise est un prérequis, mais je ne pense pas qu'elle m'ait donné les compétences nécessaires pour ce poste. Je crois que je pourrais faire ce travail avec un baccalauréat. »

Jeune participant

Un autre obstacle fréquemment mentionné est le manque d'emplois débutants. De nombreux jeunes ont indiqué que les postes d'entrée, comme les stages ou les postes débutants, sont difficiles à trouver et assez rares. Ils ont noté que la majorité des offres concernaient des postes intermédiaires ou de gestion.

« Rendre l'éducation plus accessible, c'est crucial. Il y a tellement d'obstacles pour accéder à l'éducation. Quand j'ai commencé mon baccalauréat, j'étais un étudiant très endetté, ce qui était décourageant. J'essayais d'améliorer mon éducation, mais je me sentais submergé par les dettes, sans pouvoir m'en sortir. »

Jeune participant

Les jeunes ont expliqué que cette situation rend la recherche d'emploi plus difficile, car ils ne peuvent pas acquérir l'expérience nécessaire pour des postes de niveau supérieur sans d'abord occuper des postes débutants. Beaucoup ont exprimé leur intérêt à rester dans une entreprise qui les embaucherait à un niveau débutant, afin d'acquérir les compétences recherchées par l'employeur.

« Offrir une rémunération équitable est essentiel, surtout avec l'inflation et le coût de la vie qui augmentent. Je pense que beaucoup de ces organisations devraient vouloir offrir un salaire viable. »

Youth Interviewee

« Le problème que j'ai rencontré, c'est que le revenu pour les emplois que je voulais dans mon domaine était tellement bas, surtout pour les postes débutants, qu'il était presque impossible de n'avoir qu'un seul emploi. »

Jeune participant

L'emplacement a été mentionné comme un obstacle par certains. De nombreux emplois en énergies propres nécessitent une présence physique, rendant l'accès plus difficile aux communautés rurales, éloignées ou sans lien réel avec l'industrie. Certains jeunes élargissent leur recherche au-delà de leur région, mais d'autres ne peuvent ou ne veulent pas quitter leur communauté pour travailler dans le domaine.

Un obstacle mentionné par certains jeunes était l'absence de formation technique liée aux énergies

« Les emplois dans les oléoducs sont très accessibles, j'ai des amis qui travaillent dans ce domaine. C'est différent pour les énergies renouvelables. Pour installer des panneaux solaires, il faut de l'expérience et des diplômes. Je me demande pourquoi l'un est si accessible sans études postsecondaires, alors que l'autre semble inatteignable. »

Jeune participant

propres. Ceux qui n'avaient pas de formation en STIM ont constaté qu'il était plus difficile pour eux de trouver des emplois dans ce domaine, même s'ils possédaient les compétences et les connaissances nécessaires pour le poste.

Certains jeunes ont mentionné ne pas connaître les titres de postes ou les emplois disponibles dans les énergies propres, ce qui constitue un obstacle. Avec la croissance du secteur, de nouveaux titres émergent et évoluent, rendant la recherche d'emploi plus complexe. Trouver des emplois en ligne nécessite des mots-clés ou une recherche précise. De plus, les descriptions de postes ne reflètent pas toujours les exigences ou les tâches quotidiennes, compliquant encore l'identification des emplois adaptés aux chercheurs d'emploi.

Dans l'ensemble, les jeunes ont identifié des obstacles majeurs qui compliquent l'accès au secteur des énergies propres. Les thèmes qui émergent montrent un accès inégal pour les jeunes, et des changements dans l'industrie pourraient rendre ce domaine plus accessible.

« C'est aussi différent quand on vient d'une ville pétrolière comme Calgary. Mon stage était très bien payé, et je n'avais pas vraiment envie de perdre en revenu pour un premier emploi [dans les énergies propres]. »

Jeune participant

« C'est presque comme si, dans ces entreprises à vocation sociale, on s'attendait à ce que vous acceptiez une baisse de salaire : pour avoir un impact positif, l'on suppose que le salaire est moins important. »

Jeune participant

Les mentors

Les jeunes interviewés ont proposé des solutions pour surmonter les obstacles dans le secteur des énergies propres. Déjà engagés ou en voie de l'être, ils ont identifié les soutiens nécessaires pour améliorer l'accès des jeunes à ces emplois. Le mentorat est le soutien le plus souvent mentionné, décrit comme essentiel pour guider et préparer les jeunes dans un secteur en expansion. Il permet aussi de combler le fossé générationnel en préservant les connaissances face au départ à la retraite des travailleurs. Cependant, trouver des mentors reste difficile dans une industrie encore jeune.

Certains jeunes ont souligné l'importance de mentors partageant un parcours ou une identité similaire, en éducation, expérience ou origine.



« J'ai remarqué que beaucoup de postes de gestion étaient disponibles, demandant cinq à sept ans d'expérience. C'était surtout à ce niveau qu'ils recrutent. Il n'y avait quasiment aucun poste débutant en énergies durables. »

Jeune participant

« Ce n'est pas une industrie où l'on trouve beaucoup de stages. Cela signifie qu'il faut avoir de l'expérience, mais sans stages, comment peut-on acquérir cette expérience ? »

Jeune participant

Ces mentors permettent de mieux naviguer dans l'industrie. Les jeunes souhaitent des programmes de mentorat formels et des relations naturelles.

Le deuxième soutien le plus demandé est une meilleure collaboration entre l'industrie, les employeurs, les institutions et les gouvernements.

Rendre les programmes éducatifs plus adaptés aux besoins de l'industrie, fournir des informations à jour sur les tendances d'emploi en énergies propres est essentiel. Ou encore : encourager les gouvernements à collaborer avec les employeurs pour créer des emplois dans les secteurs clés pour atteindre les objectifs

« En tant qu'étudiant en gestion, je m'intéressais à l'énergie et j'ai envisagé d'y travailler. Mais en regardant les offres, elles étaient très techniques. »

Jeune participant

énergétiques. Les jeunes constatent par contre : ces acteurs travaillent seuls, au détriment des jeunes et de l'avenir de l'industrie.

Le troisième soutien souvent mentionné était les programmes de formation. Organisés par gouvernements, entreprises ou organisations, ils aident à développer des compétences et acquérir de l'expérience en énergies propres. Les jeunes demandent des programmes accessibles : gratuits pour les cours, rémunérés pour les stages. Ces formations bénéficient aux jeunes pour créer des liens et aux employeurs pour former des talents adaptés.

Les jeunes ont également souligné l'importance d'avoir des informations à jour sur l'avenir de l'industrie des énergies propres. Ils ont besoin de savoir comment le secteur évoluera et quelles seront les futures demandes, surtout que les études, apprentissages et formations prennent plusieurs

« J'ai mis du temps à savoir quels mots utiliser pour chercher un emploi, car je ne connaissais pas les noms des postes. »

Jeune participant

mois à plusieurs années. Dans une industrie en rapide changement, ces informations sont cruciales. Les jeunes ont mentionné que les emplois peuvent vite évoluer selon les décisions gouvernementales, les changements de stratégie des entreprises ou les investissements. Avoir ces informations à portée de main faciliterait leur intégration dans l'industrie.

« La main-d'œuvre vieillit, et beaucoup partent à la retraite. Souvent, on fait revenir ces retraités comme consultants pour travailler sur des projets. Si l'on sait qu'il y a des postes à combler, on pourrait anticiper en engageant des étudiants pour les former et les encadrer. »

Jeune participant

Les jeunes souhaitent des plateformes centralisées pour trouver des emplois en énergies propres. Un tableau d'offres, nouveau ou amélioré, faciliterait l'accès aux postes moins visibles ou avec des titres inhabituels, simplifiant la recherche d'emploi. Actuellement, ils trouvent difficile de savoir quels emplois sont disponibles.

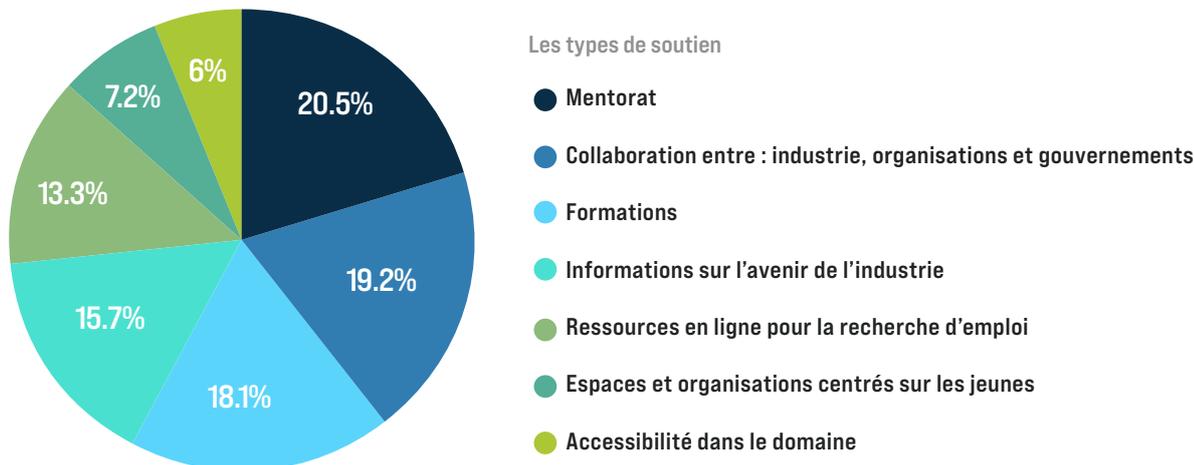
Ils demandent aussi plus d'espaces pour se réunir, apprendre et s'entraider, comme Student Energy. Ils veulent davantage de lieux et de financement pour soutenir leurs besoins et défendre leurs intérêts.

Enfin, les jeunes ont exprimé un besoin global d'améliorer l'accessibilité dans le secteur. Pour certains, cela signifie simplifier le langage des offres d'emploi pour les non-anglophones. Pour d'autres, il s'agit de s'assurer que les emplois débutants et les formations soient suffisamment bien rémunérés et offrent des avantages. D'autres encore souhaitent un meilleur accès aux opportunités de réseautage et aux conférences pour développer leurs compétences et expériences. Ces thèmes généraux reflètent les soutiens souhaités par les jeunes dans l'industrie des énergies propres. Voici des appels à l'action directs destinés aux acteurs de l'industrie, aux institutions académiques et aux gouvernements.

Recommandation pour l'industrie : mettez en place un programme de mentorat dans votre organisation ou encouragez vos employés expérimentés à créer des relations de mentorat naturelles avec les jeunes, à l'intérieur et à l'extérieur de votre entreprise.

LES DIFFÉRENTS SOUTIENS IDENTIFIÉS PAR LES JEUNES

Les jeunes ont mentionné de nombreux soutiens nécessaires pour accéder aux emplois dans le domaine. Ce graphique illustre les thèmes associés à ces soutiens et leur fréquence d'apparition.



« Pour les jeunes autochtones, avoir des modèles autochtones dans l'industrie ou ayant une expérience dans ce domaine peut vraiment aider à comprendre à quoi s'attendre. C'est essentiel, car cela permet de transmettre des leçons apprises et de savoir qu'on n'est pas seul dans ce parcours. »

Jeune participant

« [Les entreprises, les institutions éducatives et le gouvernement] doivent être moins cloisonnés. Travaillons ensemble. »

Jeune participant



Les rôles de l'industrie

Nous avons demandé aux jeunes quel rôle les entreprises et organisations devraient jouer pour soutenir leur entrée dans le secteur des énergies propres. Les réponses variaient, mais cinq thèmes principaux ont émergé.

Le thème le plus souvent mentionné était la possibilité de créer des liens avec les jeunes et de se rendre dans leurs espaces. La moitié des participants ont identifié cette future solution comme essentielle.

Les jeunes ont proposé de nombreuses idées pour renforcer les liens avec l'industrie. Ils ont suggéré aux acteurs de l'industrie de participer aux événements organisés par les clubs étudiants et d'inviter les étudiants à visiter leurs lieux de travail lors de sorties éducatives. Des événements de réseautage et des conférences axées sur les jeunes

« Je trouve que la formation est bien plus utile que l'éducation formelle. Avoir différentes certifications aide vraiment à entrer dans l'industrie. C'est des réelles différences et offres des compétences pratiques. »

Jeune participant

dans le domaine de l'énergie ont été identifiés comme des espaces où l'industrie devrait être régulièrement présente. Assister aux salons de l'emploi postsecondaires et publier des offres sur les plateformes universitaires pourraient également renforcer leur visibilité. Les jeunes ont également recommandé de cibler les étudiants dès le

« J'ai l'impression qu'il y a un grand écart entre ce que l'industrie recherche et ce que les écoles enseignent. Il faudrait repenser le contenu des programmes scolaires. »

Jeune participant

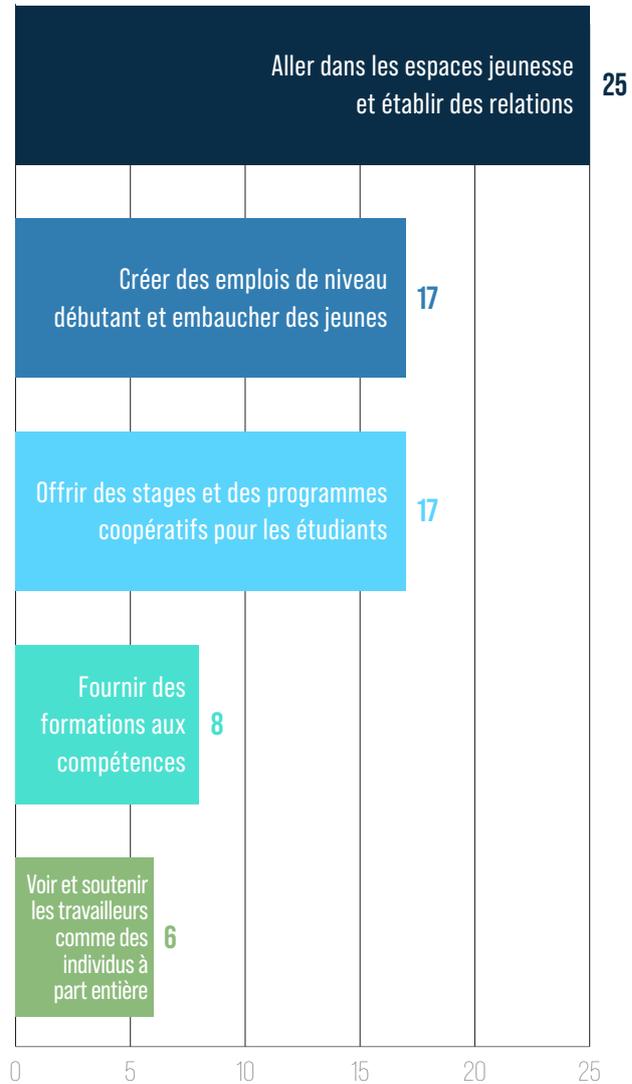


Recommandations pour l'industrie et le gouvernement: favoriser la collaboration entre l'industrie, le gouvernement, les organisations et les institutions éducatives. Partager les données, analyser régulièrement les programmes éducatifs et vérifier si les besoins de l'industrie sont satisfaits.



RÔLE DE L'INDUSTRIE (PERSPECTIVE DES JEUNES) :

Ce graphique illustre les thèmes soulevés par les jeunes en réponse à la question : Que pensez-vous que les acteurs de l'industrie pourraient faire pour aider les jeunes à intégrer le secteur de l'énergie propre ?



« L'accessibilité me vient tout de suite en tête. Je pense que les formations pour les communautés éloignées, les financements comme des bourses ou des dons d'équipement, sont indispensables. »

Jeune participant



Recommandations pour l'industrie et le gouvernement : investir dans des programmes de formation accessibles offrant aux jeunes les compétences et l'expérience nécessaires pour intégrer le secteur.



« Les jeunes ont besoin d'une idée claire de ce qui est nécessaire. Les gens cafouillent un peu, car il n'y a pas de plan à grande échelle sur le nombre d'emplois nécessaires, dans quel sous-secteur, et pour combien de temps. Difficile d'imaginer comment planifier son parcours en choisissant une formation aujourd'hui. On manque vraiment de cette vision. »

Jeune participant

secondaire pour leur présenter les opportunités du secteur, comme cela se fait dans d'autres industries.

Une présence sur les réseaux sociaux comme Instagram et TikTok est recommandée pour connecter avec les jeunes en région. S'intégrer à leurs espaces et établir des relations mutuelles est essentiel.

La deuxième solution demandée est évidente : créer plus d'emplois débutants et embaucher des jeunes. Les entreprises risquent de manquer de jeunes pour évoluer dans l'industrie à mesure que les anciens

partent. Les emplois ne doivent pas se limiter aux stages ou coopératives, car certains jeunes viennent d'autres parcours ou cherchent à se reconverter.

Bien que les contrats à durée déterminée soient mieux que rien, de nombreux jeunes estiment que ces emplois débutants devraient offrir de bonnes conditions de travail, du mentorat, le développement de compétences techniques, des avantages sociaux et des contrats plus longs ou permanents. Les postes débutants sont essentiels pour permettre aux jeunes de démarrer dans l'industrie, tout en profitant aux employeurs et au secteur dans son ensemble!

Recommandation : publier des informations à jour sur l'avenir de l'industrie des énergies propres pour permettre aux jeunes de faire des choix éclairés sur la manière d'intégrer ce secteur.



Les jeunes recommandent également davantage de stages et coopératives pour les étudiants postsecondaires. De nombreux participants ont souligné que ces opportunités aident à développer des compétences et à décrocher un emploi après leurs études. Ces postes devraient être rémunérés, car le budget d'un étudiant représente un obstacle important. Des stages bien payés permettraient un accès plus équitable.

Un mentorat et un accompagnement pendant ces expériences garantirait aux étudiants de tirer le maximum de leur apprentissage tout en construisant des relations. Les jeunes ont aussi souligné l'importance de programmes comme « Emplois d'été Canada », où les employeurs en énergies propres peuvent demander des subventions salariales. Les entreprises devraient donc créer plus de stages et coopératives comme moyen peu risqué d'aider les jeunes.

Les opportunités de formation étaient la quatrième solution la plus recommandée par les jeunes auprès des intervenants du milieu. Au début de leur carrière, les jeunes ont souvent des compétences professionnelles ou techniques qu'ils pourraient renforcer. Ces formations peuvent prendre différentes formes : certifications précises, études supérieures, observation sur le terrain ou essais de différents rôles. Bien que la formation soit un investissement, elle profite aussi aux entreprises qui les emploient, ainsi qu'à l'évolution de carrière des jeunes et au secteur dans son ensemble.

Le dernier thème recommandé par les acteurs de l'industrie est de considérer et de soutenir les travailleurs comme des humains. Bien que les jeunes n'aient pas utilisé ce terme directement, ils ont mentionné des éléments tels que des salaires équitables, de bons avantages sociaux et une compréhension des engagements qui comptent

Recommandation pour le gouvernement : créer et maintenir un site des emplois en énergies propres à jour.



« [Nous avons besoin de] représentation et d'organisations pour les jeunes, des groupes où nous sommes écoutés, où nos actions et paroles comptent, et où notre écoanxiété est prise en considération. »

Jeune participant

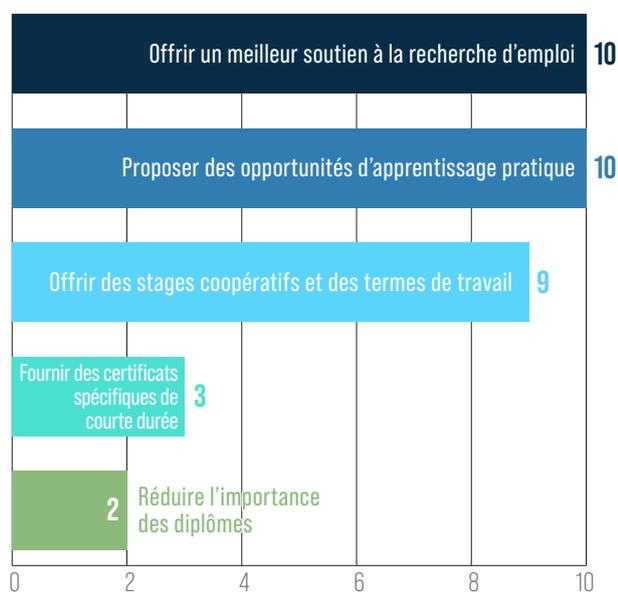
en dehors du travail, tels que la famille, la santé mentale et le bien-être. Les jeunes ont indiqué que ces choses comptent beaucoup pour eux et qu'ils ne veulent pas structurer tous les aspects de leur

vie en fonction de leur travail. Les jeunes souhaitent des changements dans l'industrie afin de rendre le travail qu'ils effectuent plus durable, dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs.

Rôles des institutions académiques

RÔLE DES INSTITUTIONS ACADÉMIQUES

Ce graphique illustre les thèmes abordés par les jeunes en réponse à la question : « Que peuvent faire les institutions académiques pour aider les jeunes à intégrer l'industrie ? »



Parallèlement au rôle de l'industrie, nous avons demandé aux jeunes s'ils pouvaient identifier le soutien dont ils ont besoin de la part des établissements d'enseignement pour les aider. Bien que tous les jeunes n'aient pas eu d'expérience ou d'idées sur le rôle des établissements d'enseignement pour aider les jeunes à entrer dans l'industrie de l'énergie propre, cinq thèmes ont émergé de ceux qui ont fourni des réponses.

« Donnez aux jeunes un point de départ, et ils réussiront »

Jeune participant

« Les nouveaux diplômés débordent d'énergie comparativement à ceux ayant 15 ou 20 ans d'expérience. Les entreprises peuvent tirer parti de cette soif d'apprendre et de faire une différence. Une situation gagnante pour tous »

Jeune participant

Dans le cadre de ce rapport, les établissements d'enseignement comprennent tout établissement qui offre une éducation postsecondaire ou des titres de compétences au Canada. Le premier thème identifié par les jeunes est le désir d'un plus grand soutien à la recherche d'emploi, pendant et après leurs études.

Il s'agit de solutions comme l'adaptation des CV, les salons de l'emploi, la mise en relation des jeunes avec des professionnels de l'industrie, un soutien pertinent à la navigation professionnelle, des informations actualisées sur la manière de naviguer dans la recherche d'emploi, avec une utilisation croissante de l'IA. Toutes ces suggestions garantiraient que les jeunes reçoivent le soutien dont ils ont besoin après avoir obtenu leur diplôme,

et que surtout les établissements d'enseignement sont bien placés pour fournir ces ressources.

« Montrez votre engagement en recrutant des jeunes avec des programmes comme les coopératives et emplois d'été, offrant expérience et découverte de l'entreprise. Une situation gagnante où, après presque un an d'entrevue, vous pouvez offrir un emploi significatif. »

Jeune participant

Les jeunes identifient l'apprentissage pratique comme une priorité. Ils souhaitent développer des compétences concrètes durant leurs études, comme l'usage d'outils de l'industrie ou l'analyse de données. Ces activités pourraient s'intégrer aux cours ou se dérouler en parallèle.

« **Recommandations : tissez des liens avec les jeunes, participez à leurs événements, fréquentez leurs espaces et invitez-les dans les vôtres** »



« Une fois que les étudiants peuvent voir cela et acquérir une connaissance physique et pratique de ce à quoi ressemblent les emplois en énergie propre, même ceux qui n'étaient pas intéressés au départ commenceront à s'y intéresser. »

Jeune participant

« Participez aux événements pour parler aux étudiants, créer des liens, et leur expliquer les avantages de votre entreprise. Et répondez à leurs courriels ! »

Jeune participant

Ils demandent aussi du soutien entrepreneurial : microsubventions, outils ou conseils pour réaliser leurs projets. Des concours et défis scolaires leur offrent une expérience pratique utile dans le secteur de l'énergie propre.

Enfin, ils réclament un accès équitable aux stages, coopératives et contrats, ouverts à tous et non

réservés aux meilleures moyennes ou aux stages non rémunérés. Ces expériences scolaires sont souvent clés pour leurs compétences et réseaux.

Le quatrième thème recommandé par les jeunes est la création de certificats précis ou de microcertifications recherchés par l'industrie. Beaucoup n'ont ni le temps ni les moyens de poursuivre un diplôme complet, d'autant que certains emplois ne l'exigent pas. Ils souhaitent que les institutions collaborent avec l'industrie pour offrir des certifications courtes et abordables, permettant de développer des compétences pertinentes sans gros investissement de temps ou d'argent.

Le dernier thème, adressé davantage à l'industrie et à la société qu'aux institutions académiques, est de réduire l'importance accordée aux études postsecondaires. Certains jeunes ayant fréquenté l'université ou le collège estiment que leur diplôme n'a pas beaucoup contribué à leur carrière et que peu de ce qu'ils ont appris

est utilisé au travail. Ils soulignent que, bien que de nombreux emplois exigent un diplôme, celui-ci n'apporte pas nécessairement une meilleure compréhension des tâches à accomplir. Ils souhaitent que l'accent soit mis sur les compétences acquises de diverses façons plutôt que sur les diplômes.

Les jeunes souhaitent que les institutions académiques se désinvestissent des combustibles

Recommandations : offrir plus d'occasions de coopératives et de stages aux étudiants postsecondaires.

fossiles. Ils trouvent ironique de terminer des études en énergie propre alors que leurs frais de scolarité financent l'industrie pétrolière et gazière. En tant que recommandation générale, pour toute institution engagée envers un avenir en énergie propre, le désinvestissement des industries axées sur les combustibles fossiles est une étape clé.

Recommandations : créez plus de postes de niveau débutant et embauchez des jeunes!



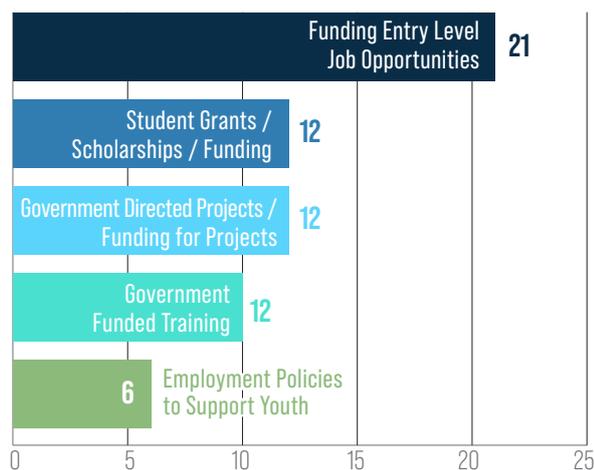
« Les stages et coopératives sont peu risqués pour les employeurs, car ils peuvent ne pas garder une personne si elle ne convient pas. C'est une période d'essai pour voir comment ça fonctionne. »

Jeune participant

Rôles du gouvernement

RÔLES DES GOUVERNEMENTS

Ce graphique illustre les thèmes abordés par les jeunes en réponse à la question : « Que peuvent faire les gouvernements pour aider les jeunes à intégrer l'industrie? »



Pour conclure notre discussion sur les rôles des différents acteurs dans l'industrie de l'énergie propre, nous avons demandé aux jeunes ce qu'ils attendent des différents paliers de gouvernement pour les soutenir dans ce secteur. Leurs réponses, adressées aux gouvernements fédéraux, provinciaux, territoriaux et municipaux, se regroupent en cinq thèmes principaux. Bien que tous ne concernent pas chaque niveau de gouvernement, ces besoins offrent des pistes pour chacun.

Recommandations : offrir aux jeunes employés des occasions de perfectionnement et de formation.

« Prioriser l'équilibre travail-vie personnelle, éviter le surmenage et plutôt offrir un salaire décent ainsi qu'un nombre d'heures de travail raisonnable. »

Jeune participant

Le principal soutien souhaité par les jeunes de la part du gouvernement est un financement accru pour les postes de niveau débutant. Ils comprennent que certains acteurs de l'industrie, qui sont en démarrage ou encore instables, ne peuvent pas financer de nombreux emplois pour les jeunes. Des programmes comme celui d'Eco Canada ou Emplois d'été Canada ont été cités comme des modèles pour aider les petites entreprises et les jeunes en finançant partiellement l'emploi des jeunes. Les jeunes recommandent davantage de programmes de ce type, spécifiquement pour les emplois en énergie propre. La création d'un « Canadian Climate Corps » a également été mentionnée par trois participants comme une façon globale et durable de connecter ce financement aux jeunes et à l'industrie de l'énergie propre.

« L'une des façons les plus simples de le faire serait d'offrir aux jeunes employés des occasions d'obtenir des certifications ou une formation supplémentaire dans les domaines où ils souhaitent progresser. »

Jeune participant

Suivant ces sentiments exprimés par les jeunes, le deuxième thème qui a émergé est celui des projets ou programmes en énergie propre dirigés ou financés par le gouvernement. Les jeunes ont noté que, pour de nombreux petits acteurs de l'industrie, les financements et les politiques sont souvent incohérents, entraînant d'importantes fluctuations pour les employeurs, ce qui limite leur capacité à embaucher des jeunes de manière régulière. Les investissements gouvernementaux

« À l'école, on n'apprend pas à utiliser les logiciels employés par l'industrie... Je pense que si les institutions et les écoles étaient davantage axées sur les aspects pratiques recherchés par l'industrie, ça m'aurait été vraiment utile. »

Jeune participant

« Quand j'étais à l'université, je ne me souviens pas qu'on ait parlé de comment trouver un emploi, quoi faire après avoir obtenu son diplôme, à qui s'adresser ou quelles démarches entreprendre. »

Jeune participant

Recommandations : soutenir les jeunes avec un salaire équitable, des avantages sociaux et un équilibre travail-vie personnelle.

dans des projets et programmes majeurs en énergie propre pourraient favoriser la création de davantage d'emplois pour les jeunes dans l'industrie. Avec plus de projets en énergie propre, davantage de travailleurs seront nécessaires, et les jeunes sont bien positionnés pour occuper ces postes.

“[What I want to see is] large institutions like these divesting from fossil fuels in order to make these jobs really not dependent on fossil fuels and not entwined in the fossil fuel industry.”

Youth Interviewee

Un autre thème important soulevé par les jeunes concerne le financement de leur éducation. Ils souhaitent voir davantage de bourses, subventions et prêts accessibles pour acquérir de nouvelles compétences. Le deuxième obstacle le plus souvent mentionné par les jeunes est le coût de l'éducation



et de la formation. En offrant un financement accru pour permettre un accès sans barrières à l'éducation, davantage de jeunes pourraient se perfectionner dans des programmes formels. Encore mieux, ils aimeraient que les programmes menant à des emplois en énergie propre ou tout programme postsecondaire soient gratuits, éliminant ainsi les coûts comme obstacle pour quiconque.

« Je pense que cela pourrait se concrétiser grâce au Youth Climate Corps. Si le gouvernement finançait ces entreprises énergétiques et mettait en place un programme, ce serait très utile. »

Jeune participant

« De nombreuses entreprises sont limitées par le financement qu'elles peuvent obtenir. Il est donc difficile pour les organisations dans le secteur des énergies renouvelables d'embaucher si elles dépendent de financements gouvernementaux instables. »

Jeune participant

Une autre recommandation formulée par les jeunes est celle de formations financées par le gouvernement. Au-delà de l'aide aux coûts de l'éducation, ils souhaitent que les gouvernements introduisent des programmes pour soutenir les secteurs de l'industrie de l'énergie propre en manque de main-d'œuvre, comme l'installation de panneaux solaires ou la soudure pour les éoliennes. Cela pourrait viser les jeunes dès le secondaire, lorsqu'ils décident de leur orientation après l'obtention de leur diplôme. De plus, il pourrait s'agir de cours complémentaires pour les étudiants terminant un diplôme ou un programme, leur permettant d'ajouter une spécialisation à leur formation, subventionnée par le gouvernement. Rendre les emplois en demande plus accessibles et attrayants pour les jeunes est un rôle que les gouvernements peuvent assumer.

« Les programmes comme Emplois d'été Canada sont utiles pour les organisations qui ont de la place et des occasions de formation, mais pas forcément le financement. »

Jeune participant

Les jeunes reconnaissent que les gouvernements peuvent adopter des politiques favorisant l'emploi des jeunes. Ils proposent, par exemple, de fixer un quota d'employés de moins de 30 ans pour les projets financés par le gouvernement, ou de revaloriser les emplois à faible intensité carbone, comme enseignants ou soignants, avec de meilleurs salaires, des études subventionnées et de meilleures conditions. Une autre suggestion : simplifier l'accès aux documents officiels pour les jeunes éloignés des centres urbains. Ces politiques, sans financement direct, pourraient avoir un impact majeur.



Quatre des cinq thèmes identifiés impliquent un financement gouvernemental, soit directement pour les jeunes, soit pour l'industrie en général. Bien que ce financement ne puisse pas être mis en place immédiatement, il est réalisable en priorisant l'industrie de l'énergie propre. Actuellement, divers paliers de gouvernement au Canada financent le secteur pétrolier et gazier, directement ou via des allègements fiscaux. En réaffectant ces fonds pour soutenir l'industrie de l'énergie propre, le Canada pourrait devenir un leader dans ce domaine, offrant de meilleures perspectives aux jeunes.

« Les besoins en financement sont infinis. Nous avons besoin de plus d'occasions d'élargir notre éducation sans barrières. »

Jeune participant

Portrait de la jeunesse

À travers nos entrevues, des expériences communes ont émergé parmi les jeunes selon leurs caractéristiques démographiques. Beaucoup d'entre elles concernaient les obstacles accrus rencontrés pour intégrer l'industrie. Voici un aperçu des principaux défis et des suggestions formulées par trois groupes démographiques interrogés : les jeunes Autochtones, les étudiants internationaux et les nouveaux arrivants au Canada, ainsi que les femmes.

Les jeunes Autochtones

Dans cette étude, nous avons directement consulté les jeunes Autochtones sur leurs expériences pour intégrer l'industrie de l'énergie propre. Comme notre section littérature, les peuples Autochtones représentent une part importante de la main-d'œuvre en énergie propre et sont bien placés pour en devenir des leaders. Cependant, selon la recherche et nos entrevues, les jeunes Autochtones font face à davantage d'obstacles que les jeunes non-Autochtones au Canada pour trouver des emplois dans ce secteur. Tout au long des entrevues, tant les étudiants Autochtones que non-Autochtones ont affirmé que les jeunes Autochtones devraient être à l'avant-plan de l'avenir énergétique propre.

« On parle beaucoup des mégaprojets pétroliers et des nombreux problèmes qu'ils apportent aux communautés. Si les projets d'énergie propre sont réalisés à la même échelle et à la même vitesse, il y a un risque qu'ils entraînent les mêmes effets. Il y a beaucoup d'opportunités, mais ça doit être fait correctement et dirigé par les communautés. »

Jeune participant

Collaboration avec les communautés autochtones :

Les entrevues ont souligné l'importance de collaborer avec les communautés autochtones. De nombreux projets énergétiques, qu'ils soient en énergie propre ou en hydrocarbures, se déroulent sur des terres autochtones. Ces projets peuvent causer des dommages durables aux écosystèmes,

aux communautés et à la santé, même dans le cas de l'énergie renouvelable, par exemple l'extraction de minéraux ou l'inondation de terres par des barrages.

Pour que l'énergie propre soit vraiment propre, il faut consulter et collaborer avec les communautés autochtones, en leur faisant bénéficier des

projets sur ou près de leurs terres. Souvent, les consultations actuelles, basées sur des valeurs non autochtones, ne répondent pas pleinement aux besoins des communautés. De plus, certaines entreprises, y compris dans l'énergie propre, exploitent les ressources sans employer les membres locaux, laissant peu ou pas d'avantages financiers ou de développement de compétences une fois les projets achevés.

« Ces processus d'évaluation environnementale et d'impact ne sont pas conçus par nous. Ils ne recueillent donc pas réellement les informations nécessaires pour nous, alors que nous, en tant que communauté, voulons être en bonne santé. »

»

Jeune participant autochtone



« Travailler avec d'autres nations et communautés, les inclure à la table... C'est prometteur, car nous accédons aux terres avec nos communautés et nations. Nous créons des opportunités pour tous. »

Jeune participant



Lors de collaborations avec les communautés autochtones, l'industrie doit veiller à ce que celles-ci, en particulier les jeunes, en bénéficient. Cela implique que les revenus des projets reviennent à la communauté, que les emplois soient prioritairement offerts à ses membres et que les décisions soient prises par des Autochtones. Un jeune Autochtone a cité en exemple un projet d'énergie propre dirigé par sa nation, offrant de bons emplois locaux et une gestion entièrement assurée par la communauté, permettant aux jeunes de travailler dans l'énergie propre sans quitter leur territoire.

En fin de compte, toute collaboration pour un projet d'énergie propre ayant un impact sur les communautés autochtones devrait être dirigée par des Autochtones, avec le consentement de toute la communauté, et offrir des avantages concrets aux jeunes.

Valorisation des savoirs traditionnels autochtones :

De nombreux jeunes ont souligné l'importance des savoirs traditionnels autochtones pour l'énergie propre et la nécessité de les considérer comme une compétence essentielle. Ces savoirs peuvent jouer un rôle clé pour répondre à la crise climatique et guider les décisions dans l'industrie de l'énergie propre.

Un jeune a suggéré d'intégrer ces savoirs dans les programmes scolaires ou de proposer

des formations spécifiques animées par des Autochtones, afin d'apprendre à respecter la durabilité tout en développant l'énergie. Ce serait une façon simple et innovante de les inclure dans le secteur.

Accès à l'éducation et aux emplois :

Pour certains jeunes Autochtones, les emplois restent inaccessibles s'ils souhaitent rester dans leur communauté. De nombreux emplois en énergie propre sont liés à un lieu précis, obligeant souvent à se déplacer. De plus, certains jeunes doivent quitter leur communauté pour fréquenter l'école secondaire ou postsecondaire, ce qui les éloigne de leur famille, de leur communauté et de leur territoire, une décision souvent difficile à prendre. Pour réduire cet obstacle, des formations, des programmes postsecondaires et des emplois pourraient être offerts à distance, permettant ainsi aux jeunes de ne pas avoir à choisir entre rester dans leur communauté et accéder à des emplois en énergie propre.

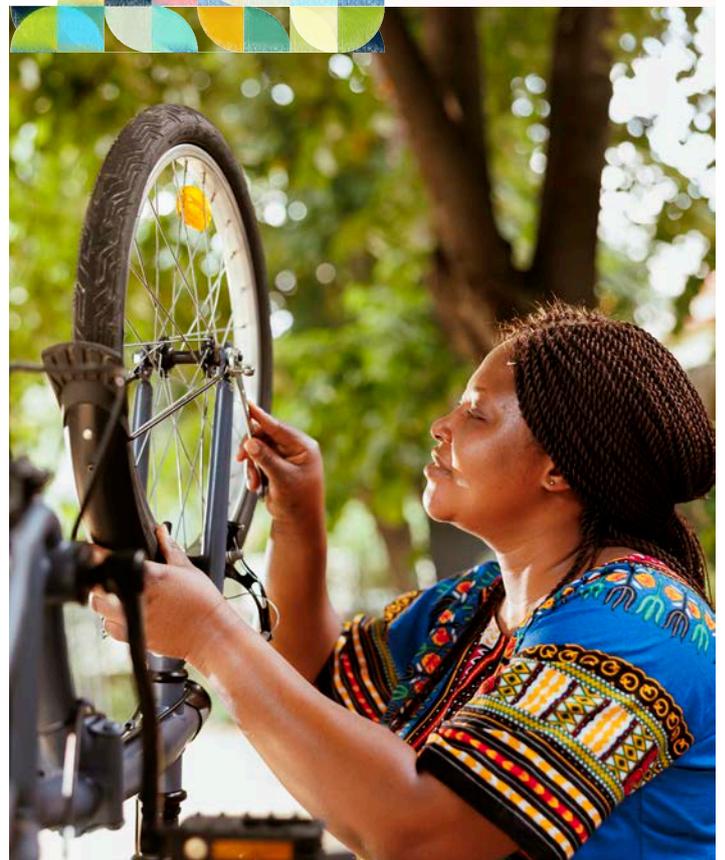
Travailler dans un système colonial :

Certains jeunes ont mentionné que travailler comme personne autochtone dans une industrie coloniale peut être difficile. Ils se sentent parfois incapables de partager pleinement leurs connaissances et leur expérience. De plus, certains milieux de travail peuvent être toxiques ou peu sécuritaires si des mesures ne sont pas prises pour offrir aux jeunes Autochtones le soutien et les ressources nécessaires, ou si les milieux ne sont pas suffisamment sensibilisés.

Les employeurs doivent veiller à ne pas réduire les travailleurs autochtones à des rôles symboliques et à prendre leur travail au sérieux. Plusieurs jeunes Autochtones interrogés ont exprimé un sentiment de syndrome de l'imposteur dans leurs milieux de travail. Ces défis constants peuvent décourager les jeunes de s'engager dans l'industrie.

« Je pense vraiment que les savoirs autochtones sont une compétence concrète et qu'ils devraient être valorisés, mais je crois que la plupart des gens les considèrent comme une compétence de deuxième ordre, car ils reposent sur l'expérience vécue et les connaissances. »

Jeune participant autochtone



« J'aime toujours mentionner que c'est la façon dont les peuples autochtones respectent la terre et le principe de donner et recevoir de la nature. Presque tous les systèmes spirituels des Autochtones d'Amérique du Nord incluent une forme de respect pour la Terre. Contrastant fortement avec, par exemple, le capitalisme, qui sont à l'origine des problèmes liés aux changements climatiques. Il est intéressant de noter que, si ces méthodes, cette vision de la vie ou même ces priorités étaient intégrées dans des approches plus larges, nous ne serions probablement pas dans cette situation. On pourrait même imaginer créer des programmes techniques spécifiques priorisant les savoirs autochtones [en matière d'énergie propre et d'énergie en général]. »

Jeune participant autochtone



L'identité autochtone comme force :

Pour certains jeunes, leur identité autochtone a été une véritable force pour intégrer l'industrie de l'énergie propre. De nombreux employeurs recherchent des jeunes Autochtones pour avancer vers la réconciliation. Les jeunes Autochtones recommandent de valoriser leurs savoirs traditionnels comme une compétence essentielle dans ce secteur.

Cependant, il ne suffit pas de recruter des jeunes Autochtones : les milieux de travail doivent être sécuritaires, permettre l'expression de leur identité et respecter leurs connaissances. Des perspectives supplémentaires sur la participation des jeunes Autochtones à l'énergie propre, tirées des aînés et gardiens du savoir, sont disponibles dans une section ultérieure (page [73](#)).

Étudiants internationaux et nouveaux arrivants au Canada

De nombreux jeunes interrogés étaient des étudiants internationaux au Canada ou de nouveaux arrivants. Qu'ils viennent pour étudier, chercher un emploi, ou

s'adapter à l'industrie canadienne après avoir fait leurs études ailleurs, ces jeunes se heurtent à des obstacles majeurs lorsqu'ils postulent pour des rôles dans le secteur de l'énergie propre. Deux grands thèmes se dégagent de ces entretiens.

Expérience et éducation à l'extérieur du Canada :

Pour de nombreux jeunes ayant étudié ou travaillé à l'étranger, faire reconnaître leurs qualifications au Canada est difficile. Les employeurs ne reconnaissent souvent pas les diplômes étrangers, obligeant ces jeunes à obtenir des qualifications supplémentaires au Canada.

Les jeunes avec plusieurs années d'expérience pertinente rencontrent aussi des obstacles, les employeurs exigeant une connaissance des politiques canadiennes, bien que cela puisse s'apprendre en emploi. Cela retarde leur accès à des postes ou les oblige à payer pour des formations. Les gouvernements et employeurs doivent mieux reconnaître les qualifications et perspectives uniques des jeunes de l'étranger dans le secteur de l'énergie propre.

« C'est parfois difficile, car nous n'avons pas encore assez progressé pour réellement proposer beaucoup de solutions sur la façon dont le monde fonctionne. Nous sommes encore dans un système colonial.

Quand on parle de recherche autochtone et de savoirs autochtones, on pourrait aller beaucoup plus loin, mais on travaille encore dans les limites du système colonial. C'est vraiment difficile de sentir qu'on fait une différence sans devoir simplifier beaucoup d'éléments et enlever une grande partie de la nuance qui fait leur essence, juste pour les rendre acceptables pour ceux qui ne les comprennent pas. »

Jeune participant autochtone



« En tant que jeune Autochtone, je vis une période unique, l'ère de la réconciliation. Ils me veulent particulièrement à cause de mon expérience dans ce domaine. Les entreprises doivent reconnaître que nous intégrer dans leur structure est essentiel pour avancer vers la souveraineté et la réconciliation. »

Jeune participant autochtone

Trouver un emploi en tant qu'étudiant international :

Comme le montre ce rapport, trouver des postes de niveau débutant est un défi pour les jeunes, mais encore plus pour les étudiants internationaux. De nombreux emplois d'été et stages sont financés par différents niveaux de gouvernement, comme le programme Emplois d'été Canada. Cependant, ces programmes excluent les étudiants internationaux et toute personne n'étant pas citoyennes ou résidentes permanentes du Canada, ce qui limite encore davantage les opportunités déjà rares dans le domaine de l'énergie propre. De plus, les étudiants internationaux disposent souvent uniquement d'une expérience acquise à l'étranger, ce qui constitue un obstacle supplémentaire à leur employabilité perçue par l'industrie canadienne. Les employeurs et les gouvernements devraient envisager de modifier les règles d'embauche pour offrir aux étudiants internationaux des occasions de bâtir leur expérience au Canada.

Les femmes

Les personnes interrogées ont également souligné que certains postes dans le secteur de l'énergie propre restent dominés par les hommes. Si certaines femmes ont indiqué que leur genre était un obstacle pour accéder à des rôles dans ce domaine, d'autres ont affirmé voir leur présence comme une force et une source d'inspiration pour d'autres femmes intéressées par l'énergie propre.

« Si vous êtes un étudiant international, c'est un peu plus difficile, car je pense que vous devez davantage faire vos preuves, et en tant que stagiaire ou jeune diplômé, c'est toujours un peu plus compliqué. »

Jeune participant

« Je pense que trouver un emploi n'est pas si facile en ce moment, surtout pour les étudiants internationaux. De nombreux emplois liés à la durabilité et au climat, parce qu'ils sont financés par le gouvernement, sont réservés aux citoyens canadiens et aux résidents permanents. »

Jeune participant

« L'un de mes mentors, qui est ingénieur, m'a dit que les grandes entreprises, surtout ici au Canada, éliminent immédiatement un CV si elles voient que votre formation ne vient pas du Canada ou des États-Unis. »

Jeune participant

Obstacle à l'intégration au marché du travail :

Certaines femmes interrogées ont indiqué que leur genre constituait un obstacle pour intégrer le secteur de l'énergie propre, un domaine majoritairement dominé par les hommes. Elles ont mentionné la difficulté d'affirmer leur confiance lors des entrevues ou dans leurs rôles, d'accéder à des postes de gestion et de s'imposer dans des événements de réseautage dominés par les hommes. De nombreuses jeunes femmes ont également partagé qu'elles étaient souvent les seules femmes dans une pièce au travail, ce qui représente un défi supplémentaire à surmonter.

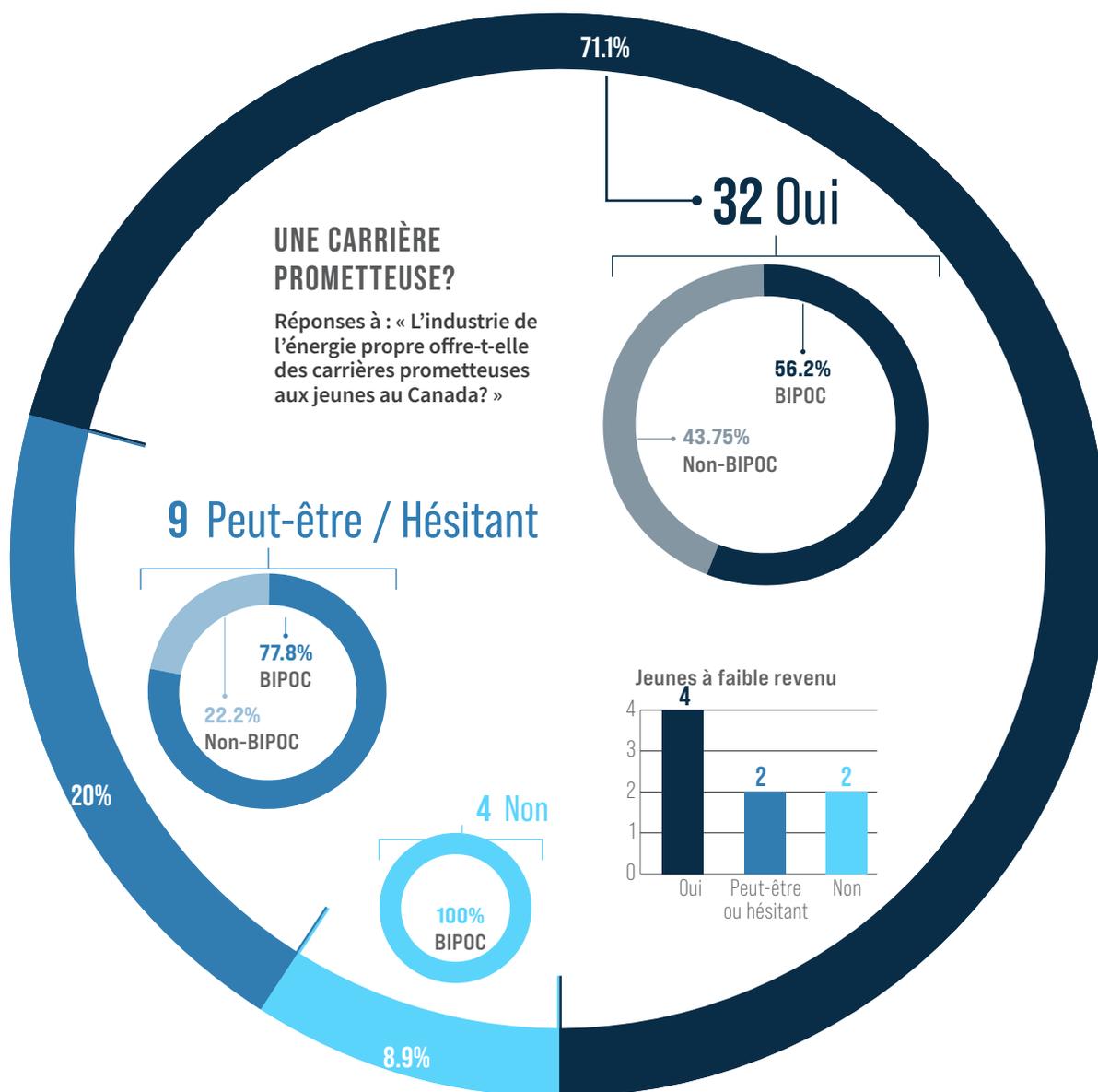
Mentorat par des femmes :

De nombreux jeunes ont également souligné l'importance d'avoir des mentors féminins pour intégrer l'industrie de l'énergie propre. Un mentor partageant une identité et des expériences similaires peut faciliter l'intégration dans le milieu professionnel. Certaines femmes ont également mentionné que leur présence dans l'industrie constitue un exemple pour les futures générations de femmes dans ce domaine, et qu'elles souhaitent établir un modèle fort pour celles qui suivront.

Perspectives sur l'avenir

À la fin de nos entrevues, nous avons posé deux questions pour évaluer les perspectives générales sur l'avenir de l'industrie de l'énergie propre au Canada. Ces questions visaient à déterminer si les participants considéraient

cette industrie comme un secteur dans lequel les jeunes devraient aspirer à travailler et à comprendre leurs points de vue, qu'ils soient optimistes, pessimistes ou neutres, sur l'avenir de l'énergie propre au Canada.



La première question était : « croyez-vous que l'industrie de l'énergie propre offre des perspectives de carrière prometteuses pour les jeunes au Canada? » Près des trois quarts des participants ont répondu « Oui ». De nombreux jeunes ont exprimé

leur conviction que cette industrie continuerait de croître, qu'elle est plus fiable qu'une carrière dans les combustibles fossiles, et ont souligné que l'énergie sera toujours nécessaire, offrant ainsi de bonnes perspectives de longévité dans le domaine.

CROYEZ-VOUS QUE L'INDUSTRIE DE L'ÉNERGIE PROPRE OFFRE DES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE PROMETTEUSES POUR LES JEUNES AU CANADA? NOS JEUNES ONT RÉPONDU :

« Je suis un grand défenseur de l'énergie propre. Je dis à mes amis en recherche d'emploi de viser ce secteur, qui durera toute notre vie. Vous pouvez y faire carrière, développer vos compétences et plus encore. Les perspectives sont très positives et l'industrie continuera de croître. »

Jeune participant

« Absolument. Dans le secteur vert, il y a des emplois de bureau et manuels, avec d'immenses opportunités. Une fois dans l'industrie, c'est pour la vie, car la durabilité est là pour rester. Nous combattons le changement climatique toute notre vie. »

Jeune participant

Environ 20 % des jeunes se sont montrés hésitants, situant leur réponse entre « oui » et « non ». Parmi les raisons évoquées, certains ont mentionné les difficultés persistantes pour intégrer le secteur, ainsi que l'avenir de l'industrie jugé trop politique ou incertain. D'autres ont exprimé des doutes quant à la croissance de l'industrie de l'énergie propre au Canada et envisagent de chercher du travail ailleurs dans ce domaine.

« Les jeunes, surtout ceux marginalisés, font face à de nombreux obstacles pour ces emplois. Rendre cet espace plus inclusif et équitable aiderait grandement. »

Jeune participant

Enfin, environ 10 % des jeunes ont répondu « non » lorsqu'on leur a demandé si l'avenir de l'industrie de l'énergie propre au Canada semblait prometteur. Cette réponse s'appuyait principalement sur leurs difficultés à intégrer le secteur, des salaires faibles et un marché de l'emploi limité au Canada. Ce constat est révélateur, car il ne correspondait pas à nos attentes. Il montre que, bien que de nombreux jeunes, surtout ceux déjà engagés dans le secteur, gardent une vision positive de l'avenir de l'industrie et de leur rôle, ce n'est pas le cas pour tous. De nombreux jeunes, autrefois motivés à rejoindre l'industrie de l'énergie propre, pourraient se détourner face au manque d'opportunités et de perspectives dans ce domaine.

« Je ne suis pas du tout d'accord. Ce n'est pas prometteur. On dirait plutôt qu'il faut se battre, forcer le passage, tout donner. Ça n'a rien de prometteur. Les efforts proviennent de la part des jeunes pour trouver leur chemin et gravir les échelons. »

Jeune participant



Lors de l'analyse des réponses selon les variables démographiques, nous avons constaté des différences notables. Seulement 50 % des jeunes issus de milieux à faible revenu et 62 % des jeunes autochtones ou issus de minorités visibles ont répondu « oui » à la question. Cela montre que ces groupes sont nettement plus nombreux à être pessimistes ou hésitants quant à l'avenir de l'industrie de l'énergie propre. À l'inverse, parmi les jeunes non issus de minorités et/ou non autochtones, une grande majorité (87 %) a répondu « oui » et aucun n'a répondu « non ». Ces résultats reflètent les barrières systémiques qui rendent l'accès au secteur de l'énergie propre plus difficile pour les jeunes marginalisés et plus facile pour ceux bénéficiant de privilèges. Ces données soulignent la nécessité pour les employeurs, les gouvernements et les organisations d'améliorer l'accès à ce secteur pour les jeunes issus de minorités ou à faible revenu.

CARRIÈRE PROMETTEUSE SELON LES EMPLOYEURS :

Les acteurs de l'industrie ont été interrogés pour savoir s'ils considéraient l'industrie de l'énergie propre comme un secteur prometteur pour les jeunes.



La même question a été posée aux acteurs de l'industrie, et les réponses étaient légèrement différentes. Lorsqu'on leur a demandé si l'industrie de l'énergie propre représentait une voie de carrière prometteuse pour les jeunes au Canada, tous les participants ont répondu « oui ». Seulement deux exprimant une légère hésitation. Les employeurs ont majoritairement souligné que l'industrie est en plein essor et qu'elle est l'une des plus sûres pour les jeunes souhaitant y entrer.

Un participant a mentionné que plus les jeunes acquièrent des compétences techniques ou spécialisées, plus les opportunités peuvent se multiplier. Un autre a comparé le boom actuel de l'énergie propre à l'expansion pétrolière de l'Alberta dans les années 1980, une période très excitante pour entrer dans une industrie émergente avec un fort potentiel de croissance.

« [L'énergie propre est] sans doute la meilleure carrière aujourd'hui, avec un avenir immense grâce aux infrastructures énergétiques communautaires à développer. »

Intervenant de l'industrie





PERSPECTIVES SUR L'AVENIR DE L'INDUSTRIE DE L'ÉNERGIE PROPRE AU CANADA :

En un mot ou en quelques mots, comment décririez-vous l'avenir de l'industrie de l'énergie propre au Canada ?

Tableau: nombre total de réponses :

25 positives	18 positives, mais hésitantes	14 neutres	5 négatives
L'avenir du monde	Prometteur, mais politique	En développement	Lent
Abondant	Encourageant qu'un avenir énergétique propre soit possible	En croissance [2]	Très politisé
Prometteur	Ne fait que s'améliorer	Immature	Peu prometteur
Encourageant	Pourrait être bien avec des progrès lents mais holistiques	Besoin de plus de changements systémiques	Fragile
Optimiste [3]	Positif, mais en retard par rapport à d'autres pays	Sceptique	Bureaucratique
Progrès	Va croître si le gouvernement change ses stratégies	En évolution [2]	
Brillant [3]	Beaucoup de travail à faire, progressant lentement	Nécessaire	
Croissance		Essentiel	
Excitant	À double tranchant — bien si ça s'étend, mais les communautés autochtones pourraient être touchées	En apprentissage	
Communauté		Améliorable	
Jeunesse		Potentiel	
Productivité	Optimiste, mais conscient des obstacles	Autochtone	
Opportunité	Optimiste, mais incertain En évolution, mais dépend de qui est au pouvoir		
Positif	Optimiste, mais dépend des élections Espoir pessimiste		
Progressif	Prudemment optimiste		
	Prometteur, avec des efforts nécessaires		
	Encourageant, beaucoup d'améliorations possibles		
	Encourageant, doit être plus accessible		
	Une opportunité à saisir, incertitude sur si on va essayer		

Deux tiers des réponses des jeunes à cette question étaient positifs ou positifs, mais hésitants. Les mots les plus fréquemment mentionnés étaient optimistes, prometteurs, encourageants et brillants. Cela montre qu'en général, les jeunes ont une vision très positive de l'avenir de l'industrie de l'énergie propre au Canada. Dix-huit réponses ont été classées comme « positives, mais hésitantes ». Ces jeunes ont utilisé des termes positifs, comme optimistes ou encourageants, mais ont nuancé avec des réserves. Par exemple, certains ont précisé que leur optimisme dépendait des personnes au pouvoir, des résultats électoraux ou de la place des communautés autochtones dans ce progrès. D'autres ont exprimé des doutes sur l'atteinte d'un avenir énergétique carboneutre, des frustrations face à la lenteur des avancées ou une prise de conscience du retard du Canada par rapport à d'autres pays.

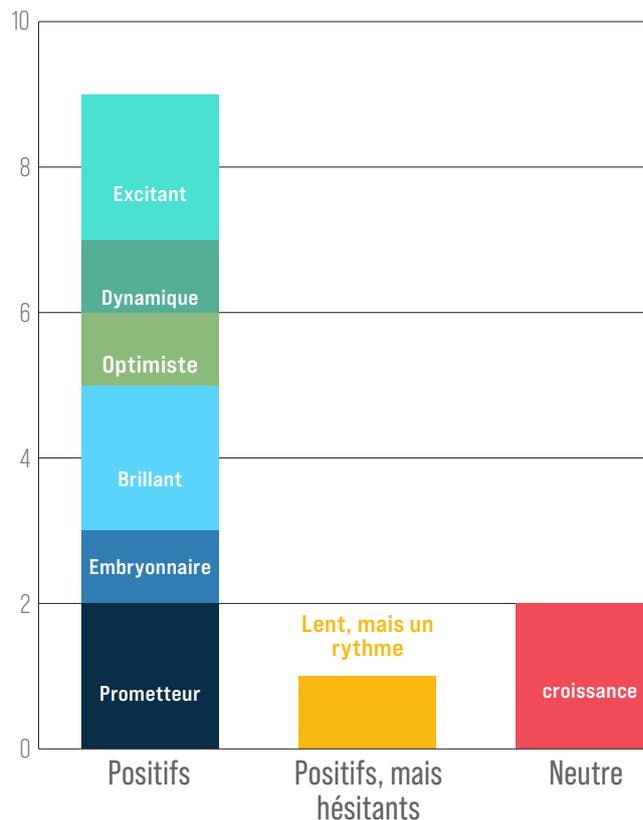
en évolution et autochtone. Ces mots suggèrent souvent une direction pour l'industrie de l'énergie propre, ou une direction possible, sans être intrinsèquement positifs ou négatifs.

Cinq jeunes ont utilisé des termes négatifs, exprimant une vision pessimiste de l'avenir de l'énergie propre au Canada, les termes étaient les suivants : lent, fragile et politisé. Bien que moins fréquents que les termes positifs, ces mots montrent que certains jeunes ne croient pas que le Canada soit sur la bonne voie pour un avenir énergétique positif. Ces réponses, venant de jeunes engagés dans l'industrie, soulignent qu'il reste beaucoup à faire pour convaincre la jeunesse d'un avenir prometteur.

La même question posée aux acteurs de

PERSPECTIVES DE L'INDUSTRIE SUR LE SECTEUR DE L'ÉNERGIE PROPRE AU CANADA :

En un mot ou en quelques mots, comment décririez-vous l'avenir du secteur de l'énergie propre au Canada ?



« Dans le milieu de travail, il n'y a toujours pas beaucoup de femmes ingénieures, alors j'ai l'impression que chaque femme ingénieure de mon entreprise est vraiment une mentor pour moi. »

Jeune participant

Ces réponses montrent que les jeunes ont la clairvoyance nécessaire pour envisager un avenir en énergie propre et la capacité de réflexion critique pour analyser les changements nécessaires afin d'y parvenir.

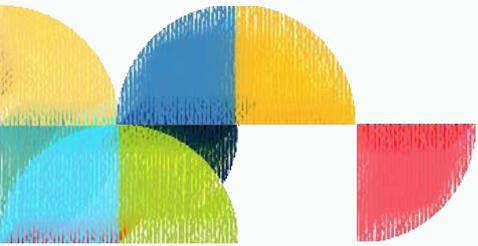
Quelques termes plus neutres ont également été utilisés, tels que nécessaire, potentiel, immature,

l'industrie a donné des réponses majoritairement positives, les mots clés étaient les suivants : excitants, optimiste et prometteur, dynamique, pour une industrie qui « ne fait que commencer » selon eux. Ces termes reflètent l'optimisme des professionnels quant à l'importance du secteur et à l'intégration des jeunes.

Une expression positive est revenue à quelques reprises : « lent, mais progresse », faisant référence

au rythme des projets et investissements en énergie propre. Le mot « croissant », classé comme neutre, a été mentionné deux fois lors des entrevues. Aucun mot négatif n'a été utilisé par les acteurs de l'industrie. Comparé aux termes employés par les jeunes, cela montre que ces derniers sont encore légèrement plus sceptiques quant aux progrès de l'avenir énergétique au Canada que les acteurs de l'industrie et les employeurs.





CONSULTATIONS DES ÂÎNÉS ET DES GARDIENS DU SAVOIR



Consultations des aînés :

Lors de la création de ce rapport, nous avons reconnu que les connaissances traditionnelles autochtones et les perspectives des aînés et détenteurs de savoirs pourraient enrichir ce projet. Bien que les jeunes soient au cœur de ce rapport, il est aussi essentiel de comprendre l'impact historique et culturel du colonialisme canadien sur l'industrie de l'énergie propre.

En plus d'interviewer des jeunes et des acteurs de l'industrie, Student Energy a mené deux entretiens d'une heure avec des détenteurs de savoirs autochtones. Nous leur avons présenté nos conclusions préliminaires et discuté des thèmes

émergents tout en soulignant l'apport des jeunes autochtones. Ces entretiens ont permis aux détenteurs de savoirs de partager leurs réflexions sur l'industrie de l'énergie propre, les impacts observés sur les terres et les communautés, ainsi que leurs recommandations pour favoriser la réconciliation et la décolonisation.

Les pages suivantes résument leurs principales recommandations pour les jeunes autochtones, les alliés, les institutions, l'industrie et les gouvernements. Certaines de leurs réflexions directes sont également mises en avant. Bien que ces idées soient déjà connues, il est crucial de les répéter pour garantir leur mise en œuvre.

Recommandations pour les jeunes autochtones

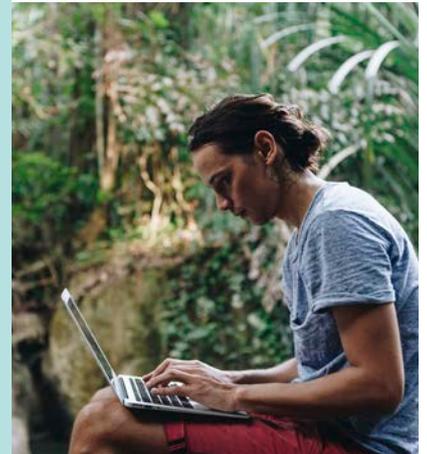
La transmission orale est au cœur des savoirs autochtones depuis toujours, et les pratiques autochtones reposent sur une gestion durable de l'environnement. Les détenteurs de savoirs insistent sur l'importance de placer ces connaissances au centre des innovations futures, les jeunes autochtones étant les gardiens de ce savoir. Les aînés encouragent les jeunes à préserver les enseignements culturels et spirituels et à les intégrer dans les pratiques d'affaires et les projets d'énergie propre.

Ils recommandent également aux autochtones de participer activement aux projets de développement sur leurs territoires et aux politiques locales, en veillant à ce que les projets d'énergie propre respectent la terre.

Ces recommandations peuvent être mises en œuvre par des consultations communautaires, des groupes de discussion et des rapports, avec la participation d'aînés et de détenteurs de savoirs. Les jeunes devraient solliciter le savoir de leurs aînés au sein de leurs projets.

Points clés des aînés et des gardiens de savoirs :

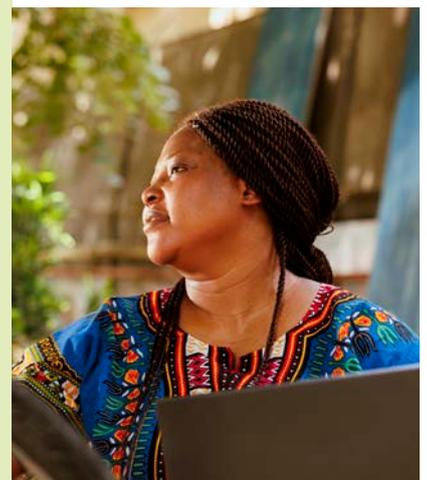
- Les jeunes doivent voter et s'engager politiquement
- Les jeunes devraient s'inspirer des enseignements culturels pour orienter leur travail
- Les jeunes devraient se tenir informés des projets et propositions dans leur région
- Les aînés et gardiens de savoir doivent être reconnus, évalués, respectés et impliqués dans les projets réalisés par les jeunes



Recommandations pour les alliés

Points clés des aînés et des gardiens de savoirs :

- La lutte pour l'équité ne doit pas reposer uniquement sur les Autochtones. Toutes les personnes conscientes de ces injustices doivent agir et demander du changement. Dans un pays aussi riche, les Autochtones ne devraient pas vivre autant d'inégalités
- Les alliés des mouvements communautaires doivent montrer du leadership en soutenant les communautés autochtones et en amplifiant leurs voix, sans parler à leur place.
- Les alliés doivent intervenir et dénoncer les injustices dans les institutions de pouvoir, surtout lorsque des personnes qui défendent les territoires autochtones et l'environnement sont criminalisées.



Dans un esprit de réconciliation, les gardiens de savoir constatent une présence accrue d'alliés non autochtones au sein des communautés, des organisations et de l'industrie de l'énergie propre. Cependant, ces efforts doivent être approfondis. Les initiatives actuelles restent insuffisantes, et les alliés doivent continuer à réparer les injustices historiques et actuelles subies par les peuples autochtones en raison de la colonisation et du capitalisme.

Les gardiens de savoir ont souligné que les communautés et organisations autochtones comptent sur les alliés des mouvements communautaires pour les soutenir. Bien que la souveraineté soit une force clé pour de nombreux Autochtones, l'appui des alliés aide à naviguer dans les structures coloniales imposées et à amplifier les voix autochtones. Les alliés ne doivent jamais parler à la place des Autochtones, mais plutôt demander des comptes aux autres colons et

institutions coloniales, en respectant les besoins et les appels au changement formulés par les Autochtones. Les consultations ont aussi révélé que les peuples et communautés autochtones sont souvent criminalisés pour la protection des terres, les interventions sur les développements et les manifestations. Les alliés doivent utiliser tous les outils à leur disposition, y compris leur pouvoir au

sein des institutions légales et gouvernementales, pour garantir que les droits et les savoirs autochtones soient protégés.

Un allié juste et équitable, qui respecte, écoute, inclut et honore les communautés autochtones, peut catalyser des projets et des développements dirigés ou impliquant les Autochtones.

Recommandations pour les établissements d'enseignement

Points clés des aînés et des gardiens de savoirs :

- L'éducation traditionnelle devrait être considérée comme égale à l'éducation académique, et des opportunités pour y accéder devraient être financées et encouragées
- Des sources de financement régulières devraient être disponibles pour permettre aux jeunes autochtones d'accéder à l'éducation, et non seulement des opportunités de financement ponctuelles ou à court terme
- La formation dans les communautés devrait être priorisée, les jeunes ne devraient pas avoir à quitter leur communauté pour se former
- L'éducation doit être plaisante, avec les arts et la culture comme éléments essentiels de l'apprentissage et des mouvements sociaux, la joie devant toujours être au cœur de toute formation.



Les gardiens de savoir et les aînés soulignent que les institutions jouent un rôle clé pour soutenir les jeunes autochtones dans l'énergie propre. Un obstacle pour les communautés éloignées est l'accès à la formation locale. Il est essentiel de financer durablement l'éducation traditionnelle et axée sur la terre pour préserver les savoirs et permettre l'apprentissage.

Pour éviter l'épuisement face aux structures coloniales et à la transition énergétique, ils recommandent d'intégrer arts, culture et plaisir dans l'éducation pour encourager les jeunes à avoir du plaisir dans leur travail.

Recommandations pour les intervenants de l'industrie

Points clés des aînés et des gardiens de savoirs :

- Les entreprises doivent étudier les impacts de tout projet d'énergie propre qu'elles envisagent, y compris sur la santé mentale, spirituelle et physique des personnes, des communautés et de l'environnement
- Lors de consultations pour de nouveaux projets, les Autochtones doivent être inclus dès les étapes de planification et d'idées, et il faut s'adresser à la communauté et aux gardiens de savoirs, pas seulement aux élus
- Des groupes de discussion et des rencontres doivent être organisés lors du démarrage de nouveaux projets, en impliquant les jeunes, les aînés et les gardiens de savoirs
- Les entreprises doivent partager les profits générés par ces projets avec la communauté concernée
- Les Autochtones ne devraient pas être limités à la main-d'œuvre mais aussi représentés dans la planification la gestion et les décisions



Les gardiens du savoir ont souligné que l'industrie de l'énergie, y compris l'industrie de l'énergie propre, a historiquement exclu les peuples autochtones et imposé des injustices environnementales sur leurs territoires. Cela s'est produit en extrayant et en capitalisant sur leurs ressources sans partager les profits ou réparer les dommages. Dans un esprit de réconciliation et de collaboration pour un avenir énergétique juste et durable, les gardiens du savoir ont recommandé à l'industrie d'honorer et de mettre en pratique les droits des peuples autochtones au consentement préalable et éclairé.

De nombreuses publications et politiques ont formulé des recommandations sur la manière de réparer ces relations et d'aller de l'avant pour garantir l'égalité dans les projets futurs. La déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones et les 94 Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada ont été créés pour l'industrie et les gouvernements. Les gardiens

du savoir ont réitéré ces recommandations et ont fait savoir que l'industrie de l'énergie propre doit inclure les peuples autochtones à tous les niveaux du développement des projets.

Pour s'assurer que les projets s'appuient sur les connaissances environnementales autochtones et qu'ils sont dirigés par des recommandations autochtones, l'industrie doit procéder à des consultations intensives dans le cadre de séances d'information communautaires, d'entrevues avec les intervenants, de consultations avec les gardiens du savoir, de conversations sur le consentement, d'études sur l'utilisation des terres et de rapports « Ce que nous avons entendu ». Les gardiens du savoir ont également déclaré que les communautés devraient disposer des ressources nécessaires pour étudier, mesurer et atténuer elles-mêmes l'impact de ces nouveaux développements, notamment sur les plantes, les animaux et la santé mentale, physique et spirituelle des personnes.

Recommandations pour les gouvernements

Points clés des aînés et des gardiens du savoir :

- Les peuples autochtones doivent avoir plus de pouvoir de décision et de souveraineté sur leurs terres et leurs communautés, y compris en ce qui concerne les projets d'énergie propre à mettre en œuvre.
- Les gouvernements doivent consulter la communauté et obtenir son consentement pour les projets énergétiques, et pas seulement les représentants élus.
- Les communautés autochtones doivent tirer des avantages tangibles de tout projet construit sur leurs terres ou en collaboration avec les nations. Cela inclut le partage des bénéfices, des opportunités d'emploi pour les membres de la communauté et le maintien du processus décisionnel au niveau local.



Des points similaires ont été soulevés concernant les recommandations et les responsabilités des gouvernements à l'égard des populations autochtones. Les gardiens du savoir ont insisté sur le fait que toute décision concernant l'utilisation des terres ou l'impact des projets d'énergie propre devait être prise par les populations autochtones de ces terres. Cela signifie que les décideurs devraient être impliqués dès le début par les gouvernements qui ont l'intention d'approuver ou de lancer des projets d'énergie propre sur le territoire autochtone.

Les aînés et les gardiens du savoir ont également souligné que les gouvernements devaient consulter les membres des communautés eux-mêmes, et pas seulement les chefs, les conseils et les dirigeants élus. Les anciens, les gardiens du savoir et les personnes qui composent les communautés doivent également pouvoir prendre part aux consultations. Les fonctionnaires et les représentants politiques doivent établir des relations avec les communautés autochtones et les écouter, et pas seulement les dirigeants. Les gardiens du savoir ont également

mentionné à quel point il est important que les communautés autochtones qui s'associent à des projets d'énergie propre ou qui en subissent les conséquences en retirent des avantages concrets. Les bénéfices réalisés par les entreprises d'énergie propre sur les terres indigènes devraient être partagés avec les membres de la communauté. En outre, des opportunités de travail devraient être offertes aux membres de la communauté, et ces opportunités devraient être significatives et inclure la prise de décision.

Dans l'ensemble, les aînés et les gardiens du savoir ont fourni une mine de connaissances pour ce rapport et ont gardé à l'esprit l'ensemble de l'histoire et du paysage actuel du Canada lorsqu'ils ont discuté de l'industrie de l'énergie propre. Nous espérons que ces recommandations pourront être reprises par les jeunes autochtones, leurs alliés, les établissements d'enseignement, les acteurs de l'industrie et les gouvernements afin de construire un avenir énergétique plus durable et holistique qui respecte les connaissances des peuples autochtones.



LIMITATIONS

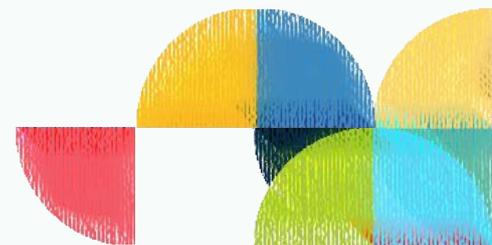
Bien que ce rapport ait contribué à combler un vide dans la connaissance des compétences des jeunes dans l'industrie de l'énergie propre, certaines limitations existent dans cette recherche. Tout d'abord, l'échantillon de participants était petit par rapport à la population globale des jeunes au Canada. Nous avons choisi un échantillon réduit de 50 personnes pour obtenir des données qualitatives approfondies. Cependant, en raison de la taille plus petite de l'échantillon, nous n'avons pas pu obtenir un échantillon aussi large pour collecter nos données. Cela signifie que, bien que l'échantillon soit proportionnel aux données recherchées, certaines perspectives peuvent manquer.

De plus, les méthodes utilisées pour collecter notre échantillon ont pu omettre certaines perspectives. Bien que nous ayons recueilli des informations provenant de pratiquement tous les provinces et territoires, avec un équilibre assez égal des genres et en nous assurant d'inclure des voix racisées et autochtones, il est possible que certaines perspectives n'aient pas été pleinement représentées.

Pour recruter nos jeunes participants, nous avons utilisé des connexions au sein de Student Energy, des organisations partenaires, ainsi que des appels ouverts par nos canaux sociaux. De plus, pour obtenir des participants en dehors de notre réseau, nous avons cherché sur LinkedIn des jeunes travaillant dans l'industrie de l'énergie propre. Bien que ces échantillons aient été accessibles, il est possible que notre échantillon ait été biaisé vers des jeunes déjà impliqués dans l'industrie de l'énergie propre. Bien que cela ait produit de très bonnes données, il est important de noter que nous n'avons interviewé que des jeunes qui travaillent

ou qui ont postulé pour des emplois dans l'énergie propre. Cela signifie que nous n'avons pas recueilli les perspectives des jeunes intéressés par ce domaine, mais n'ayant pas encore trouvé de moyens d'y accéder. De plus, la majorité des jeunes interviewés étaient inscrits ou avaient participé à une forme d'éducation ou de formation postsecondaire, le plus souvent à l'université.

Quant aux employeurs de l'industrie, en raison de la disponibilité limitée et des réponses restreintes, nous avons interviewé 10 participants. Ces entretiens ont été très fructueux et ont permis de récolter des perspectives importantes. Cependant, nous n'avons pas pu interviewer certains des plus grands employeurs du secteur de l'énergie propre au Canada, ce qui nous a empêchés d'obtenir certaines perspectives précieuses des grands employeurs. Grâce à ces entretiens, nous avons pu discuter avec des personnes ayant une vision directe de la gestion et des recrutements dans leur entreprise ou organisations, ce qui a été très utile pour comprendre les tendances qu'ils observent.



CONCLUSION

LES JEUNES	JEUNES ET EMPLOYEURS	EMPLOYEURS DU SECTEUR
Quelle compétence est jugée essentielle pour travailler dans les énergies propres ?		
Compétences techniques	Compétences en communication	Compétences interpersonnelles
Quelles compétences ont les jeunes et que recherchent les employeurs en énergie propre ?		
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilité • Gestion de projet • Curiosité • Motivation • Technologies énergétiques • Compétences en données • Prise de parole en public • Rédaction • Pensée critique • Communications climatiques • Réseautage 	<ul style="list-style-type: none"> • Passion (pour l'énergie propre, l'environnement ou en général) • Création de relations • Conscience de soi 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiabilité • Autonomie • Capacité d'apprentissage • Compétences informatiques de base • Écoute active • Communication interpersonnelle • Fiabilité
Quelles sont les perspectives pour l'avenir de l'industrie canadienne de l'énergie propre ?		
<p>Les jeunes sont optimistes, mais critiques face aux obstacles pouvant freiner un avenir en énergie propre. Ils souhaitent davantage d'engagements de la part des employeurs et des gouvernements pour accélérer la croissance de cette industrie.</p>	<p>L'énergie propre offre des parcours professionnels prometteurs pour les jeunes au Canada.</p>	<p>Les employeurs en énergie propre sont optimistes quant à l'avenir de l'industrie canadienne et reconnaissent l'importance de soutenir les jeunes comme prochaine génération de leaders du secteur.</p>
De quels soutiens les jeunes au Canada ont-ils besoin pour accéder à l'industrie ?		
<ul style="list-style-type: none"> • Plus d'emplois d'entrée disponibles • Sites d'emplois centralisés • Relations employeurs-jeunes renforcées • Stages, coopératives et travaux pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de coordination entre les acteurs de l'industrie • Informations à jour sur les besoins du secteur • Des opportunités de mentorat • Des formations financées 	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de formations financées par le gouvernement • Financement stable pour l'énergie propre • Soutien aux subventions salariales pour jeunes

Ce rapport cherche à combler les lacunes dans la recherche sur les compétences et perspectives des jeunes dans l'énergie propre. Voici un résumé des principales conclusions, en revenant aux questions de recherche du projet.

Quelles sont les lacunes entre les compétences des jeunes et celles recherchées par les employeurs dans l'énergie propre au Canada ?

Les jeunes se considèrent comme ayant principalement des compétences en communication et techniques, tandis que les employeurs recherchent des compétences interpersonnelles et de communication. Les jeunes doivent prêter attention à ces compétences dans presque tous les rôles du secteur. Les employeurs privilégient les jeunes qui s'intègrent bien aux équipes et communiquent efficacement, plutôt que ceux ayant toutes les compétences techniques, souvent apprises sur le terrain.

Les employeurs cherchent des jeunes passionnés, fiables, conscients d'eux-mêmes et capables d'apprendre. Bien qu'il y ait une légère différence entre les compétences des jeunes et celles des employeurs, cette connaissance permet aux jeunes d'adapter leur présentation de compétences.

Quelles sont les perspectives des jeunes sur l'économie de l'énergie propre au Canada et les opportunités de carrière ?

Les jeunes sont optimistes quant à l'avenir de l'énergie propre, mais critiques sur certains obstacles à surmonter. Deux tiers des jeunes interviewés sont optimistes, mais expriment des doutes sur la voie actuelle vers les progrès. Ils attendent que l'industrie de l'énergie propre fasse plus pour garantir un avenir énergétique durable.

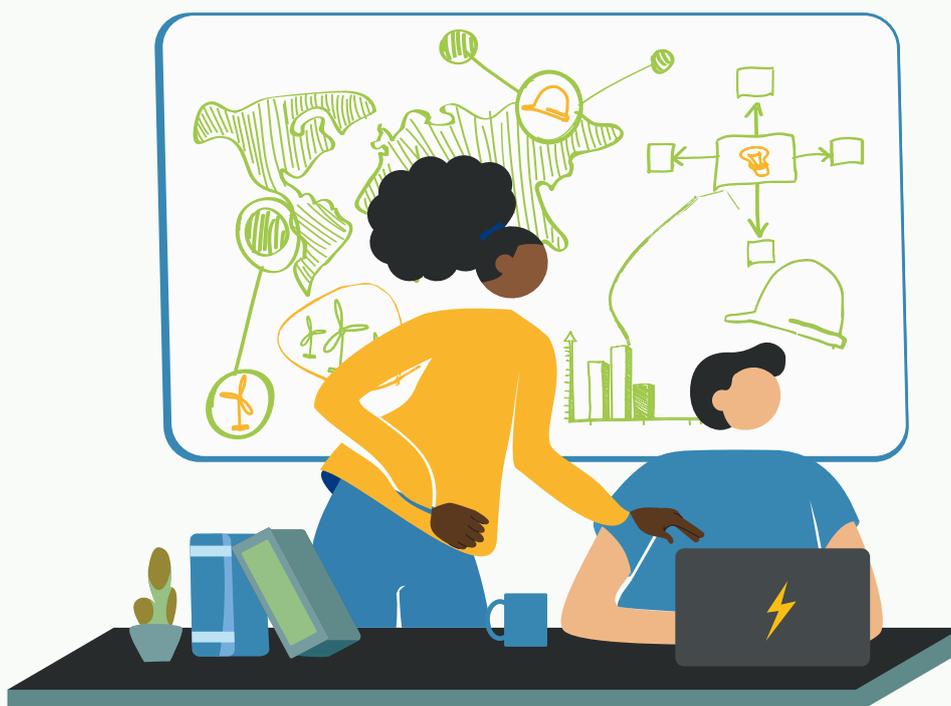
Quels soutiens les jeunes au Canada ont-ils besoin, et de la part de qui, pour accéder à l'industrie de l'énergie propre ?

Les jeunes au Canada ont besoin du soutien des acteurs de l'industrie, des

institutions éducatives et des gouvernements pour accéder à l'industrie de l'énergie propre. Bien que les besoins spécifiques varient selon les acteurs, les points communs incluent le mentorat, plus de coopération entre les différentes parties de l'industrie, des programmes de formation et des informations à jour sur le secteur. Les employeurs de l'industrie doivent établir des relations avec les jeunes, offrir davantage d'emplois d'entrée, plus de possibilités de stages et de coopératives, et soutenir un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle. Les institutions académiques doivent aider les jeunes dans leur recherche d'emploi, offrir des opportunités d'apprentissage pratique, des emplois accessibles et des diplômes spécifiques et pertinents.

Les gouvernements doivent financer davantage de postes d'entrée, de projets et programmes d'énergie propre, soutenir les bourses et adopter des politiques d'emploi qui soutiennent mieux les jeunes dans le secteur. Les jeunes ont exprimé clairement leurs besoins pour obtenir des emplois et faire progresser l'industrie de l'énergie propre.

Finalement, tous les acteurs ont un rôle à jouer pour rendre l'industrie de l'énergie propre plus accessible aux jeunes. Pour garantir un avenir énergétique efficace, les jeunes doivent être au premier plan. Et pour cela, il est essentiel que nous agissions tous pour permettre aux jeunes de prendre leur place dans cette industrie.





RÉFÉRENCES

RÉFÉRENCES

(LES RÉFÉRENCES NE SONT DISPONIBLES QU'EN ANGLAIS)

Clark, A., & Matthews, M. (Avril, 2023). Clean energy pathways to net-zero: Jobs and skills for future leaders. Information and Communications Technology Council.

Clean Energy Canada. (Juin, 2021). The new reality: Tackling the energy transition. https://cleanenergycanada.org/wp-content/uploads/2021/06/Report_CEC_CleanJobs2021.pdf

Climate Power. (1er novembre 2023). Clean energy boom report. <https://climatepower.us/wp-content/uploads/sites/23/2023/02/Clean-Energy-Boom-100K-Report.pdf>

Cohen, I. (2 juin, 2023). To curb climate change, young people are growing the green jobs market. The Nation. <https://www.thenation.com/article/environment/green-jobs-market-climate-change-sustainable-careers/>

Collins, L. (4 décembre 2023). M-105 youth climate corps. House of Commons, Canada. [https://www.ourcommons.ca/Members/en/laurel-collins\(105908\)/motions/12762371](https://www.ourcommons.ca/Members/en/laurel-collins(105908)/motions/12762371)

Cuenca, M. (Septembre, 2022). Mapping the green jobs transition. Future Skills Centre.

Czako, V. (2020). Employment in the energy sector: Status report 2020. European Union.

ECO Canada. (Mars, 2021). A green economic recovery: Trends, developments, and opportunities for the environmental workforce. <https://eco.ca/new-reports/a-green-economic-recovery-trends-developments-and-opportunities-for-the-environmental-workforce/#:~:text=In%20this%20report%2C%20%22A-%20Green,jobs%20between%202020%20to%202030.>

Elmasllari, D. (2022). Youth green skills: Ensuring that young people are educated and skilled today for a sustainable future. EuroMeSCo. <https://www.euromesco.net/publication/youth-green-skills-ensuring-that-young-people-are-educated-and-skilled-today-for-a-sustainable-future/>

Enel North America. (2022, December 1). Top 5 skills (you may already have) for a career in clean energy. Business Insider. <https://www.businessinsider.com/sc/top-5-skills-you-need-for-a-career-in-clean-energy>

Evergreen Action. (3 Octobre, 2023). Everything you need to know about the American Climate Corps. <https://www.evergreenaction.com/blog/american-climate-corps>

Garden, L. (23 octobre, 2023). White House: American Climate Corps jobs will 'reach every community'. GreenBiz. <https://www.greenbiz.com/article/white-house-american-climate-corps-jobs-will-reach-every-community>

Gordon, M. (2023). A sustainable jobs blueprint part I: Governance recommendations to support Canada's clean energy workforce and economy. The Pembina Institute.

Government of Canada. Natural Resources Canada. (30 juin, 2021). Canada invests in green jobs for youth. <https://www.canada.ca/en/natural-resources-canada/news/2021/06/canada-invests-in-green-jobs-for-youth.html>

Government of Canada. Canadian Centre for Energy Information. (7 Mars, 2022). Energy and employment. <https://energy-information.canada.ca/en/subjects/energy-and-employment>

Government of Canada. Canadian Heritage. (2021). Canada's first state of the youth report.

Guldimann, C., & Powell, N. (16 février, 2022). Green collar jobs: The skills revolution Canada needs to reach net zero. Royal Bank Canada. <https://thoughtleadership.rbc.com/green-collar-jobs-the-skills-revolution-canada-needs-to-reach-net-zero/>

Holger, D. (6 juillet, 2023). America's green skills gap raises concerns about energy transition. Wall Street Journal. <https://www.wsj.com/articles/americas-green-skills-gap-raises-concerns-about-energy-transition-90095ab0>

International Energy Agency. (Septembre, 2022). Skills development and inclusivity for clean energy transitions.

International Labour Organization. (2022). Global employment trends for youth: Investing in transforming futures for young people.

International Labour Organization. (2019). Skills for a greener future: Key findings.

Khan, I. (Juin, 2022). Demand for green skills is rising: What can employers do to prepare? LinkedIn Talent Solutions. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/recruiting-tips/thinkinsights/demand-for-green-skills-is-rising>

Krell, K., Citelli, M., & Hunkin, S. (2021). Skills for the energy transition: A policy brief from the Policy Learning Platform on low-carbon economy. Interreg Europe.

Krishnan, N., Samandari, H., Woetzel, J., et al. (Janvier, 2022). The net zero transition: What it would cost, what it could bring. McKinsey and Company.

LinkedIn. (2023a). What are the most in-demand skills for renewable energy professionals? <https://www.linkedin.com/advice/0/what-most-in-demand-skills-renewable-energy-professionals>

LinkedIn. (2023b). What are the skills and competencies needed for working in the energy storage and renewable energy sector? <https://www.linkedin.com/advice/0/what-skills-competencies-needed-working>

LinkedIn Economic Graph. (2023). Global green skills report 2023.

Marcacci, S. (24 septembre, 2023). The American Climate Corps will put thousands to work building a stronger country. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/energyinnovation/2023/09/24/the-american-climate-corps-will-put-thousands-to-work-building-a-stronger-country/?sh=4dba1fd47cb4>

Mishra, A. (3 avril, 2023). Green skills can enable workers to transition and forge careers in Canada. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/ankitmishra/2023/04/03/green-skills-can-enable-workers-to-transition-and-forge-careers-in-canada/?sh=4bbc7f045ce9>

Pozniak, H. (Février, 2021). The energy transition: How to bridge the skills gap. Engineering and Technology, 16(1).

Rougeot, A. (4 juillet, 2023). The proposed sustainable jobs legislation does little for sustainability – This is how Canada can achieve a just transition. Environmental Defence. <https://environmentaldefence.ca/2023/07/04/the-proposed-sustainable-jobs-legislation-does-little-for-sustainability-this-is-how-canada-can-achieve-a-just-transition/>

Raycraft, R. (15 juin, 2023). Ottawa unveils sustainable jobs plan for energy sector, says it thinks it can get Alberta to buy in. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/politics/feds-sustainable-jobs-alberta-1.6877493>

Sanders, R. (1er juin 2023). These young Canadians are banging down the government's door asking for climate jobs. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/science/what-on-earth-youth-climate-corps-1.6862014>

Sonmez, Z., Thomson, J., & Gresch, D. (2 février 2022). Green occupation pathways: From vulnerable jobs to rapid-growth careers. The Conference Board of Canada.

Student Energy & Ørsted. (2022). Energy transition skills project report.

World Economic Forum. (Mai, 2023). Future of jobs report 2023.

World Economic Forum. (Août, 2021). Davos lab: Youth recovery plan.



STUDENTENERGY

www.studentenergy.org

Charity registration number:
823621909 RR 0001

COMPÉTENCES DES JEUNES ET TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Éliminer les fossés

SE RESEARCH & YOUTH ENGAGEMENT

Suivez-nous :   @studentenergy

  /studentenergy

