



CAHRC
Canadian Agricultural
Human Resource Council



CCRHA
Conseil canadien pour
les ressources humaines
en agriculture

RÉCOLTER LES TALENTS PARTOUT AU CANADA :

EXPLORATION DE LA DEMANDE DANS UNE PROFESSION – COMPÉTENCES PROPRES À L'AGRICULTURE



Contenu

SYNTHÈSE	4
OBJECTIFS DE CE PROJET	8
SECTION 1 : Raison D'être Du Projet	11
Introduction	12
Recherche connexe précédente commandée par le CCRHA	15
SECTION 2 : Survol Du Secteur Agricole	19
Un aperçu économique du secteur	20
Produit intérieur brut (PIB)	20
Productivité de la main-d'œuvre	21
Profil de la main-d'œuvre du secteur agricole	22
Où se trouvent les travailleurs agricoles du Canada?	23
Principaux défis du secteur	24
Les pénuries de main-d'œuvre s'aggravent	24
Changement des exigences en matière de compétences associées aux progrès technologiques	26
SECTION 3 : Explorer La Demande D'emploi Dans Les Principales Professions Agricoles Au Canada	29
APERÇU PROVINCIAL : COLOMBIE-BRITANNIQUE	33
APERÇU PROVINCIAL : ALBERTA	37
APERÇU PROVINCIAL : SASKATCHEWAN	41
APERÇU PROVINCIAL : MANITOBA	45
APERÇU PROVINCIAL : ONTARIO	49
APERÇU PROVINCIAL : QUÉBEC	53
APERÇU PROVINCIAL : NOUVEAU-BRUNSWICK	57
APERÇU PROVINCIAL : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	61
APERÇU PROVINCIAL : NOUVELLE-ÉCOSSE	64
APERÇU PROVINCIAL : TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR	68



SECTION 4 : Études Et Formations Postsecondaires Pour Soutenir Les Principales Professions Agricoles	72
Programmes postsecondaires axés sur l’agriculture	73
Programmes d’apprentissage intégré au travail dans l’agriculture	74
Moins de 5 % des programmes d’AIT canadiens sont liés à l’agriculture	74
SECTION 5 : Sommaire Des Professions	75
SECTION 6 : Possibilités D’aller De L’avant	128
Initiatives dirigées par les employeurs	129
Collaborer avec les parties prenantes du secteur	132
Améliorer le recrutement et la rétention en favorisant une main-d’œuvre diversifiée et inclusive	133
Favoriser l’intérêt précoce chez les enfants et les jeunes	134
Dans tous les groupes d’intervenants — Célébrer les victoires	138
ANNEXE A : Glossaire	139
Méthode	140
Limites de l’étude	144
Premières étapes de ce travail	144
La cartographie des compétences est complexe et difficile	145
Les données recueillies par Vicinity Jobs Inc. ont des contraintes	146
Le manque de talents disponibles n’est pas toujours attribuable aux lacunes en matière de compétences	147
Limites de la taille de l’échantillon.	148
L’utilisation des codes de la CNP à cinq chiffres dans l’analyse présente des inconvénients	148
Les données sur le marché du travail concernant les travailleurs étrangers temporaires sont limitées	148
ANNEXE B : Données Brutes De Vicinity Jobs	150
ANNEXE C : Comprendre La Classification Nationale Des Professions (CNP)	163
RÉFÉRENCES	166



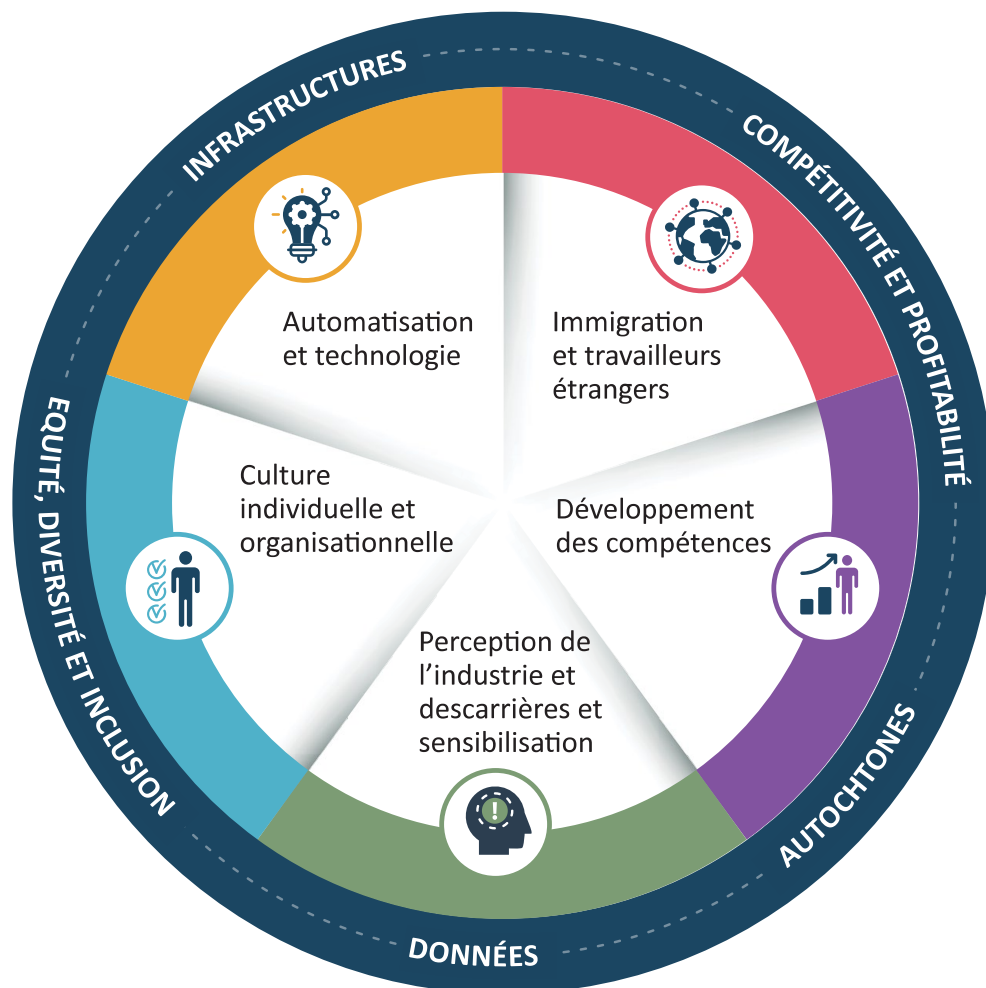
SYNTHÈSE



Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA), en collaboration avec la Fédération canadienne de l'agriculture (FCA) et Aliments et boissons Canada (ABC), a lancé le *Plan stratégique national sur la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons* en 2022.

Élaboré autour de cinq principaux piliers (voir le diagramme 1), le Plan stratégique est complet, réalisable et vaste, tout en étant capable de s'adapter à l'évolution des temps et des réalités. Le Plan comprend des solutions à court, à moyen et à long terme pour régler les pénuries immédiates et les défis systémiques de la main-d'œuvre.

Diagramme 1 : Plan stratégique national du CCRHA sur la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons





L'objectif principal de ce rapport est de soutenir le *Plan stratégique national du CCRHA sur la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons* en identifiant les lacunes en matière de compétences de la main-d'œuvre dans le secteur agricole. Ces connaissances permettront aux parties prenantes du secteur de l'agriculture de concevoir des initiatives ciblées susceptibles d'améliorer les compétences des travailleurs agricoles là où ils se trouvent ou là où leurs compétences sont le plus nécessaires.

Le secteur agricole doit actuellement surmonter plusieurs obstacles majeurs :

1. Les pénuries persistantes de main-d'œuvre entravent la croissance de l'industrie.
2. La main-d'œuvre peut ne pas avoir les compétences nécessaires pour répondre aux demandes actuelles ni pour adopter la technologie.
3. La perception négative persistante des carrières dans l'agriculture par les demandeurs d'emploi et les taux de roulement alarmants chez les employés existants entravent la capacité du secteur à recruter et à retenir une main-d'œuvre stable et agile capable de répondre aux besoins de l'avenir.

Les faits saillants de cette étude comprennent les suivants :

- Cette étude a été menée à l'aide d'un plan de recherche à méthodes mixtes. Ce plan comprenait une revue de la littérature pertinente, y compris les travaux connexes antérieurs commandés par le CCRHA, une analyse des données de Statistique Canada, la récupération et l'analyse des données sur la demande

d'emplois et de compétences dérivées de Vicinity Jobs, la collecte et l'analyse de données sur les établissements d'enseignement postsecondaire et les résultats des étudiants pour les professions clés ciblées par le CCRHA.

- Les données sur les offres d'emploi permettent d'observer directement les compétences exigées dans les professions à travers le Canada. L'analyse des compétences et des lacunes en matière de compétences présentée dans ce rapport est une occasion importante d'explorer l'utilisation des données sur les offres d'emploi en tant qu'approche potentielle pour orienter les efforts et les initiatives de planification stratégique. Cependant, étant donné que l'utilisation des données sur les offres d'emploi pour analyser la demande en matière de professions et de compétences est relativement récente, d'autres améliorations et tests sont nécessaires pour déterminer la validité de ces méthodes et d'autres méthodes d'utilisation des données pour cerner les lacunes en matière de compétences et de prévision des compétences désirées.
- Les principales compétences exigées dans de nombreuses offres d'emploi en agriculture ont tendance à être vagues et axées sur les compétences sociales et émotionnelles (p. ex. le travail d'équipe, la communication, les compétences interpersonnelles), qui peuvent être difficiles à démontrer sur un CV ou lors d'un entretien.
- Pour deux professions — les conducteurs/conductrices de camions de transport et les mécaniciens/mécaniciennes d'équipements lourds



- les compétences demandées étaient principalement limitées aux compétences techniques et opérationnelles, telles que les réparations et l'entretien correctif, les réparations de machines et d'équipements, le diagnostic de panne et l'inspection des véhicules plutôt que les compétences générales telles que le travail d'équipe et le leadership. Cette liste permettait aux demandeurs d'emploi de comprendre facilement les compétences nécessaires pour le poste.
- Toutefois, dans des professions similaires, telles que les gestionnaires en agriculture et les gestionnaires en horticulture, les exigences en matière de compétences variaient. Les offres d'emploi pour les gestionnaires en horticulture exigent des compétences en matière de supervision, de gestion des dossiers et de planification, alors que les offres d'emploi pour les gestionnaires en agriculture ne le font pas.
 - Au Québec, la langue française est l'une des compétences les plus demandées dans toutes les professions, à l'exception des mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd, des entrepreneurs/entrepreneuses en services agricoles et des surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles. Cette situation s'explique par les dispositions législatives relatives à la langue française.
 - Par rapport aux 10 autres professions clés de l'agriculture, il y avait très peu d'offres d'emploi pour les gestionnaires en agriculture et les gestionnaires en horticulture à travers le Canada. Il n'est pas clair si le faible nombre d'offres d'emploi pour ces professions

est représentatif de la demande réelle pour ces professions, car elles sont composées à la fois de propriétaires d'entreprise indépendants et d'employés, et la méthode de recrutement utilisée dans le secteur est souvent le bouche-à-oreille.

- Pour renforcer la main-d'œuvre agricole, les parties prenantes du secteur agricole devraient donner la priorité à la compréhension du profil actuel de la main-d'œuvre. Il s'agit également d'élargir leurs connaissances sur la démographie, les compétences, l'expérience et l'éducation de la main-d'œuvre; mener des recherches sur les talents disponibles et identifier les pénuries de main-d'œuvre, les pénuries de compétences et les inadéquations de compétences existantes; et améliorer la perception du secteur en tant qu'option de carrière viable.
- Une description détaillée des principales conclusions est disponible dans le rapport complet.





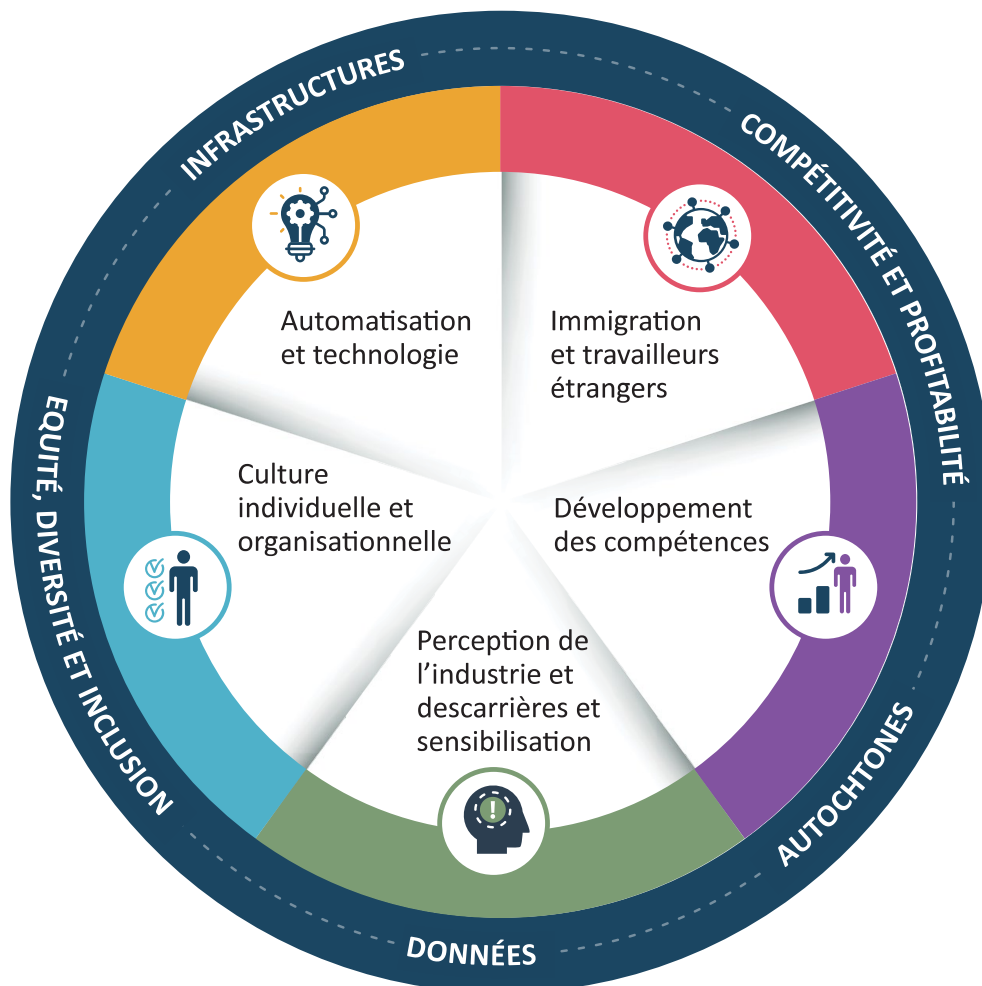
OBJECTIFS DE CE PROJET



Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA), en collaboration avec la Fédération canadienne de l'agriculture (FCA) et Aliments et boissons Canada (ABC), a lancé le Plan stratégique national sur la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons en 2022.

Élaboré autour de cinq principaux piliers (voir le diagramme 2), le Plan stratégique est complet, réalisable et vaste, tout en étant capable de s'adapter à l'évolution des temps et des réalités. Le Plan comprend des solutions à court, à moyen et à long terme pour régler les pénuries immédiates et les défis systémiques de la main-d'œuvre.

Diagramme 2 : Plan stratégique national du CCRHA sur la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons.





L'objectif principal de ce rapport est de soutenir le *Plan stratégique national du CCRHA sur la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons* en identifiant les lacunes en matière de compétences de la main-d'œuvre dans le secteur agricole. Ces connaissances permettront aux parties prenantes du secteur de l'agriculture de concevoir des initiatives ciblées susceptibles d'améliorer les compétences des travailleurs agricoles là où ils se trouvent ou là où leurs compétences sont le plus nécessaires.

Ce rapport s'appuie également sur d'autres travaux entrepris par le CCRHA dans le cadre de son mandat lié à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une stratégie de main-d'œuvre pour le secteur agricole. Les informations et les analyses contenues dans ce rapport guideront le développement de programmes de formation ciblés pour mieux doter les demandeurs d'emploi dans l'agriculture des compétences les plus demandées, créant ainsi une main-d'œuvre prête pour l'avenir.

Le projet améliorera également la résilience du secteur en assurant une offre régulière de travailleurs hautement qualifiés. Il s'agit d'une approche prospective pour relever les défis en matière de main-d'œuvre auxquels est confronté le secteur agricole canadien. Grâce à la collaboration et aux connaissances fondées sur les données, ce travail contribuera au développement d'une main-d'œuvre agricole robuste, compétitive et durable.

Le rapport s'articule autour des six (6) sections suivantes :

Partie 1 : Raison d'être du projet

Partie 2 : Survol du secteur agricole

Partie 3 : Explorer la demande d'emploi dans les principales professions agricoles au Canada

Partie 4 : Études et formations postsecondaires pour soutenir les principales professions agricoles

Partie 5 : Sommaire des professions

Partie 6 : Possibilités d'aller de l'avant





SECTION 1 : **RAISON D'ÊTRE DU PROJET**



Introduction

Le secteur de l'agriculture et de la transformation des aliments et des boissons¹ est un élément essentiel de l'économie canadienne. En 2022, ce secteur représentait 70 milliards de dollars (3,4 %) du produit intérieur brut (PIB) du Canada² et un peu moins de 10 % des dépenses des ménages³. De plus, l'abondance des ressources en terres et en eau du Canada, son accès aux marchés internationaux et sa solide réputation mondiale en tant que producteurs d'aliments de haute qualité⁴ indiquent que le secteur est en mesure de se développer davantage, tant sur le plan de l'emploi que de la production. Cette croissance permettra au secteur agroalimentaire de suivre le rythme de la hausse de la demande alimentaire mondiale, qui devrait augmenter de 50 % d'ici 2050⁵.

Le secteur agricole canadien joue un rôle essentiel en veillant à ce que les Canadiennes et les Canadiens aient accès à des aliments sains et cultivés localement. Non seulement il répond aux demandes alimentaires nationales, mais il le fait également à l'échelle mondiale, ce qui en fait un contributeur majeur à la prospérité économique nationale. En 2022, le travail effectué à l'intérieur des limites d'une exploitation agricole, d'une pépinière ou d'une serre (agriculture primaire) a contribué plus de 36 milliards de dollars au produit intérieur brut et a employé près de 250 000 Canadiens. De plus, le secteur agricole et agroalimentaire au sens large a généré 143,8 milliards de dollars de produit intérieur brut et

employait 2,3 millions de personnes à l'échelle nationale.⁶

Les Canadiennes et les Canadiens dépendent du secteur de l'agriculture et des fabricants d'aliments et de boissons⁷ pour leur alimentation et leur nutrition, beaucoup en dépendent également pour leur emploi. Les emplois dans ce secteur sont répartis dans une chaîne d'approvisionnement intégrée de producteurs agricoles primaires, de fournisseurs d'intrants et de services, de transformateurs d'aliments et de boissons, de détaillants et de grossistes, et de fournisseurs de services. Les postes se trouvent à la fois dans les milieux urbain et ruraux, dans les exploitations agricoles, dans les usines de transformation et dans les bureaux traditionnels ou à domicile. Plus particulièrement, les emplois dans ce secteur sont abondants et, compte tenu du potentiel de croissance, les employeurs chercheront à embaucher davantage de travailleurs qualifiés au cours des prochaines décennies.

Cependant, le secteur se trouve à la croisée des chemins. Malgré un potentiel de croissance et de prospérité continues dans les décennies à venir, l'agriculture est confrontée à deux problèmes clés :

- 1. Les pénuries persistantes de main-d'œuvre entravent la croissance du secteur agricole.** En 2022, les organisations agricoles du pays ont déclaré qu'elles devaient composer avec une pénurie moyenne de main-d'œuvre

1 Le secteur est parfois désigné par l'abréviation TAB dans ce rapport.

2 Gouvernement du Canada, « Aperçu du secteur agricole et agroalimentaire canadien. »

3 Statistiques Canada. « Dépenses de consommation finale des ménages détaillées, Canada, trimestriel. »

4 Gouvernement du Canada, « Aperçu du secteur agricole et agroalimentaire canadien. »

5 Agriculture et Agroalimentaire Canada, « Aperçu du secteur agricole et agroalimentaire canadien. »

6 Ibid.

7 Conseil canadien pour les ressources humaines, *Rapport d'étape élaboré à l'intention du Cadre stratégique national sur la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons.*



de 20 %⁸, et que ce problème devrait persister. Quarante-quatre pour cent des employeurs interrogés dans les secteurs de l'agriculture primaire et des ventes et services agricoles ont déclaré ne pas être en mesure de pourvoir les postes vacants en 2022 et ont subi des pertes de revenus de 3,5 milliards de dollars en ventes totales. Si ce problème se poursuit, il pourrait avoir une incidence importante sur la capacité du Canada à maintenir ses niveaux de production alimentaire, ce qui constituerait une menace pour la sécurité alimentaire locale et entraverait le développement économique et la croissance commerciale futurs du secteur.

- 2. La main-d'œuvre peut ne pas avoir les compétences nécessaires pour répondre aux demandes actuelles ni pour adopter la technologie.** En 2020, plus de la moitié des exploitations agricoles canadiennes (50,4 %) ont déclaré utiliser au moins l'un des huit types de technologie⁹, et bon nombre d'entre elles explorent des moyens d'en tirer davantage parti. Les exploitations agricoles qui accueillent favorablement

les progrès technologiques peuvent en bénéficier de plusieurs façons, notamment en améliorant l'efficacité, en améliorant la qualité du travail et en réduisant les coûts. Cependant, ces exploitations agricoles, qui sont de plus en plus avancées sur le plan technologique, auront besoin d'une proportion plus élevée de travailleurs ayant des compétences numériques pour s'adapter à ces changements. Au fil du temps, cela pourrait entraîner des lacunes notables en matière de compétences, ce qui exacerbera les effets déjà présents d'un problème critique d'offre de main-d'œuvre.

Pour relever ces défis, il est essentiel que les intervenants du secteur canadien de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons se réunissent non seulement pour accroître leurs efforts de recrutement afin de combler les pénuries de main-d'œuvre actuelles, mais aussi pour s'assurer que leur main-d'œuvre actuelle et future est suffisamment qualifiée pour répondre aux besoins futurs.

⁸ Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. *Semer les graines du changement : Prévisions du marché du travail agricole de 2023 à 2030.*

⁹ Statistiques Canada, « Les exploitations agricoles du Canada se tournent vers la production d'énergie renouvelable et les technologies pour progresser vers un avenir agricole durable et efficace. »



Définir les pénuries de main-d'œuvre, les pénuries de compétences et l'inadéquation des compétences

Un débat considérable existe sur les pénuries de compétences par rapport à l'inadéquation des compétences. Comme l'a souligné le CIMT (2018) :

- Les pénuries de main-d'œuvre, les déficits de compétences et l'inadéquation des compétences influencent négativement le bien-être individuel et minent la croissance, la productivité et la compétitivité tant à l'échelle des entreprises que pour l'économie dans son ensemble.
- Ces trois concepts sont souvent employés de manière interchangeable, ce qui crée de la confusion et de l'incertitude, en plus de potentiellement mener à des solutions inappropriées ou inefficaces. De ce fait, nous recommandons les définitions suivantes :
 - Les pénuries de main-d'œuvre désignent le manque de candidats pour un emploi donné, dans un marché du travail
 - Les déficits de compétences désignent le manque de candidats ayant les compétences requises par les employeurs.
 - L'inadéquation des compétences désigne des situations où les compétences actuelles d'un employé ne sont pas bien adaptées à son poste

Source : CIMT (2018) : *Des noms qui en disent long : pénuries de main-d'œuvre, déficits de compétences et inadéquation des compétences*





Recherche connexe précédente commandée par le CCRHA

Cette section fournit des renseignements pertinents pour fournir des informations contextuelles sur le travail connexe effectué par le CCRHA et pour situer le besoin de cette recherche. Le CCRHA a commandé plusieurs analyses complètes liées aux analyses du marché du travail et de la planification de la main-d'œuvre, notamment :

Semer les graines du changement : Prévisions du marché du travail agricole de 2023 à 2030, CCRHA : 2024

À l'aide d'une version personnalisée du Modèle de professions, de compétences et de technologie du Conference Board du Canada, ainsi que des enquêtes du CCRHA sur l'industrie agricole, le rapport examine la fluctuation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre entre 2023 et 2030 pour 15 groupes de produits différents et 25 groupes professionnels dans les provinces.

Voici quelques-unes des principales conclusions :¹⁰

- Les pénuries de main-d'œuvre dans l'agriculture, particulièrement aiguës en 2022 avec plus de 28 200 postes vacants, ont entravé la croissance du secteur. La situation devrait s'aggraver, la pénurie de main-d'œuvre nationale devant augmenter de 15 pour cent au cours des huit prochaines années.
- Des perceptions dépassées du secteur agricole et un manque de connaissance des possibilités de carrière sont des défis fondamentaux qui limitent l'offre de main-

d'œuvre dans le secteur. Il est nécessaire de faire connaître aux travailleurs potentiels le rôle du secteur dans la durabilité alimentaire et de leur offrir une vision plus complète des diverses possibilités de carrière disponibles au-delà de l'agriculture traditionnelle.

- Avec un taux de roulement inquiétant — presque le double de la moyenne nationale — le secteur agricole canadien devra continuer à améliorer la culture du lieu de travail pour augmenter le taux de maintien en poste. La sensibilisation et l'accès à la formation et aux outils en matière de ressources humaines peuvent aider les employeurs à améliorer le maintien en poste. De plus, le réseautage et le partage des meilleures pratiques entre les employeurs pourraient renforcer leurs capacités en matière de ressources humaines, ce qui contribuerait en fin de compte à faire du secteur un lieu de travail plus attrayant.
- Alors que le Canada continue d'accueillir de plus en plus d'immigrants, l'agriculture doit trouver des moyens d'attirer et de retenir les travailleurs de cette population. Environ 25 200 immigrants devraient entrer dans le secteur agricole au cours des huit prochaines années, ce qui équivaut à moins d'un pour cent de l'ensemble des immigrants arrivant au Canada. Des efforts de collaboration entre tous les niveaux de gouvernement, les agences de placement et les employeurs agricoles sont nécessaires pour faire en sorte que les immigrants soient sensibilisés, qu'ils aient les compétences et le soutien nécessaires pour s'épanouir dans le secteur agricole.

¹⁰ Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, *Semer les graines du changement : Prévisions du marché du travail agricole de 2023 à 2030*.



« Occasions d'apprentissage intégré au travail et d'apprentissage par l'expérience liées aux secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons », CCRHA : 2023.

Ce rapport examine le paysage de l'apprentissage expérientiel et intégré au travail pour aider à attirer, à faire la transition et à retenir les étudiants dans des carrières dans les secteurs de l'agriculture et de la transformation des aliments et des boissons (TAB). Le rapport porte sur un examen du marché du travail et du paysage éducatif de l'agriculture et de la TAB, en fournissant un contexte sur l'état actuel des secteurs et des opportunités et défis; examine l'apprentissage expérientiel et intégré au travail au Canada, y compris les tendances récentes et les meilleures pratiques; fournit une analyse de l'apprentissage expérientiel et intégré au travail pertinent pour les secteurs de l'agriculture et de la TAB au Canada; et explore les possibilités d'améliorer l'apprentissage expérientiel et intégré au travail lié aux secteurs de l'agriculture et de la TAB et les approches recommandées pour progresser dans ces domaines.

Voici quelques-unes des principales conclusions :¹¹

- Il existe différents types d'opportunités d'occasions d'apprentissage intégré dans les programmes postsecondaires pertinents pour les secteurs de l'agriculture et des TAB, mais les approches traditionnelles sont les plus courantes. Par exemple, 40,2 % des opportunités identifiées étaient des coopératives et 20,6 % des stages.

- Les possibilités d'apprentissage intégré au travail dans les programmes liés aux secteurs sont disponibles sur une variété de sujets dans de nombreux établissements à travers le Canada. Les principales provinces offrant des possibilités étaient l'Ontario (32,4 %), la Colombie-Britannique (17,2 %) et l'Alberta (15,7 %), tandis que les principales institutions étaient l'Université de Guelph, le Lakeland College et l'Université de la Colombie-Britannique.
- Le nombre d'occasions d'apprentissage intégré axées sur les secteurs de l'agriculture et de la TAB est limité par rapport aux autres secteurs. Sur les 10 disciplines académiques identifiées par l'ECAIT, l'agriculture avait le plus petit nombre d'occasions d'apprentissage intégré identifiées.

« Ontario Agriculture and Food Processing Skills and Occupations Gaps », CCRHA : 2021.

Ce rapport résume les résultats de la consultation de l'industrie dans l'industrie de la transformation des aliments, l'industrie des ventes et des services agricoles et quatre sous-secteurs du secteur agricole. On a demandé aux intervenants de l'industrie d'identifier les compétences et les professions qui sont essentielles dans chacun des secteurs, aujourd'hui et à l'avenir. Les défis, les tendances, les problèmes et les mesures proposées en matière de développement des compétences propres à l'industrie et au secteur pour relever ces défis ont également été discutés.

¹¹ Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, « Occasions d'apprentissage intégré au travail et d'apprentissage par l'expérience liées aux secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons. »



Voici quelques-unes des principales conclusions :¹²

- Des questions telles que la dépendance à l'égard des travailleurs étrangers, la pénurie de travailleurs canadiens, la technologie et l'innovation, les changements réglementaires, le vieillissement de la main-d'œuvre et les taux plus élevés de retraite, la diminution du nombre de travailleurs plus jeunes entrant dans le secteur, le manque de compétences et de programmes d'éducation liés au secteur, les accords réglementaires et les accords commerciaux ou les perturbations auront la plus grande incidence sur la main-d'œuvre.
- Les employeurs ont du mal à trouver des employés qualifiés ayant des compétences de réflexion (p. ex. la résolution de problèmes, la planification), des compétences liées à l'exploitation et à l'entretien de l'équipement, des compétences de supervision (p. ex. la gestion et l'encadrement des personnes, la gestion des conflits), des compétences intrapersonnelles ou personnelles (p. ex. travailler, esprit d'initiative), des compétences liées à la manipulation de produits chimiques, à la production agricole, à l'exploitation et à l'entretien de l'équipement et des machines, des compétences de métiers (p. ex. plomberie, électricité), l'entretien de l'équipement et des machines, la santé et le bien-être des animaux et la production ou l'élevage d'animaux.
- Les employeurs s'attendent à ce que leurs entreprises connaissent une

réduction de la productivité ou des retards de production, une réduction des ventes et des revenus, et des niveaux de stress accrus pour eux-mêmes et leurs employés en raison de leur incapacité à trouver et à garder des employés ayant les bonnes compétences.

- Les principaux obstacles au développement des compétences des personnes dans le secteur comprennent le fait que les nouveaux venus ne voient pas les emplois dans le secteur comme des carrières viables, que les petites entreprises de moins de 10 employés ont du mal à offrir des occasions de carrière, car il n'y a aucune possibilité d'avancement en raison de l'absence de postes supérieurs et que la formation disponible n'offre pas d'occasions d'application des apprentissages (p. ex. un apprentissage pratique).



12 Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture., « Ontario Agriculture and Food Processing Skills and Occupations Gaps. »



Prévoir directement les compétences qui seront en demande en tirant parti des données des offres d'emploi en ligne

Comme le note le Centre des Compétences futures, cette méthode s'appuie sur une nouvelle source importante de données : les compétences et les autres exigences professionnelles indiquées dans les offres d'emploi en ligne.

L'extraction de renseignements sur les compétences à partir d'offres d'emploi en ligne est obtenue en utilisant des algorithmes de traitement du langage naturel (TLN) qui classent le texte écrit dans une taxonomie prédéfinie des exigences professionnelles (dont les compétences sont l'un des types). De cette façon, les compétences sont directement observées au niveau de chaque offre d'emploi.

Les compétences peuvent être mesurées à travers ou au sein de professions, d'industries, de régions ou de toute autre caractéristique liée aux offres d'emploi. De plus, grâce à l'ajout de nouvelles offres d'emploi chaque jour, les données sont disponibles en temps quasi réel. Il est toutefois essentiel de comprendre les mises en garde et les limites qui peuvent limiter l'exactitude des prévisions.

- D'abord et avant tout, certaines exigences de travail sont présumées comme étant évidentes. Par conséquent, elles ne sont souvent pas explicitement indiquées dans l'offre d'emploi. Par exemple, seulement 19 % des offres d'emploi pour les économistes en 2019 mentionnaient « Microsoft Excel », probablement parce qu'il s'agit d'une exigence de base pour les économistes.
- Deuxièmement, les données sont volatiles et peuvent être biaisées vers

certain types d'emplois et de régions, en fonction du niveau de détail exploré. Enfin, les algorithmes utilisés pour numériser, nettoyer et classer les offres d'emploi en ligne sont généralement exclusifs, c'est-à-dire qu'ils forment un type de « boîte noire » lorsqu'il s'agit de comprendre comment les renseignements sur les compétences sont créés.

Malgré ces mises en garde importantes, l'observation directe des compétences en demande permet une plus grande flexibilité dans la structuration des modèles de prévision. Par exemple, si l'on disposait d'un historique suffisamment long de données sur les offres d'emploi, on pourrait prévoir si la demande d'analyse de données devrait augmenter dans des professions précises.

Cette méthode particulière serait probablement atteinte des mêmes inconvénients que ceux notés ci-dessus : à savoir que les changements dans l'activité économique seraient difficiles à prédire avec précision. En outre, en tant que jeune source de données, les offres d'emploi en ligne manquent souvent d'un nombre suffisant de points de données historiques pour les prévisions économiques standard. (Idéalement, ces modèles devraient être fondés sur des observations tirées d'au moins un cycle économique complet.)

La capacité à prévoir la demande de compétences à partir des données sur les offres d'emploi en ligne est très prometteuse, mais elle n'en est qu'à ses balbutiements. Un grand nombre de développements et de tests supplémentaires sont mérités et devraient être explorés pour déterminer la validité de ces données et d'autres moyens d'utiliser ces données pour la prévision des compétences.



SECTION 2 : SURVOL DU SECTEUR AGRICOLE



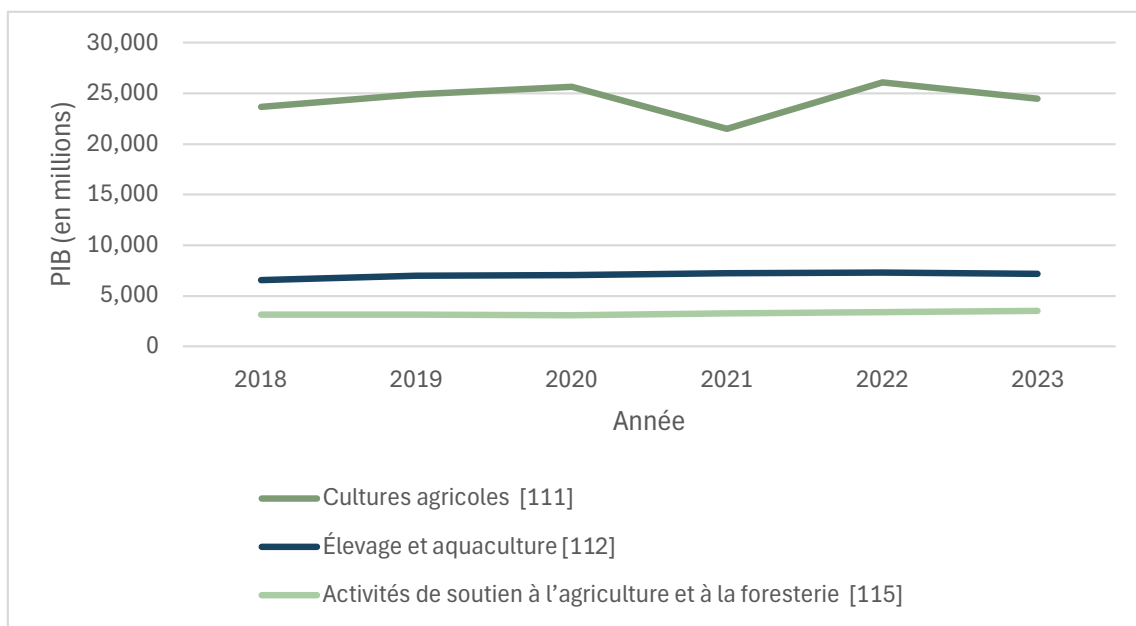
Un aperçu économique du secteur

Au Canada, l'agriculture primaire est définie comme un travail effectué à l'intérieur des limites d'une exploitation agricole, d'une pépinière ou d'une serre. En 2021, le Canada comptait 189 874 exploitations agricoles couvrant 62,2 millions d'hectares, soit 6,2 % de la superficie du Canada. Elles sont concentrées dans les Prairies, au Québec et dans le sud de l'Ontario¹³. Les graphiques ci-dessous explorent le produit intérieur brut (PIB), la productivité du travail et l'emploi dans le secteur de l'agriculture primaire, et sont regroupés en trois sous-secteurs principaux : la production végétale, la production animale et les activités de soutien.

Produit intérieur brut (PIB)

De 2018 à 2022, le produit intérieur brut (PIB) des activités de production animale et de soutien à l'agriculture et à la foresterie est resté relativement stable. Le PIB de la production agricole a chuté considérablement en 2021, après la sécheresse historique dans les Prairies qui a inhibé la production de plusieurs grandes cultures, telles que le blé, le canola, l'orge, le soja et l'avoine¹⁴. Cependant, la production a rebondi et le PIB a dépassé les niveaux de 2020 en 2022.

Graphique 1 : PIB agricole, par sous-secteur, 2018-2023.



Source : Statistique Canada. [Tableau 36-10-0434-06](#) Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, moyenne annuelle, niveau d'industrie la plus détaillée (x 1 000 000).

¹³ Agriculture et Agroalimentaire Canada, « Aperçu du secteur agricole et agroalimentaire canadien. »

¹⁴ Statistiques Canada, « Production des principales grandes cultures, novembre 2021. »

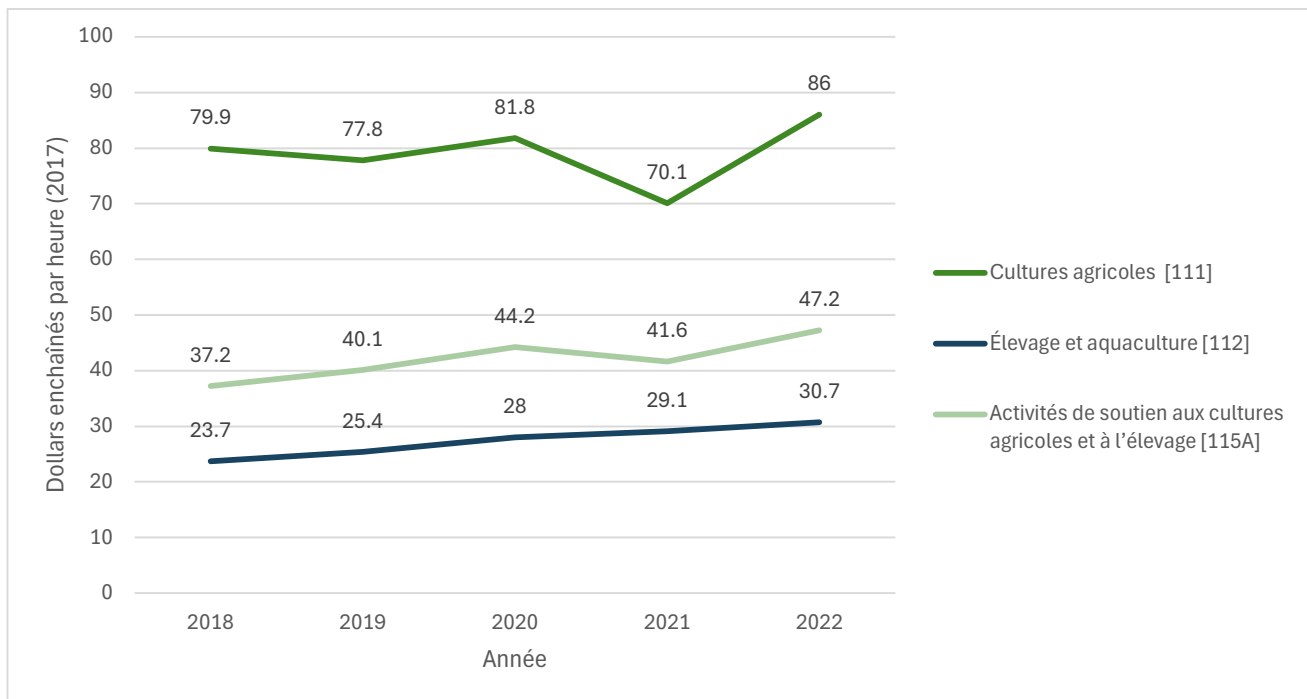


Productivité de la main-d'œuvre

De 2018 à 2022¹⁵, la productivité du travail dans la production animale a augmenté régulièrement d'une année sur l'autre. Dans l'ensemble, les activités de production végétale et de soutien à la production végétale et animale ont connu une augmentation de la productivité du travail, mais ont toutes deux connu une baisse temporaire, mais notable en 2021. L'Ouest canadien a connu plusieurs phénomènes météorologiques

extrêmes en 2021, tels que des sécheresses, des inondations, des incendies de forêt et des vagues de chaleur, qui ont eu un impact négatif sur les rendements agricoles et la production animale. Ces perturbations liées au climat peuvent réduire la productivité en endommageant les cultures, en épuisant les ressources et en augmentant les coûts de production.

Graphique 2 : Productivité du travail agricole, par sous-secteur, 2018-2022.



Source : Statistique Canada. [Tableau 36-10-0434-06](#) Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, moyenne annuelle, niveau d'industrie la plus détaillée (x 1 000 000).

15 Au moment de l'élaboration du présent rapport, les données pour 2023 n'avaient pas encore été publiées par Statistique Canada.



Profil de la main-d'œuvre du secteur agricole

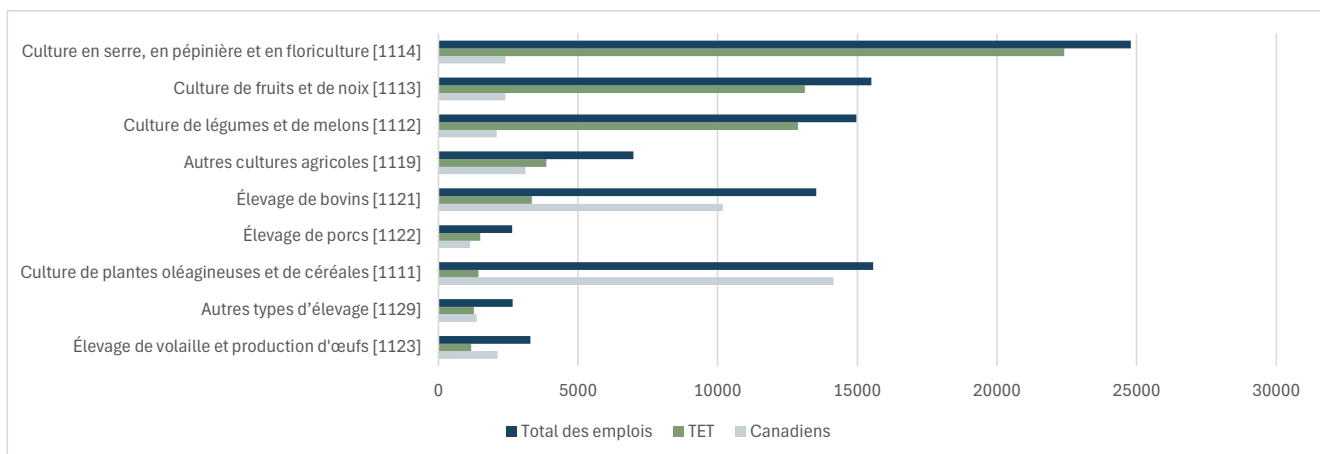
En 2021, le secteur agricole employait 251 800 Canadiens¹⁶, dont près de la moitié étaient embauchés pour des emplois saisonniers¹⁷. L'emploi dans l'agriculture est regroupé en trois catégories principales :

- **La production végétale** (77 % de la production totale en 2021), qui comprend les professions liées à la production d'oléagineux, de céréales, de fruits, de légumes, de plantes, de vignes et de cannabis, est fortement orientée vers l'exportation. Quarante-six pour cent des

travailleurs agricoles sont employés dans des professions liées à la production agricole.

- **La production animale** (16 % de la production totale en 2021) est le processus d'élevage de bovins, de porcs, de volailles et d'autres animaux pour la production de viande, d'œufs et de produits laitiers, l'aquaculture et l'apiculture. En règle générale, la production animale sert les marchés intérieurs du Canada plutôt que les marchés d'exportation. Quarante-six pour cent des travailleurs agricoles sont employés dans des professions liées à la production animale.

Graphique 3 : Nombre de Canadiens et de TET employés dans des exploitations agricoles, 2021.



Sources : Statistique Canada. [Tableau 32-10-0215-01](#) Employés dans le secteur agricole et exploitations agricoles avec au moins un employé, par industrie; Statistique Canada. [Tableau 32-10-0218-01](#) Travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire par industrie.

¹⁶ Emploi et Développement social Canada, « Système de projection des professions au Canada : Sommaire industriel - Agriculture. »

¹⁷ Statistiques Canada, « Nombre d'employés du secteur agricole, 2021. »

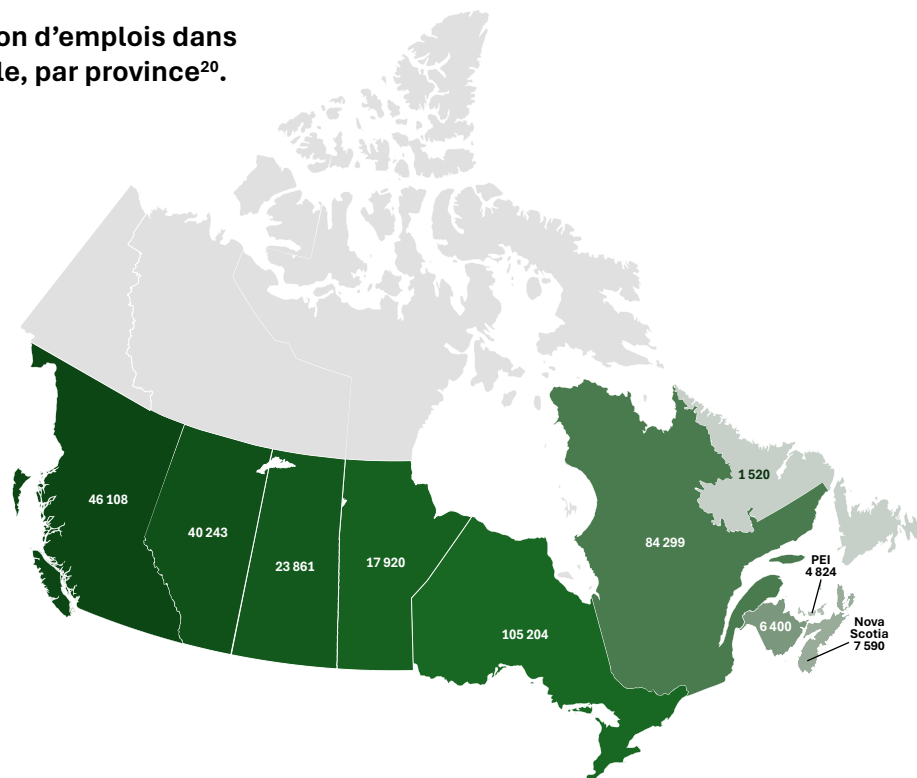


- **Les activités de soutien connexes** (6 % de la production totale en 2021) comprennent les services de récolte, de fertilisation et de stérilisation et tous les services liés à l'élevage du bétail, y compris les animaux de compagnie. Dix pour cent des travailleurs agricoles effectuent des activités de soutien connexes¹⁸.

Où se trouvent les travailleurs agricoles du Canada?

Ensemble, le Québec et l'Ontario emploient plus de la moitié des talents agricoles canadiens. Les exploitations agricoles de l'Ontario ont embauché le plus grand nombre d'employés (79 382) en 2021, suivies du Québec avec 66 424 employés¹⁹. Bien que 43,1 % des terres cultivées du Canada se trouvent en Saskatchewan, la province n'emploie que 23 158 (8,4 %) des travailleurs agricoles nationaux.

Carte 1 : Proportion d'emplois dans l'industrie agricole, par province²⁰.



Sources : Statistique Canada. [Tableau 32-10-0216-01](#) Employés dans le secteur agricole et exploitations agricoles avec au moins un employé, par province; Statistique Canada. [Tableau 32-10-0218-01](#) Travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire, par industrie.

¹⁸ Emploi et Développement social Canada, « Système de projection des professions au Canada : Sommaire industriel - Agriculture. »

¹⁹ Statistiques Canada, « Nombre d'employés du secteur agricole, 2021. »

²⁰ La carte comprend les travailleurs nationaux et les travailleurs étrangers temporaires.



Principaux défis du secteur

Les pénuries de main-d'œuvre s'aggravent

Le lieu de travail rural peut rendre le recrutement plus difficile

Compte tenu de l'importance de l'agriculture primaire pour l'économie canadienne, il est essentiel de s'assurer qu'il existe un bassin de talents qualifiés et durables pour ces exploitations. L'une des principales raisons pour lesquelles il est difficile d'attirer et de retenir les travailleurs est que les opérations agricoles ont souvent lieu dans des zones rurales et éloignées où il n'y a peut-être pas assez de talents locaux pour soutenir les exploitations. La diminution du bassin de talents est exacerbée par le déplacement d'un pourcentage croissant de la population agricole²¹ vers les zones urbaines (de 7,5 % en 1971 à 24,5 % en 2021), ce qui limite davantage le nombre de travailleurs locaux disponibles.

Comme on l'a noté dans l'enquête de 2023 du CCRHA auprès des employeurs agricoles, près de 40 % ont déclaré que leur emplacement rural rend le recrutement plus difficile²². Il existe de nombreux facteurs qui expliquent pourquoi il peut être difficile d'attirer des travailleurs dans les zones rurales. Ceux-ci comprennent : des options de transport inadéquates, des options de logement limitées et le manque général d'équipements et de ressources par rapport aux centres urbains.

Le déficit de main-d'œuvre nationale devrait se creuser davantage

Le CCRHA, dans ses prévisions sur le marché du travail agricole pour 2023-2030, a estimé que :²³

- Le déficit de main-d'œuvre nationale dans le secteur agricole canadien augmentera de 15 % au cours des huit prochaines années, passant de 87 700 en 2023 à 101 100 en 2030 pendant la haute saison. Le vieillissement de la population canadienne est un facteur clé qui contribue à cet écart croissant, car cette tendance continuera de réduire la disponibilité des travailleurs nationaux au fil du temps.
- On s'attend à ce que les industries agricoles du Canada connaissent plus de 85 300 départs à la retraite au cours des huit prochaines années, ce qui représente près de 30 pour cent de la main-d'œuvre canadienne actuelle dans le secteur.
- Même si quatre postes vacants sur cinq devraient être pourvus par des travailleurs étrangers, 22 200 emplois seront encore vacants pendant la haute saison dans le secteur agricole d'ici la fin de la décennie. Les industries des cultures représenteront le plus grand nombre de postes vacants, estimés à 15 200 en 2030.

21 La population agricole du Canada comprend les exploitants agricoles (personnes responsables des décisions de gestion dans une exploitation agricole) et les individus de leur ménage (Statistique Canada, 2021).

22 Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, *Semer les graines du changement : Prévisions du marché du travail agricole de 2023 à 2030*.

23 Ibid.



L'agriculture n'est pas attrayante pour les demandeurs d'emploi

Plusieurs facteurs contribuent à l'intérêt limité des Canadiens à poursuivre une carrière dans le secteur agricole. Tout d'abord, il y a une perception de l'agriculture comme un domaine traditionnel et à forte intensité de main-d'œuvre qui ne favorise pas l'efficacité en adaptant les pratiques innovantes ou en suivant les technologies modernes²⁴. Cette perception peut dissuader les personnes enclines à suivre des cheminements de carrière plus numériques, car elles ne se rendent pas compte que la dépendance croissante du secteur à la technologie et à l'innovation nécessite une main-d'œuvre hautement qualifiée possédant une expertise dans des domaines tels que l'analyse de données, la robotique, l'agriculture de précision et la biotechnologie.

Il y a également un manque général de sensibilisation des Canadiens à la diversité des possibilités de carrière disponibles dans le secteur agricole au-delà des rôles agricoles traditionnels. Les étudiants, les immigrants et les personnes qui cherchent à changer de cheminement de carrière peuvent avoir une idée générale de ce à quoi peuvent ressembler les rôles dans l'agriculture. Cependant, une exposition limitée à des possibilités de carrière en constante évolution dans le secteur peut les laisser inconscients du potentiel de carrières enrichissantes et lucratives dans des domaines tels que l'agro-industrie, l'agrotechnologie, la recherche, la production alimentaire durable et la vente au détail agricole, qui fournit et vend des intrants que les agriculteurs utilisent²⁵.

La tendance à l'urbanisation au Canada a entraîné une déconnexion croissante entre

les populations urbaines et les communautés agricoles rurales. Par conséquent, de nombreux Canadiens, en particulier ceux qui résident dans les zones urbaines, ont une exposition minimale à l'agriculture et une compréhension limitée de son importance pour l'économie et la sécurité alimentaire. Cette fracture entre les milieux urbains et ruraux peut contribuer à un manque d'intérêt pour les carrières agricoles, car les individus peuvent percevoir l'agriculture et les professions connexes comme non applicables ou non pertinentes pour leur vie quotidienne.

De plus, les préoccupations concernant la stabilité financière et la sécurité d'emploi peuvent dissuader davantage les Canadiens d'envisager une carrière dans l'agriculture. Ils peuvent avoir la perception que le secteur est financièrement risqué ou instable en raison de facteurs tels que les fluctuations des prix du marché, les incertitudes liées aux conditions météorologiques et les défis perçus relativement aux exploitations agricoles.

Les résultats de l'enquête 2023 du CCRHA sur les travailleurs agricoles ont révélé ce qui suit²⁶ :

- La faiblesse des salaires et des avantages sociaux dans le secteur de l'agriculture, par rapport aux autres secteurs (selon 52 % des répondants), est la principale raison pour laquelle les travailleurs ont exprimé un manque d'intérêt à travailler dans l'agriculture.
- Les cheminements de carrière ou les possibilités d'avancement limités (sélectionnés par 32 % des répondants) ont été un autre facteur qui a donné lieu à une vision négative du travail dans l'agriculture.

24 Nutrien, Bridging the Agriculture Perception Divide.

25 Canadian Association of Agri-Retailers, "Canadian Ag Labour Resolutions May Have a Flaw."

26 Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, *Semer les graines du changement : Prévisions du marché du travail agricole de 2023 à 2030*.



- La faible sécurité de l'emploi, le travail physique et l'éloignement du lieu de travail (chacun sélectionné par 18 % des répondants) ont également été des facteurs déterminants pour les travailleurs à la question de savoir s'ils souhaitaient ou non rester dans le secteur agricole. Cependant, ces facteurs avaient beaucoup moins d'incidence sur les travailleurs par rapport à la faiblesse des salaires, aux avantages sociaux inadéquats et aux possibilités de carrière limitées.

L'agriculture est fortement tributaire des travailleurs étrangers temporaires

Alors que de nombreux employeurs de tous les secteurs sont confrontés à des défis pour attirer et retenir les talents, les employeurs agricoles qui ont du mal à trouver des travailleurs nationaux comptent souvent sur les travailleurs étrangers temporaires (TET) pour combler les lacunes en matière de main-d'œuvre. En fait, le nombre de travailleurs étrangers dans l'agriculture a augmenté de plus de 30 % entre 2017 et 2022²⁷, ce qui suggère qu'il est de plus en plus difficile de pourvoir des postes agricoles avec des talents nationaux. Les risques associés à l'utilisation d'une main-d'œuvre mondiale augmentent à mesure que la dépendance à l'égard des travailleurs étrangers continue de croître, ce qui rend le secteur vulnérable aux changements dans les politiques ou les événements internationaux.

Changement des exigences en matière de compétences associées aux progrès technologiques

Les progrès technologiques et de l'automatisation ont entraîné une transformation du secteur agricole canadien. L'intégration de technologies innovantes telles que l'agriculture de précision, les drones et les machines autonomes, a permis aux agriculteurs d'atteindre des niveaux d'efficacité et de productivité sans précédent. Ces progrès technologiques ont rationalisé divers processus agricoles, de la plantation et de la récolte au suivi de la santé des cultures et à la gestion des ressources. Par conséquent, les agriculteurs peuvent désormais optimiser leurs exploitations avec une plus grande précision, en minimisant les déchets et en maximisant les rendements, tout en réduisant leur dépendance à l'égard du travail manuel.

Simultanément, les changements dans les préférences des consommateurs ont incité les agriculteurs canadiens à adapter leur agriculture. Alors que les consommateurs accordent de plus en plus la priorité à des facteurs tels que les méthodes de production biologique, la durabilité et la transparence de la chaîne d'approvisionnement alimentaire, les agriculteurs canadiens ont réagi en mettant en œuvre de nouvelles techniques de culture et en adoptant des pratiques respectueuses de l'environnement. Les données du Recensement de l'agriculture de 2021 montrent que 22 576 exploitations agricoles ont déclaré une production d'énergie renouvelable, soit plus du double du taux déclaré dans le recensement de 2016²⁸.

²⁷ Statistiques Canada, « Travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire par industrie. »

²⁸ Statistiques Canada, « Les exploitations agricoles du Canada se tournent vers la production d'énergie renouvelable et les technologies pour progresser vers un avenir agricole durable et efficace. »



Cette évolution vers des aliments plus durables et produits de manière éthique a conduit à l'émergence de marchés de niche pour les produits biologiques, les produits d'origine locale et les cultures spécialisées²⁹. En outre, les préférences des consommateurs en matière de commodité et de choix soucieux de la santé ont stimulé les innovations dans les produits agricoles, telles que le développement d'aliments fonctionnels et d'autres sources de protéines, qui nécessitent toutes des techniques agricoles différentes et nécessitent davantage de main-d'œuvre.³⁰

L'évolution du secteur agricole canadien, entraînée par les progrès de la technologie, l'automatisation et l'évolution des préférences des consommateurs, a fondamentalement modifié l'ensemble des compétences requises

pour réussir dans les carrières agricoles. Alors que la technologie devient de plus en plus intégrée dans les pratiques agricoles, les professionnels du secteur doivent maintenant posséder une forte aptitude à tirer parti des outils numériques et de l'analyse de données. La connaissance des technologies d'agriculture de précision, de l'utilisation de drones et des machines automatisées est devenue essentielle pour maximiser l'efficacité et la productivité des exploitations agricoles modernes. En outre, la maîtrise des applications logicielles pour la surveillance des cultures, la gestion des ressources et l'analyse du marché est essentielle pour prendre des décisions éclairées et demeurer compétitif sur le marché agricole dynamique d'aujourd'hui.



Crédit photo : Alliance canadienne de l'industrie de l'aquaculture

29 Exportation et développement Canada, « L'essor du secteur des produits biologiques au Canada. »

30 The Organic Council of Ontario, "Organic FAQ/Statistics."



Ajustements en cours au Programme des travailleurs étrangers temporaires du Canada

En 2022, le Programme des travailleurs étrangers temporaires a connu une hausse des demandes en raison de l'économie de l'après-pandémie, des faibles taux de chômage et du taux record de postes vacants. Le 21 mars 2024, le gouvernement du Canada a annoncé des mesures temporaires dans le cadre du Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires :

Le pourcentage de la main-d'œuvre pouvant provenir du Programme des travailleurs étrangers temporaires, volet des bas salaires, passera de 30 % à 20 % pour tous les employeurs ciblés par le Plan d'action de

2022 (comparativement à 30 % auparavant). Des exceptions seront faites pour les secteurs de la construction et des soins de santé.

« Nos politiques devraient évaluer à mesure que les conditions mondiales changent, que notre marché du travail se resserre et que les types de compétences que nous recherchons dans notre future main-d'œuvre évoluent. Nous devons être plus stratégiques dans la façon dont nous évaluons la demande et les étudiants internationaux et les travailleurs étrangers temporaires que nous accueillons. »

-Marc Miller, ministre de l'Immigration, gouvernement du Canada





SECTION 3 :
EXPLORER LA DEMANDE
D'EMPLOI DANS LES PRINCIPALES
PROFESSIONS AGRICOLES
AU CANADA



Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture a identifié 12 professions clés (CNP à 5 chiffres) qui font partie intégrante de la croissance et du succès futurs du secteur agricole canadien (voir le tableau 1).

Tableau 1 : Principaux métiers du secteur agricole.

CNP 21112	Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture
CNP 22114	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture
CNP 72401	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd
CNP 73300	Conducteurs/conductrices de camions de transport
CNP 80020	Gestionnaires en agriculture
CNP 80021	Gestionnaires en horticulture
CNP 82030	Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles
CNP 82031	Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture
CNP 84120	Ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage et opérateurs/opératrices de machineries agricoles
CNP 85101	Manœuvres à la récolte
CNP 85100	Manœuvres aux soins du bétail
CNP 85103	Manœuvres de pépinières et de serres

Source : Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA)



Cette section porte sur une analyse plus détaillée de ces professions et vise à tenter de répondre aux questions suivantes :

- Que savons-nous de la main-d'œuvre pour ces professions?
- Quels types de compétences ces professions exigent-elles?
- Quelles lacunes en matière de compétences, le cas échéant, les données sur les offres d'emploi identifient-elles?
- En quoi cela varie-t-il d'une province à l'autre?

En utilisant des données dérivées de Vicinity Jobs Inc., les 10 tableaux suivants fournissent des données clés sur la population active pour chaque province, y compris la population active totale dans la profession, les compétences professionnelles classées et la demande pour les 12 professions clés. Les caractéristiques de la population active dérivées des données de Statistique Canada incluses dans chaque tableau capturent des renseignements sur les employés canadiens. Cependant, ces tableaux ne comprennent pas de renseignements relatifs aux TET.

Comme le note Statistique Canada, les TET sont devenus une source de main-d'œuvre de plus en plus importante au Canada. Cependant, l'estimation du nombre de travailleurs étrangers n'est pas simple en raison de la complexité de l'effectif et de leur statut transitoire.

Chaque trimestre, le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) publie des statistiques sur l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) sur le Portail des données du gouvernement ouvert, y compris des données trimestrielles et annuelles de l'EIMT sur les postes de TET demandés et approuvés, le lieu d'emploi, les professions, les secteurs, le volet du PTET et les travailleurs étrangers temporaires, par pays d'origine, entre autres.

Le PTET ne recueille pas de données sur le nombre de TET embauchés par un employeur et arrivés au Canada. La décision de délivrer un permis de travail revient à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et tous les postes faisant l'objet d'une EIMT positive ne donnent pas nécessairement lieu à un permis de travail. Pour ces raisons, les données fournies dans les statistiques de l'EIMT ne peuvent pas être utilisées pour calculer le nombre de TET qui sont entrés ou qui entreront au Canada. IRCC publie des statistiques annuelles sur le nombre de travailleurs étrangers qui se voient délivrer un permis de travail.

À des fins de mise en contexte des activités agricoles, les sections de chaque province commencent par un aperçu des principales conclusions décrites dans le Recensement de l'agriculture de 2021^{31,32}. Ces renseignements ont été compilés dans une [carte interactive de la demande professionnelle et de compétences](#). La carte interactive comprend également des renseignements sur les programmes postsecondaires agricoles connexes, comme indiqué plus en détail à la section 5 du présent rapport.

31 Statistiques Canada, « Recensement de l'agriculture de 2021 du Canada : Un examen plus approfondi de l'agriculture dans toutes les régions. »

32 Tous les cinq ans, le [Recensement de l'agriculture](#) fournit un profil complet et intégré des volets physiques, économiques, sociaux et environnementaux du secteur agricole canadien. Il s'agit de la seule source de données qui fournit systématiquement des renseignements statistiques détaillés de haute qualité sur l'agriculture pour de petites zones géographiques. Le recensement recueille un large éventail de données aux niveaux national, provincial et infraprovincial, telles que le nombre d'exploitations agricoles et d'exploitants agricoles, la superficie des exploitations, la taille des exploitations, le type d'exploitation, l'utilisation des terres, les superficies cultivées, les pratiques de gestion des terres, les inventaires du bétail, les modalités d'exploitation des entreprises, les revenus d'exploitation agricole, les dépenses d'exploitation agricole, le capital agricole et la machinerie agricole.



Les observations suivent les instantanés provinciaux, mettant en évidence les conclusions de l'analyse des emplois de proximité liés à la demande professionnelle et de compétences. Ces données fournissent des renseignements qui peuvent être utilisés pour élaborer des stratégies de recrutement, de rétention, de planification de la relève et de formation. Par exemple, dans les provinces où la majeure partie de la main-d'œuvre d'une profession particulière est sur le point de prendre sa retraite, une initiative de plan de relève, de mentorat ou d'observation en milieu de travail peut être envisagée.

Les professions notées comme ayant un plus grand nombre d'offres d'emploi pour certaines professions par rapport au nombre de personnes dans la population active, ou dans les professions qui ont des taux de chômage très faibles, pourraient suggérer qu'il peut y avoir un déficit de travailleurs et pourrait indiquer la nécessité de stratégies de recrutement et de rétention plus robustes.

Il convient de souligner que les renseignements sur le marché du travail et les données sur les offres d'emploi pour les conductrices/conducteurs de camions de transport (CNP 73300) et les mécaniciennes/mécaniciens d'équipement lourd (CNP 72401) comprennent des données pour les conducteurs de camions et les mécaniciens d'équipement lourd travaillant dans toutes les industries canadiennes plutôt que strictement dans l'agriculture. Par conséquent, il y a généralement un volume plus élevé d'offres d'emploi pour ces deux professions par rapport aux 10 autres, qui sont propres au secteur agricole.

Les tableaux des 10 principales compétences demandées par province sont inclus à l'annexe

B. Cependant, il convient d'être prudent lors de l'interprétation de ces données, car certaines d'entre elles sont basées sur un petit nombre d'offres d'emploi. De plus, les aperçus et les analyses présentés dans cette section ont suivi la catégorisation des compétences utilisées par Vicinity Jobs. Bien que beaucoup soient similaires, certaines compétences professionnelles ou exigences du poste ne correspondent pas à d'autres définitions des compétences couramment utilisées par Emploi et Développement social Canada³³.

Il convient également de noter que les exploitants agricoles, tels que décrits ci-dessous, font référence aux personnes responsables des décisions de gestion dans l'exploitation d'une exploitation agricole. Il peut s'agir de propriétaires, de locataires ou de gestionnaires embauchés de l'exploitation agricole, y compris ceux qui sont responsables des décisions de gestion relatives à des aspects particuliers de l'exploitation agricole : plantation, récolte, élevage, commercialisation et vente, achats de capitaux et autres décisions financières.³⁴

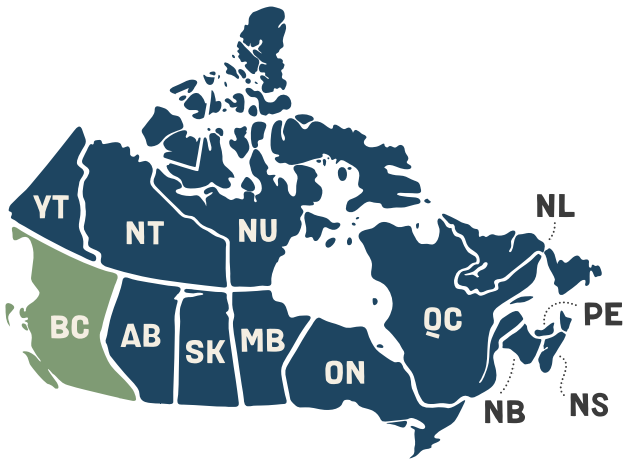
Ceci est d'une importance significative pour comprendre la demande professionnelle, car les exploitants agricoles fonctionnent souvent en tant que gestionnaires de l'agriculture ou gestionnaires de l'horticulture et vice versa. Par conséquent, il convient de faire preuve de prudence lors de l'interprétation de la demande pour des professions spécifiques.

33 Emploi et Développement social Canada, « Système de projection des professions au Canada. »

34 Statistique Canada, « Dictionnaire, Recensement de la population, 2021 - Exploitant agricole. »



APERÇU PROVINCIAL : COLOMBIE-BRITANNIQUE



- Les données du Recensement de l'agriculture de 2021 montrent comment la Colombie-Britannique se positionne parmi les chefs de file du pays en matière d'agriculture intensive qui utilise moins de terres, comme la culture en serre et la culture des champignons.
- De 2016 à 2021, le nombre total d'exploitations agricoles déclarées en Colombie-Britannique a diminué de 9,6 %. Il s'agit d'une diminution plus de cinq fois plus prononcée que celle enregistrée à l'échelle nationale (-1,9 %).
- En 2021, c'est en Colombie-Britannique que l'on a dénombré le plus grand nombre d'exploitations agricoles ayant déclaré pratiquer la culture des bleuets de corymbe, de raisins et de cerises douces au pays. Comme la culture des bleuets de corymbe, de raisins et de cerises douces est déclarée dans la catégorie des exploitations de culture de fruits et de noix, ce type d'exploitation agricole représentait la plus grande proportion (19,2 %) des exploitations de la province.
- Comme c'était le cas en 2016, c'est en Colombie-Britannique que la proportion d'exploitantes agricoles (39,7 %) était la plus élevée parmi les provinces du Canada. Il s'agit d'une légère augmentation par rapport à 2016 (37,5 %). La province représentait 11,8 % de l'ensemble des exploitantes agricoles. En 2021, les exploitations agricoles classées comme des exploitations d'élevage de moutons et de chèvres et d'autres types d'élevage ont déclaré la plus forte proportion d'exploitantes agricoles dans la province.
- La Colombie-Britannique a également déclaré la plus grande proportion d'exploitantes agricoles âgées de 35 à 54 ans. En 2021, 41,8 % des exploitantes agricoles de la province étaient âgées de 35 à 54 ans. Cette proportion était plus élevée que dans toute autre province, de même qu'à l'échelle nationale (31,6 %).
- Comme c'était le cas à l'échelle nationale, l'âge moyen des exploitants agricoles en Colombie-Britannique a augmenté, passant de 56,3 ans en 2016 à 57,8 ans en 2021. Près des deux tiers (66,2 %) des exploitants agricoles dans la province étaient âgés de 55 ans et plus, ce qui était légèrement supérieur au niveau national (60,5 %) ³⁵.

35 Statistiques Canada, « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : La culture de champignons, de serre et la culture de bleuets en corymbe jouent un rôle essentiel en Colombie-Britannique. »



Aperçu des offres d'emploi en 2023 — Colombie-Britannique

- Les aptitudes à travailler en équipe sont en demande dans de nombreuses professions clés.
- Les trois principales compétences des gestionnaires en agriculture sont le travail d'équipe, la communication et la langue anglaise, tandis que les compétences requises pour les gestionnaires en horticulture sont les compétences de supervision, les compétences organisationnelles et le travail d'équipe.
- En 2023, il n'y avait que 22 offres d'emploi pour des agronomes, conseillers/ conseillères et spécialistes en agriculture.
- L'anglais, les compétences de travail d'équipe et la capacité à travailler dans un environnement au rythme rapide sont les compétences recherchées pour les manœuvres aux soins du bétail.
- Les conducteurs/conductrices de camions de transport (5 571 offres d'emploi), les techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (1 493 offres d'emploi) et les manœuvres à la récolte (781 offres d'emploi) étaient en forte demande en 2023 (voir le tableau 2).

Table 2: Key Labour Market Characteristics (2021) and Skill Demand for British Columbia (2023).

Profession/CNP	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée	Demande en 2023 (nombre d'offres d'emploi)	Main-d'œuvre totale* (n)	Chômage total* (n/[%])	Femmes dans la population active* (n/[%])	Population active âgée de 15 à 24 ans* (n/(%))	Population active âgée de 25 à 54 ans* (n/(%))	Population active âgée de 55 à 64 ans* (n/(%))	Population active âgée de 65 ans et plus* (n/[%])
Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture (CNP 21112)	Flexibilité	Capacité à planifier	Écologie	22	465	25 (5%)	90 (19%)	15 (3%)	320 (69%)	85 (18%)	45 (10%)
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 22114)	Feuille de style en cascade (CSS)	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes	1 493	4 885	175	1 505 (31%)	410 (8%)	3 290 (67%)	875 (18%)	305 (6%)
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (CNP 72401)	Réparations et entretien correctif	Compétences mécaniques	Réparation de machinerie ou d'équipement	272	7,240	215 (3%)	60 (1%)	815 (11%)	4 820 (67%)	1,245 (17%)	365 (5%)
Conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 73300)	Conduite de camion	Inspection de véhicules	Gestion de dossiers	5 571	44 345	2 995 (7%)	1 660 (4%)	1,560 (4%)	27 785 (63%)	11 185 (25%)	3 810 (9%)
Gestionnaires en agriculture (CNP 80020)	Travail d'équipe	Compétences en communication	Parler l'anglais	63	13 165	485 (4%)	5 000 (38%)	315 (2%)	5 960 (45%)	3 315 (25%)	3 565 (27%)
Gestionnaires en horticulture (CNP 80021)	Compétences en supervision	Compétences organisationnelles	Travail d'équipe	38	950	10 (1%)	425 (45%)	20 (2%)	465 (49%)	260 (27%)	205 (22%)
Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles (CNP 82030)	Compétences en supervision	Conception de processus	Programmation du travail	495	485	45 (9%)	205 (42%)	15 (3%)	365 (75%)	85 (18%)	25 (5%)

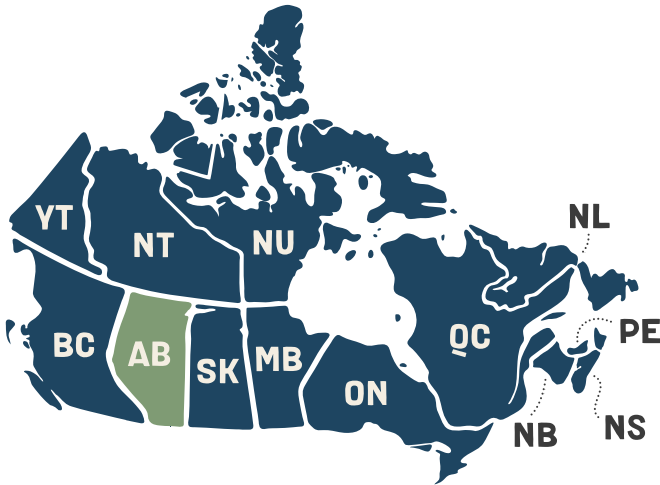
Entrepreneurs/ entrepreneuses et superviseurs/ superviseuses des services de l'aménagement pay- sager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 82031)	Compétences organisation- nelles	Programmation du travail	Compétences en supervision	459	4 040	130 (3 %)	800 (20 %)	215 (5 %)	2 850 (71 %)	720 (18 %)	250 (6 %)
Ouvriers spécial- isés/ouvrières spécialisées dans l'élevage et opéra- teurs/opératrices de machineries agricoles (CNP 84120)	Gestion de dossiers	Souci du détail	Travail d'équipe	34	3 785	465 (12 %)	1 480 (39 %)	905 (24 %)	1 735 (46 %)	670 (18 %)	480 (13 %)
Manœuvres aux soins du bétail (CNP 85100)	Travail d'équipe	Rythme de travail rapide	Parler l'anglais	381	3 225	195 (6 %)	1 615 (50 %)	1 155 (36 %)	1 235 (38 %)	450 (14 %)	390 (12 %)
Manœuvres à la récolte (CNP 85101)	Rythme de travail rapide	Manutention de charges lourdes	Travail d'équipe	781	2 910	815 (28 %)	1 755 (60 %)	375 (13 %)	1 335 (46 %)	760 (26 %)	440 (15 %)
Manœuvres de pépinières et de serres (CNP 85103)	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes	Souci du détail	115	3 885	345 (9 %)	2 305 (59 %)	865 (22 %)	1 900 (49 %)	810 (21 %)	305 (8 %)

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0593-01 Catégorie de travailleur selon le groupe de base des professions, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties, 2021; Vicinity Jobs, données sur mesure, 2024.

* pour chaque profession.



APERÇU PROVINCIAL : ALBERTA



- Les données du Recensement de l'agriculture de 2021 ont montré que l'Alberta contribue grandement à la viabilité économique du secteur agricole du Canada, en grande partie grâce à ses exploitations bovines et de grandes cultures.
- En 2020, les exploitations agricoles de l'Alberta ont déclaré 22,2 milliards de dollars en revenus d'exploitation agricole. Ces revenus étaient supérieurs à ceux de toute autre province et représentaient plus du quart (25,5 %) des 87 milliards de dollars des revenus totaux d'exploitation agricole au Canada.
- L'Alberta faisait partie des deux provinces et territoires ayant déclaré une augmentation du nombre d'exploitations agricoles, en hausse de 2,1 % par rapport à 2016. En 2021, l'Alberta a déclaré 41 505 exploitations agricoles, ce qui représentait 21,9 % des exploitations

agricoles au Canada, en hausse par rapport à 21,0 % en 2016.

- L'Alberta s'est classée au troisième rang pour ce qui est de l'utilisation de systèmes de direction par guidage automatisé (guidage automatique). En 2020, près du tiers (31,1 %) des exploitations agricoles de l'Alberta ont déclaré utiliser de l'équipement de guidage automatique, en hausse par rapport à 25,7 % en 2015. Ce chiffre était également supérieur à la moyenne canadienne (26,8 %).
- Une seule province (la Saskatchewan) a affiché un taux de planification de la relève plus élevé que l'Alberta. En 2021, 14,0 % des exploitations agricoles de l'Alberta ont déclaré avoir un plan de relève, en hausse par rapport 8,5 % en 2016. En comparaison, 12,0 % des exploitations agricoles au Canada ont déclaré avoir un plan de relève en 2021.
- En 2021, les exploitations agricoles de l'Alberta représentaient plus du quart (25,4 %) de l'ensemble des exploitations agricoles au Canada ayant déclaré avoir un plan de relève, en hausse par rapport à 21,2 % en 2016.
- Comme c'était le cas en 2016, l'Alberta a enregistré le deuxième pourcentage en importance au chapitre des exploitantes agricoles parmi les provinces. En 2021, les femmes représentaient 32,4 % des exploitants agricoles dans la province, en hausse par rapport à 30,8 % en 2016. À titre de comparaison, les femmes représentaient 30,4 % de l'ensemble des exploitants agricoles au Canada en 2021. Même si l'Alberta est à l'origine d'un peu



plus du cinquième (21,8 %) de l'ensemble des exploitants agricoles au Canada, elle comptait 23,2 % des exploitantes agricoles au pays³⁶.

Aperçu des offres d'emploi en 2023 — Alberta

- La demande de conducteurs/ conductrices de camions de transport (7 484 offres d'emploi) dépasse de loin celle pour les autres professions dans le secteur agricole. Viennent ensuite les techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (697 offres d'emploi) et les entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (447 offres d'emploi).
- La plupart des professions dépendent fortement des compétences interpersonnelles, à l'exception des mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd et des conducteurs/ conductrices de camions de transport.
- La demande pour les entrepreneurs/ entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles est élevée (113 offres d'emploi) par rapport à la population active totale (400 personnes) (voir le tableau 3)



36 Statistiques Canada, « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : L'Alberta affiche les revenus d'exploitation agricole les plus élevés au Canada. »

Tableau 3 : Principales caractéristiques du marché du travail et compétences recherchées en Alberta

Profession/CNP	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée	Demande en 2023 (nombre d'offres d'emploi)	Main-d'œuvre totale* (n)	Chômage total* (n/[%])	Femmes dans la population active* (n/[%])	Population active âgée de 15 à 24 ans* (n/(%))	Population active âgée de 25 à 54 ans* (n/(%))	Population active âgée de 55 à 64 ans* (n/(%))	Population active âgée de 65 ans et plus* (n/[%])
Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture (CNP 21112)	Feuille de style en cascade (CSS)	Travail d'équipe	Compétences en communication	100	1,185	45 (4%)	460 (39%)	150 (13%)	750 (63%)	180 (15%)	105 (9%)
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 22114)	Feuille de style en cascade (CSS)	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes	697	2,905	180 (6%)	940 (32%)	370 (13%)	1,900 (65%)	480 (17%)	155 (5%)
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (CNP 72401)	Réparations et entretien correctif	Réparations de machines ou d'équipement	Diagnostic de panne	254	12,660	580 (5%)	205 (2%)	1,345 (11%)	8,935 (71%)	1,860 (15%)	525 (4%)
Conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 73300)	Conduite de camion	Inspection de véhicules	Gestion de dossiers	7,484	50,505	5,025 (10%)	2,200 (4%)	1,800 (4%)	32,305 (64%)	12,220 (24%)	4,185 (8%)
Gestionnaires en agriculture (CNP 80020)	Travail d'équipe	Compétences en communication	Compétences organisationnelles	25	33,820	350 (1%)	9,660 (29%)	1,065 (3%)	13,250 (39%)	9,215 (27%)	10,280 (30%)
Gestionnaires en horticulture (CNP 80021)	Travail d'équipe	Compétences organisationnelles	Compétences en supervision	33	415	0 (0%)	190 (46%)	25 (6%)	195 (47%)	150 (36%)	50 (12%)
Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles (CNP 82030)	Travail d'équipe	Gestion de dossiers	Compétences en supervision	113	400	0 (0%)	55 (14%)	50 (13%)	260 (65%)	55 (14%)	35 (9%)

Entrepreneurs/ entrepreneuses et superviseurs/super- visseurs des services de l'aménagement paysager, de l'ent- retien des terrains et de l'horticulture (CNP 82031)	Compétences organisa- tionnelles compétences	Travail d'équipe	Souci du détail	447	2,975	170 (6%)	550 (18%)	265 (9%)	2,125 (71%)	455 (15%)	130 (4%)
Ouvriers spécialisés/ ouvrières spécial- isées dans l'élevage et opérateurs/ opératrices de ma- chinerie agricole (CNP 84120)	Travail d'équipe	Gestion de dossiers	Souci du détail	93	7 330	525 (7%)	2 125 (29%)	2 295 (31%)	3 060 (42%)	1 105 (15%)	870 (12%)
Manœuvres aux soins du bétail (CNP 85100)	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes	Souci du détail	324	5 335	195 (6%)	1 615 (50%)	1 155 (36%)	1 235 (38%)	450 (14%)	390 (12%)
Manœuvres à la récolte (CNP 85101)	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes	Rythme de travail rapide	128	800	175 (22%)	395 (49%)	350 (44%)	300 (38%)	75 (9%)	75 (9%)
Manœuvres de pépinières et de serres (CNP 85103)	Manutention de charges lourdes	Travail d'équipe	Rythme de travail rapide	42	2 065	285 (14%)	1 260 (61%)	705 (34%)	970 (47%)	285 (14%)	105 (5%)

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0593-01 Catégorie de travailleur selon le groupe de base des professions, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties, 2021; Vicinity Jobs, données sur mesure, 2024.

* pour chaque profession.



APERÇU PROVINCIAL : SASKATCHEWAN



- Les données du Recensement de l'agriculture de 2021 montrent que la province se place à la tête du pays au chapitre de la culture de céréales, d'oléagineux et de légumineuses.
- Les exploitations agricoles de la province étaient à l'origine de la plus grande part de la superficie agricole totale du Canada (39,2 %). En 2021, 34 128 exploitations agricoles ont été déclarées en Saskatchewan, ce qui représentait 18,0 % du total canadien.
- La Saskatchewan a affiché le taux le plus élevé d'utilisation de systèmes de guidage automatisés (autoguidage). L'équipement d'autoguidage est un système propre aux tracteurs utilisant le système mondial de localisation (GPS) pour la navigation et le contrôle de véhicule. En 2020, 47,6 % des exploitations agricoles de la Saskatchewan ont déclaré utiliser

de l'équipement d'autoguidage. Il s'agit d'un taux plus élevé qu'en 2015 (41,5 %) et plus élevé que le taux déclaré dans l'ensemble du Canada (26,8 %).

- Les exploitations agricoles de la Saskatchewan et de l'Ontario étaient les plus susceptibles d'utiliser la cartographie par système d'information géographique (SIG). Le SIG attribue les données à un endroit précis, ce qui permet aux agriculteurs de produire des cartes et d'interpréter les tendances relatives à la fertilité des sols, aux rendements et à de nombreux autres paramètres. En 2020, 17,7 % des exploitations agricoles de la Saskatchewan ont déclaré utiliser le SIG, une hausse par rapport aux 9,0 % enregistrés en 2015, et un taux plus élevé comparativement à la moyenne canadienne de 13,2 %.
- La Saskatchewan a également signalé le plus haut taux d'utilisation de drones et d'application d'intrants à taux variables parmi les provinces. Les drones sont des véhicules aériens sans pilote utilisés pour l'observation du terrain et la collecte de données. En 2020, 5,2 % des exploitations agricoles de la province ont déclaré utiliser des drones. Ce chiffre était supérieur à la moyenne canadienne (3,6 %). L'application d'intrants à taux variables comprend tout équipement qui applique des engrais, des produits chimiques ou d'autres intrants à un taux variable selon les données des capteurs ou de la cartographie par SIG. En 2020, 21,9 % des exploitations agricoles de la Saskatchewan ont déclaré utiliser l'application d'intrants à taux variables, ce qui représente un taux plus élevé que la moyenne canadienne de 16,1 %.



- En 2021, 14,1 % des exploitations agricoles de la province ont déclaré avoir un plan de relève, en hausse par rapport à 8,8 % en 2016. Il s'agit d'un pourcentage supérieur à celui de toutes les autres provinces. En comparaison, 12,0 % des exploitations agricoles au Canada ont déclaré avoir un plan de relève en 2021. Les exploitations agricoles en Saskatchewan représentaient plus du cinquième (21,1 %) de la proportion des exploitations au Canada ayant déclaré avoir un plan de relève en 2021, en hausse par rapport à 18,8 % en 2016.
- En 2021, l'âge moyen des exploitants agricoles en Saskatchewan s'établissait à 55,8 ans, tandis que 29,6 % des exploitants étaient âgés de 35 à 54 ans.
- Bien que le nombre total d'exploitants agricoles³⁷ en Saskatchewan ait diminué de 2,7 % par rapport au recensement précédent, pour s'établir à 44 140 en 2021, le nombre d'exploitantes agricoles a augmenté (+735). En 2021, les femmes représentaient 27,2 % des exploitants agricoles dans la province.
- En 2020, 43,6 % des exploitants agricoles de la Saskatchewan ont déclaré travailler à l'extérieur de la ferme, une légère hausse comparativement au taux de 42,0 % en 2015. Ce taux est demeuré inférieur à la moyenne nationale (47,7 %) et était le plus faible parmi toutes les provinces, sauf pour l'Île-du-Prince-Édouard (43,4 %).³⁸

Aperçu des offres d'emploi en 2023 — Saskatchewan

- La demande était la plus élevée pour les conducteurs/conductrices de camions de transport (2 344 offres d'emploi), suivie des manœuvres aux soins du bétail (238 offres d'emploi) et des agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture (231 offres d'emploi).
- Le travail d'équipe et l'attention aux détails semblent être des compétences clés en demande pour plusieurs professions.
- Il n'y avait que 12 offres d'emploi pour les gestionnaires en agriculture en 2023 (voir tableau 4).



³⁷ Statistics Canada, Farm operator refers to those persons responsible for the management decisions in operating an agricultural operation.

³⁸ Statistiques Canada, « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : La Saskatchewan conserve sa réputation de grenier du Canada. »

Tableau 4 : Principales caractéristiques du marché du travail (2021) et compétences recherchées (2023) en Saskatchewan

Profession/CNP	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée	Demande en 2023 (nombre d'offres d'emploi)	Main-d'œuvre totale* (n)	Chômage total* (n/[%])	Femmes dans la population active* (n/[%])	Population active âgée de 15 à 24 ans* (n/(%))	Population active âgée de 25 à 54 ans* (n/(%))	Population active âgée de 55 à 64 ans* (n/(%))	Population active âgée de 65 ans et plus* (n/[%])
Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture (CNP 21112)	Travail d'équipe	Service à la clientèle	Compétences en communication	231	1 135	30 (3 %)	575 (51 %)	230 (20 %)	810 (71 %)	70 (6 %)	30 (3 %)
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 22114)	Travail d'équipe	Service à la clientèle	Pouvoir décisionnel	102	465	25 (5 %)	140 (30 %)	50 (11 %)	305 (66 %)	65 (14 %)	40 (9 %)
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (CNP 72401)	Réparations et entretien correctif	Réparation de machinerie ou d'équipement	Commande de fournitures et d'équipements	254	12 660	130 (4 %)	20 (1 %)	460 (15 %)	2 005 (66 %)	460 (15 %)	105 (3 %)
Conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 73300)	Conduite de camion	Inspection de véhicules	Gestion de dossiers	2 344	12 540	1 155 (9 %)	550 (4 %)	680 (5 %)	7 185 (57 %)	3 205 (26 %)	1 475 (12 %)
Gestionnaires en agriculture (CNP 80020)	Souci du détail	Compétences organisationnelles	Rapports financiers	12	30 010	160 (1 %)	7 320 (24 %)	715 (2 %)	11 990 (40 %)	8 390 (28 %)	8 915 (30 %)
Gestionnaires en horticulture (CNP 80021)	Gestion de dossiers	Travail d'équipe	Souci du détail	5	165	15 (9 %)	85 (52 %)	0 (0 %)	90 (55 %)	55 (33 %)	25 (15 %)
Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles (CNP 82030)	Travail d'équipe	Compétences en supervision	Gestion des opérations	94	305	30 (10 %)	45 (15 %)	35 (11 %)	230 (75 %)	25 (7 %)	20 (7 %)

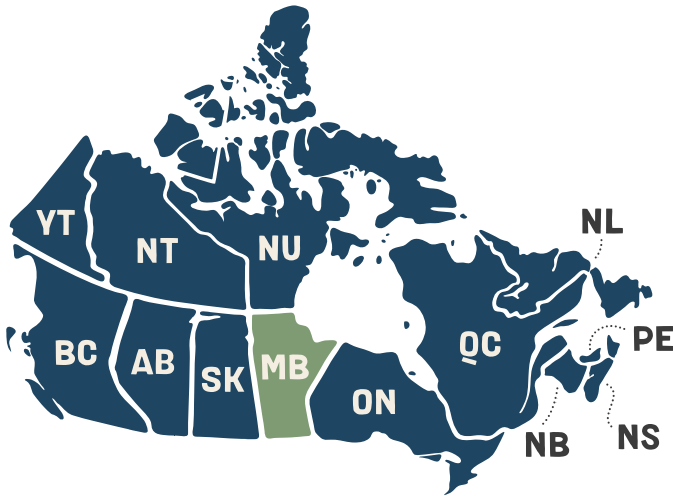
Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 82031)	Travail d'équipe	Gestion de dossiers	Souci du détail	32	580	30 (5 %)	120 (21 %)	40 (7 %)	395 (68 %)	105 (18 %)	45 (8 %)
Ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage et opérateurs/opératrices de machineries agricoles (CNP 84120)	Administration de médicaments	Travail d'équipe	Souci du détail	135	7,540	460 (6 %)	1 690 (22 %)	2 225 (30 %)	3 045 (40 %)	1 285 (17 %)	990 (13 %)
Manœuvres aux soins du bétail (CNP 85100)	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes	Rythme de travail rapide	238	2,895	165 (6 %)	1 265 (44 %)	1 205 (42 %)	980 (34 %)	320 (11 %)	395 (14 %)
Manœuvres à la récolte (CNP 85101)	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes	Souci du détail	190	310	45 (15 %)	125 (40 %)	115 (37 %)	85 (27 %)	50 (16 %)	55 (18 %)
Manœuvres de pépinières et de serres (CNP 85103)	Travail d'équipe	Souci du détail	Manutention de charges lourdes	21	625	70 (11 %)	440 (70 %)	265 (42 %)	160 (26 %)	115 (18 %)	90 (14 %)

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0593-01 Catégorie de travailleur selon le groupe de base des professions, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties, 2021; Vicinity Jobs, données sur mesure, 2024.

* pour chaque profession.



APERÇU PROVINCIAL : MANITOBA



- Les données du Recensement de l'agriculture de 2021 montrent également que l'industrie agricole du Manitoba est stimulée par les jeunes exploitants agricoles et les exploitantes agricoles.
- Le Manitoba avait la plus forte proportion d'exploitants âgés de moins de 35 ans de toutes les provinces. La proportion déclarée était de 11,5 %, ce qui était supérieur à la proportion canadienne de 8,6 %. C'est également au Manitoba que la proportion de jeunes exploitants était la plus élevée en 2016, soit 10,8 %.
- Parmi les provinces et les territoires, le Manitoba se classait au quatrième rang au chapitre du taux de planification de la relève. En 2021, un peu plus du dixième (11,8 %) des exploitations du Manitoba ont déclaré avoir un plan de relève, ce qui était légèrement inférieur à la moyenne canadienne (12,0 %). Il s'agit d'une augmentation par rapport à 2016, lorsque 8,1 % des exploitations agricoles

du Manitoba ont déclaré avoir un plan de relève.

- Les exploitations agricoles classées comme des exploitations d'élevage de bovins laitiers et de production laitière (24,8 %) et d'élevage de porcs (22,4 %) étaient les plus susceptibles de déclarer avoir un plan de relève au Manitoba. Toutefois, comme un bon nombre d'exploitations productrices d'oléagineux et de céréales se trouvent dans la province, plus de la moitié (58,5 %) des plans de relève provenaient d'exploitations productrices d'oléagineux et de céréales. En 2021, près de la moitié du tiers (46,4 %) des exploitations déclarées au Manitoba était productrices d'oléagineux et de céréales.
- En 2020, près de la moitié (41,4 %) des exploitations agricoles de la province ont déclaré utiliser des systèmes de direction par guidage automatisé (à pilotage automatique). Ce taux était supérieur à celui de toutes les provinces, sauf une, et supérieur au taux national (26,8 %). L'une des raisons possibles du taux élevé d'utilisation de la technologie de pilotage automatique au Manitoba est la forte proportion d'exploitations classées comme des exploitations productrices d'oléagineux et de céréales. En 2020, ce type d'exploitations était le plus susceptible (71,9 %) de déclarer recourir à l'équipement de pilotage automatique. Les exploitations productrices d'oléagineux et de céréales représentaient près de la moitié (46,4 %) de l'ensemble des exploitations déclarées au Manitoba.
- En 2020, le Manitoba se classait au troisième rang en ce qui concerne le taux



(16,1 %) d'utilisation de la cartographie par système d'information géographique (SIG), en hausse par rapport à 10,0 % enregistré en 2015, et un taux supérieur à la moyenne nationale (13,2 %). Comme c'était le cas pour la technologie de pilotage automatique, l'une des raisons possibles du taux élevé d'utilisation de la cartographie par SIG au Manitoba est la proportion élevée d'exploitations productrices d'oléagineux et de céréales. Ce type d'exploitation était plus susceptible (27,9 %) de déclarer utiliser cette technologie au Manitoba³⁹.

Aperçu des offres d'emploi en 2023 — Manitoba

- En 2023, il n'y avait pas d'offres d'emploi pour les gestionnaires en agriculture et manœuvres de pépinières et de serres au Manitoba.

- La demande pour les conducteurs/ conductrices de camions de transport dépasse de loin les autres professions (1 162 offres d'emploi), suivie des mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (104 offres d'emploi) et des manœuvres aux soins du bétail (59 offres d'emploi).
- De nombreuses professions exigent des compétences interpersonnelles telles que la communication, le travail d'équipe et le service à la clientèle.
- Les offres d'emploi dans toutes les professions, à l'exception des conducteurs/conductrices de camions de transport, représentent entre 5 et 10 % de la main-d'œuvre totale de cette profession (voir le tableau 5).



39 Statistiques Canada, « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : Le Manitoba compte la plus forte proportion de jeunes exploitants agricoles au Canada. »

Tableau 5 : Principales caractéristiques du marché du travail (2021) et compétences recherchées (2023) au Manitoba

Profession/CNP	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée	Demande en 2023 (nombre d'offres d'emploi)	Main-d'œuvre totale* (n)	Chômage total* (n/[%])	Femmes dans la population active* (n/[%])	Population active âgée de 15 à 24 ans* (n/(%))	Population active âgée de 25 à 54 ans* (n/(%))	Population active âgée de 55 à 64 ans* (n/(%))	Population active âgée de 65 ans et plus* (n/[%])
Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture (CNP 21112)	Travail d'équipe	Feuille de style en cascade (CSS)	Service à la clientèle	33	765	15 (2 %)	215 (28 %)	135 (18 %)	500 (65 %)	90 (12 %)	45 (6 %)
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 22114)	Manutention de charges lourdes	Travail d'équipe	Service à la clientèle	53	640	30 (5 %)	160 (25 %)	95 (15 %)	410 (64 %)	105 (16 %)	30 (5 %)
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (CNP 72401)	Réparations et entretien correctif	Réparations de machines ou d'équipement	Compétences mécaniques	104	2 210	80 (4 %)	20 (1 %)	305 (14 %)	1 485 (67 %)	315 (14 %)	105 (5 %)
Conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 73300)	Conduite de camion	Inspection de véhicules	Gestion de dossiers	1 162	17 055	975 (11 %)	565 (3 %)	1 355 (8 %)	10 215 (60 %)	3 890 (9 %)	1 600 (9 %)
Gestionnaires en agriculture (CNP 80020)	S. o.	S. o.	S. o.	0	13 715	100 (1 %)	3 005 (22 %)	440 (3 %)	6 260 (46 %)	3 570 (26 %)	3 445 (25 %)
Gestionnaires en horticulture (CNP 80021)	Compétences organisationnelles	Compétences en communication	Gestion de dossiers	4	205	0 (0 %)	100 (49 %)	20 (10 %)	85 (41 %)	75 (37 %)	20 (10 %)
Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles (CNP 82030)	Compétences en supervision	Compétences organisationnelles	Gestion de dossiers	18	180	0 (0 %)	30 (17 %)	15 (8 %)	105 (58 %)	35 (19 %)	20 (11 %)

Entrepreneurs/ entrepreneuses et superviseurs/super- viseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entre- tien des terrains et de l'horticulture (CNP 82031)	Manutention de charges lourdes	Gestion de dossiers	Compétences organisation- nelles	21	785	55 (7 %)	60 (8 %)	40 (5 %)	550 (70 %)	145 (18 %)	50 (6 %)
Ouvriers spécialisés/ ouvrières spécial- isées dans l'élevage et opérateurs/ opératrices de ma- chinerie agricoles (CNP 84120)	Travail d'équipe	Gestion de dossiers	Travailler sous pression	14	3 915	160 (4 %)	800 (20 %)	1 165 (30 %)	1 890 (48 %)	505 (13 %)	355 (9 %)
Manœuvres aux soins du bétail (CNP 85100)	Rythme de travail rapide	Travail d'équipe	Souci du détail	59	2 070	110 (5 %)	810 (39 %)	880 (43 %)	710 (34 %)	260 (13 %)	225 (11 %)
Manœuvres à la récolte (CNP 85101)	Travail d'équipe	Parler l'anglais	Coordination œil-main coordi- nation	15	465	35 (8 %)	245 (53 %)	170 (37 %)	160 (34 %)	90 (19 %)	45 (10 %)
Manœuvres de pépinières et de serres (CNP 85103)	S. o.	S. o.	S. o.	0	720	50 (7 %)	475 (66 %)	320 (44 %)	230 (32 %)	125 (17 %)	40 (6 %)

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0593-01 Catégorie de travailleur selon le groupe de base des professions, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties, 2021; Vicinity Jobs, données sur mesure, 2024.

* pour chaque profession.



APERÇU PROVINCIAL : ONTARIO



- Une fois de plus, l'Ontario a été à l'origine de la plus importante part nationale d'exploitations et d'exploitants agricoles. De plus, elle s'est inscrite au deuxième rang des provinces ayant le plus contribué aux revenus d'exploitation agricole du pays. En outre, l'Ontario était le chef de file de toutes les provinces au chapitre de produits agricoles comme le soya, le maïs-grain, et les produits de serre.
- Les exploitations ontariennes utilisent des technologies agricoles sophistiquées afin d'améliorer l'efficacité agricole, de contribuer à protéger l'environnement contre l'utilisation excessive d'engrais et de demeurer compétitives sur le marché mondial. Les types de technologie comprennent, entre autres, la traite entièrement robotisée, les systèmes de direction par guidage automatique et la cartographie par système d'information géographique.
- La combinaison du vieillissement des exploitants agricoles et des préoccupations croissantes en matière de santé associées à la COVID-19 peut avoir amené un plus grand nombre d'exploitants agricoles à envisager des plans de relève. En 2021, 14,0 % des exploitations agricoles de l'Ontario ont déclaré avoir un plan de relève, en hausse par rapport 8,5 % en 2016. Le nombre total d'exploitations agricoles en Ontario ayant déclaré avoir un plan de relève a augmenté de 42,3 % comparativement au recensement précédent, en hausse par rapport aux 4 206 exploitations enregistrées en 2016. À titre de comparaison, le taux d'augmentation s'établissait à 41,2 % au niveau national, en hausse par rapport aux 16 200 exploitations enregistrées en 2016.
- Comme c'était le cas en 2016, le nombre d'exploitants agricoles déclarés en Ontario représentait plus du quart (25,7 %) du nombre total d'exploitants agricoles déclarés au Canada en 2021. Parallèlement, le nombre d'exploitants agricoles de la province a diminué de 4,4 % par rapport au recensement précédent, ce qui était légèrement supérieur au taux national (-3,5 %). En 2021, on comptait 67 390 exploitants agricoles en Ontario, en baisse par rapport aux 70 470 exploitants déclarés en 2016.
- Bien que le nombre total d'exploitants agricoles en Ontario ait diminué au fil du temps, la proportion d'exploitantes agricoles a augmenté, passant de 29,7 % en 2016 à 31,0 % en 2021. Cette hausse est attribuable au fait que le nombre d'exploitantes agricoles dans la province est resté stable pendant cette période. En 2016, on a dénombré 20 905 exploitantes



agricoles; en 2021, le nombre a légèrement diminué pour s'établir à 20 895. En revanche, le nombre d'exploitants agricoles de sexe masculin a diminué de 6,2 % par rapport à 2016, pour s'établir à 46 490 en 2021.

- En Ontario, le nombre d'exploitants agricoles âgés de moins de 35 ans (jeunes exploitants) a diminué de 15,0 % par rapport au recensement précédent, en baisse par rapport aux 6 610 jeunes exploitants déclarés en 2016. À titre de comparaison, le nombre d'exploitants agricoles âgés de 35 à 54 ans (exploitants d'âge moyen) a diminué de 20,9 %, pour s'établir à 19 780 en 2021. En revanche, le nombre d'exploitants agricoles âgés de 55 ans et plus (exploitants plus âgés) a augmenté de 8,1 % par rapport à 2016, pour atteindre 42 000 en 2021.
- La diminution proportionnelle du nombre d'exploitants agricoles d'âge moyen a donné lieu à un vieillissement de la population d'exploitants agricoles. L'âge moyen des exploitants agricoles de l'Ontario a augmenté de 1,4 an à 56,7, en hausse par rapport à l'âge moyen de 55,3 ans enregistré en 2016⁴⁰.

Aperçu des offres d'emploi en 2023 — Ontario

- La demande était la plus élevée pour les conducteurs/conductrices de camions de transport (10 446 offres d'emploi), suivie des techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (1 765 offres d'emploi) et des mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (698 offres d'emploi).
- Le travail d'équipe et l'attention aux détails semblent être des compétences clés en demande pour plusieurs professions (voir le tableau 6).



40 Statistiques Canada, « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : L'Ontario est une puissance agricole qui est chef de file de nombreuses catégories agricoles. »

Tableau 6 : Principales caractéristiques du marché du travail (2021) et compétences recherchées (2023) en Ontario

Profession/CNP	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée	Demande en 2023 (nombre d'offres d'emploi)	Main-d'œuvre totale* (n)	Chômage total* (n/[%])	Femmes dans la population active* (n/[%])	Population active âgée de 15 à 24 ans* (n/(%))	Population active âgée de 25 à 54 ans* (n/(%))	Population active âgée de 55 à 64 ans* (n/(%))	Population active âgée de 65 ans et plus* (n/[%])
Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture (CNP 21112)	Feuille de style en cascade (CSS)	Compétences en communication	Service à la clientèle	41	1 225	30 (2 %)	405 (33 %)	140 (11 %)	705 (58 %)	220 (18 %)	155 (13 %)
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 22114)	Feuille de style en cascade (CSS)	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes	1 765	9 945	730 (7 %)	2 455 (25 %)	1 560 (16 %)	6 465 (65 %)	1 460 (15 %)	460 (5 %)
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (CNP 72401)	Réparations et entretien correctif	Compétences mécaniques	Réparation de machines ou d'équipement	698	8 200	295 (4 %)	75 (1 %)	1 075 (13 %)	5 095 (62 %)	1 525 (19 %)	495 (6 %)
Conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 73300)	Conduite de camion	Inspection de véhicules	Travail d'équipe	10 446	125 190	9 535 (8 %)	4 640 (4 %)	5 445 (4 %)	76 820 (61 %)	33 195 (27 %)	9 725 (8 %)
Gestionnaires en agriculture (CNP 80020)	Travail d'équipe	Souci du détail	Manutention de charges lourdes	42	40 595	605 (1 %)	11 590 (29 %)	1 595 (4 %)	17 580 (43 %)	10 495 (26 %)	10 930 (27 %)
Gestionnaires en horticulture (CNP 80021)	Travail d'équipe	Souci du détail	Compétences en communication	37	1 500	30 (2 %)	530 (35 %)	70 (5 %)	800 (53 %)	405 (27 %)	230 (15 %)
Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles (CNP 82030)	Gestion de dossiers	Compétences en supervision	Travail d'équipe	178	985	15 (2 %)	310 (31 %)	70 (7 %)	700 (71 %)	165 (17 %)	55 (6 %)

Entrepreneurs/ entrepreneuses et superviseurs/super- viseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entre- tien des terrains et de l'horticulture (CNP 82031)	Travail d'équipe	Leadership	Compétences en communi- cation	454	9 595	425 (4 %)	1 075 (11 %)	715 (7 %)	6 870 (72 %)	1 590 (17 %)	425 (4 %)
Ouvriers spécialisés/ ouvrières spécial- isées dans l'élevage et opérateurs/ opératrices de ma- chinerie agricoles (CNP 84120)	Travail d'équipe	Gestion de dossiers	Souci du détail	172	10 415	725 (7 %)	3 025 (29 %)	3 490 (34 %)	4 385 (42 %)	1 535 (15 %)	1 010 (10 %)
Manœuvres aux soins du bétail (CNP 85100)	Travail d'équipe	Rythme de travail rapide	Souci du détail	652	9 630	615 (6 %)	4 705 (49 %)	4 460 (46 %)	3 200 (33 %)	1 195 (12 %)	780 (8 %)
Manœuvres à la récolte (CNP 85101)	Manutention de charges lourdes	Rythme de travail rapide	Coordination œil-main coor- dination	666	3 250	635 (20 %)	1 485 (46 %)	1 070 (33 %)	1 600 (39 %)	440 (14 %)	140 (4 %)
Manœuvres de pépinières et de serres (CNP 85103)	Rythme de travail rapide	Manutention de charges lourdes	Souci du détail	215	6 730	660 (10 %)	3 650 (54 %)	2 575 (38 %)	2 945 (44 %)	835 (12 %)	380 (6 %)

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0593-01 Catégorie de travailleur selon le groupe de base des professions, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties, 2021; Vicinity Jobs, données sur mesure, 2024.
* pour chaque profession.



APERÇU PROVINCIAL : QUÉBEC



- Les données du Recensement de l'agriculture de 2021 montrent que le Québec figure parmi les chefs de file du Canada pour plusieurs produits agricoles, notamment les produits de l'érable, les vaches laitières, les porcs et les canneberges. L'érable continue d'offrir une reconnaissance mondiale au Québec. La province a exporté pour plus de 568,9 millions de dollars de sucre et de sirop d'érable en 2021.
- En raison de son grand nombre d'exploitations laitières, le Québec comptait davantage d'exploitations ayant déclaré utiliser la traite robotisée que toute autre province. En 2020, la province était à l'origine de 41,1 % de l'ensemble des exploitations canadiennes qui ont mentionné utiliser la technologie de traite robotisée. Le nombre d'exploitations agricoles ayant indiqué utiliser la traite robotisée au Québec a presque doublé par rapport au recensement précédent. En 2015, 454 exploitations ont déclaré utiliser la traite robotisée, comparativement à 902 exploitations en 2020.
- Le Québec a enregistré un taux d'utilisation de la technologie très semblable à celui du reste du Canada. En 2020, un peu moins de la moitié (49,8 %) des exploitations de la province ont déclaré utiliser au moins l'une des huit technologies, comparativement à 50,4 % des exploitations au Canada.
- De 2016 à 2021, le nombre d'exploitations agricoles ayant déclaré avoir un plan de relève au Québec a diminué de 162. La proportion d'exploitations ayant indiqué avoir un plan de relève a également diminué, pour passer de 9,2 % à 8,5 % au cours de la même période.
- Pour la première fois depuis 1991, le nombre d'exploitants agricoles déclarés au Québec a augmenté. De 2016 à 2021, le nombre d'exploitants agricoles a augmenté de 270, pour atteindre un total de 42 265 exploitants agricoles.
- La proportion d'exploitantes agricoles dans la province est demeurée plutôt stable depuis 1991, avoisinant le quart de l'ensemble des exploitants agricoles. En 2021, 27,7 % de l'ensemble des exploitants agricoles déclarés au Québec étaient des femmes, ce qui est légèrement inférieur à la proportion nationale (30,4 %).
- L'exploitant agricole québécois moyen est plus âgé, en grande partie en raison de la diminution des proportions d'exploitants agricoles jeunes et d'âge moyen. En 2021, l'exploitant agricole moyen avait 54,0 ans,



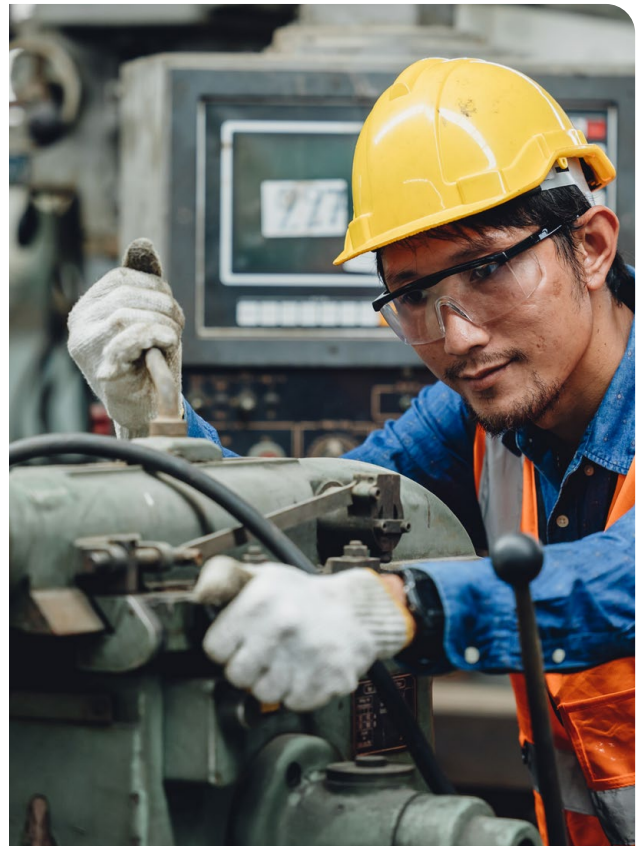
en hausse par rapport à 52,9 ans en 2016. Parallèlement, la proportion de jeunes exploitants agricoles (âgés de moins de 35 ans) a continué de diminuer.

- La proportion d'exploitants agricoles d'âge moyen (35 à 54 ans) a également diminué. En 2021, les exploitants agricoles d'âge moyen représentaient 38,0 % de l'ensemble des exploitants agricoles déclarants au Québec, ce qui était plus élevé que la proportion nationale (30,9 %).
- Les exploitants agricoles plus âgés (55 ans et plus) étaient le seul groupe ayant enregistré une croissance. La proportion d'exploitants agricoles plus âgés déclarés au Québec a augmenté, pour passer de 47,3 % en 2016 à 53,4 % en 2021. Parallèlement, les exploitants agricoles plus âgés représentaient 60,5 % de l'ensemble des exploitants agricoles au Canada⁴¹.

Aperçu des offres d'emploi en 2023 — Québec

- La demande était la plus élevée pour les conducteurs/conductrices de camions de transport (3 821 offres d'emploi), suivis des mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (546 offres d'emploi), des techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (498 offres d'emploi) et des manoeuvres aux soins du bétail (498 offres d'emploi).
- Le travail d'équipe était une compétence requise pour toutes les professions.

- La langue française est l'une des exigences en matière de compétences les plus demandées dans toutes les professions, à l'exception des mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd et des entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles.
- Il n'y avait que 36 offres d'emploi pour les gestionnaires en agriculture par rapport à un effectif de 27 910 employés, sans compter les exploitants agricoles (voir le tableau 7).



⁴¹ Statistiques Canada, « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : Le Québec continue d'être le principal producteur d'érables, de bleuets, de canneberges, de vaches laitières et de porcs. »

Tableau 7 : Principales caractéristiques du marché du travail (2021) et compétences recherchées (2023) au Québec

Profession/CNP	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée	Demande en 2023 (nombre d'offres d'emploi)	Main-d'œuvre totale* (n)	Chômage total* (n/[%])	Femmes dans la population active* (n/[%])	Population active âgée de 15 à 24 ans* (n/(%))	Population active âgée de 25 à 54 ans* (n/(%))	Population active âgée de 55 à 64 ans* (n/(%))	Population active âgée de 65 ans et plus* (n/[%])
Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture (CNP 21112)	Travail d'équipe	Feuille de style en cascade (CSS)	Parler français	89	2 100	30 (1%)	1 090 (52%)	135 (6%)	1 560 (74%)	330 (16%)	70 (3%)
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 22114)	Parler français	Travail d'équipe	Feuille de style en cascade (CSS)	498	5 985	370 (6%)	2 900 (48%)	580 (10%)	3 685 (62%)	1 300 (22%)	420 (7%)
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (CNP 72401)	Compétences mécaniques	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement	546	8 280	240 (3%)	80 (1%)	875 (11%)	5 600 (68%)	1 560 (19%)	240 (2%)
Conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 73300)	Conduite de camion	Parler français	Travail d'équipe	3 821	98 350	6 395 (7%)	5 620 (6%)	8 335 (8%)	56 615 (58%)	25 065 (25%)	8 345 (8%)
Gestionnaires en agriculture (CNP 80020)	Parler français	Travail d'équipe	Flexibilité	36	27 910	540 (2%)	7 035 (25%)	915 (3%)	15 325 (55%)	7 430 (27%)	4 240 (15%)
Gestionnaires en horticulture (CNP 80021)	Parler français	Travail d'équipe	Capacité à planifier	17	270	10 (4%)	160 (59%)	0 (0%)	145 (54%)	85 (31%)	35 (13%)
Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles (CNP 82030)	Souci du détail	Travail d'équipe	Service à la clientèle	107	405	10 (2%)	105 (26%)	10 (2%)	290 (72%)	80 (20%)	25 (6%)

Entrepreneurs/ entrepreneuses et superviseurs/super- viseures des services de l'aménagement paysager, de l'entre- tien des terrains et de l'horticulture (CNP 82031)	Parler français	Travail d'équipe	Service à la clientèle	113	2 215	100 (5 %)	355 (16 %)	145 (7 %)	1 505 (68 %)	445 (20 %)	125 (6 %)
Ouvriers spécialisés/ ouvrières spécial- isées dans l'élevage et opérateurs/ opératrices de ma- chinerie agricole (CNP 84120)	Parler français	Travail d'équipe	Compétences organisa- tion- nelles	15	9 465	695 (7 %)	2 610 (28 %)	2 270 (24 %)	4 505 (48 %)	1 855 (20 %)	830 (9 %)
Manœuvres aux soins du bétail (CNP 85100)	Parler français	Travail d'équipe	Leadership	498	5 835	315 (5 %)	2 000 (34 %)	1 795 (31 %)	2 455 (42 %)	1 000 (17 %)	590 (10 %)
Manœuvres à la récolte (CNP 85101)	Parler français	Leadership	Travail d'équipe	121	2 315	265 (11 %)	635 (27 %)	495 (21 %)	1 040 (45 %)	475 (21 %)	300 (13 %)
Manœuvres de pépinières et de serres (CNP 85103)	Parler français	Travail d'équipe	Souci du détail	88	2 090	190 (9 %)	965 (46 %)	490 (23 %)	955 (46 %)	445 (21 %)	200 (10 %)

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0593-01 Catégorie de travailleur selon le groupe de base des professions, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties, 2021; Vicinity Jobs, données sur mesure, 2024.

* pour chaque profession.



APERÇU PROVINCIAL : NOUVEAU-BRUNSWICK



- Les données du Recensement de l'agriculture de 2021 montrent que le secteur agricole du Nouveau-Brunswick, bien que relativement petit, est très diversifié, avec des exploitations agricoles dans toutes les catégories.
 - En 2021, moins du dixième (7,7 %) des exploitations du Nouveau-Brunswick ont déclaré avoir un plan de relève. Ce taux est légèrement supérieur à celui de 2016 (7,1 %), mais inférieur à la moyenne canadienne de 12,0 %. Comme c'était le cas partout au Canada, les exploitations des catégories de revenus supérieurs étaient plus susceptibles de déclarer avoir un plan de relève au Nouveau-Brunswick.
- Cet écart entre les taux de planification de la relève pourrait notamment s'expliquer par le fait que le Nouveau-Brunswick a déclaré une plus petite proportion d'exploitations agricoles ayant enregistré des revenus de 100 000 \$ et plus. En 2020, 34,0 % des exploitations du Nouveau-Brunswick ont déclaré des revenus de 100 000 \$ et plus, comparativement à 44,2 % des exploitations au Canada.
 - Le nombre total d'exploitants agricoles déclarés dans la province a diminué de 17,6 % de 2016 à 2021, tandis qu'au Canada, le nombre total d'exploitants agricoles a diminué de 3,5 %. Entretemps, la proportion d'exploitantes agricoles au Nouveau-Brunswick a augmenté pour atteindre un peu moins du quart de tous les exploitants agricoles (23,6 %). Cependant, ce nombre était encore inférieur au niveau national de 30,4 %.
 - En 2021, l'âge moyen des exploitants agricoles au Nouveau-Brunswick était de 57 ans, en hausse par rapport à 55,6 ans en 2016. Ce chiffre était également supérieur à la moyenne canadienne de 56,0 ans. De 2016 à 2021, la proportion d'exploitants agricoles âgés de 55 ans et plus a augmenté de 57,2 % à 62,8 %, tandis que la proportion d'exploitants agricoles plus jeunes (âgés de moins de 55 ans) a diminué de 42,8 % à 37,2 %⁴².

42 Statistiques Canada, « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : Le Nouveau-Brunswick est le chef de file du Canada atlantique en ce qui concerne les entailles d'érables et les bleuets nains. »



Aperçu des offres d'emploi en 2023 — Nouveau-Brunswick

- La demande de conducteurs/ conductrices de camions de transport dépasse de loin les autres professions (814 offres d'emploi), suivie des mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (71 offres d'emploi) et des techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (67 offres d'emploi).
- Il n'y avait que quatre offres d'emploi pour les gestionnaires en agriculture, et seules 2 compétences clés étaient requises : la communication et le leadership.
- De toutes les professions analysées, seuls les manœuvres aux soins du bétail nécessitaient des compétences linguistiques en français.
- Le travail d'équipe est l'une des principales compétences requises pour les conducteurs/conductrices de camions de transport (voir le tableau 8).



Tableau 8 : Principales caractéristiques du marché du travail (2021) et compétences recherchées (2023) au Nouveau-Brunswick

Profession/CNP	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée	Demande en 2023 (nombre d'offres d'emploi)	Main-d'œuvre totale* (n)	Chômage total* (n/[%])	Femmes dans la population active* (n/[%])	Population active âgée de 15 à 24 ans* (n/(%))	Population active âgée de 25 à 54 ans* (n/(%))	Population active âgée de 55 à 64 ans* (n/(%))	Population active âgée de 65 ans et plus* (n/[%])
Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture (CNP 21112)	Travail d'équipe	Service à la clientèle	Capacité à planifier	20	115	0 (0%)	40 (35%)	10 (9%)	60 (52%)	45 (39%)	0 (0%)
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 22114)	Feuille de style en cascade (CSS)	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes	67	390	45 (12%)	90 (23%)	25 (6%)	270 (69%)	65 (17%)	25 (6%)
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (CNP 72401)	Compétences mécaniques	Réparations et entretien correctif	Diagnostic de panne	71	855	60 (7%)	0 (0%)	100 (12%)	525 (61%)	185 (22%)	45 (5%)
Conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 73300)	Conduite de camion	Inspection de véhicules	Travail d'équipe	814	9 545	1 345 (14%)	265 (3%)	345 (4%)	5 255 (55%)	2 880 (30%)	1 060 (11%)
Gestionnaires en agriculture (CNP 80020)	Compétences en communication	Leadership	S. o.	4	1 755	70 (4%)	385 (22%)	85 (5%)	870 (50%)	420 (24%)	385 (22%)
Gestionnaires en horticulture (CNP 80021)	S. o.	S. o.	S. o.	0	105	0 (0%)	35 (33%)	0 (0%)	55 (52%)	15 (14%)	30 (29%)
Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles (CNP 82030)	Souci du détail	Compétences organisationnelles	Rythme de travail rapide	12	35	0 (0%)	10 (29%)	0 (0%)	30 (86%)	0 (0%)	0 (0%)

Entrepreneurs/ entrepreneuses et superviseurs/super- viseures des services de l'aménagement paysager, de l'entre- tien des terrains et de l'horticulture (CNP 82031)	Compétences organisation- nelles	Rythme de travail rapide	Souci du détail	27	315	50 (16 %)	40 (13 %)	15 (5 %)	190 (60 %)	60 (19 %)	45 (14 %)
Ouvriers spécialisés/ ouvrières spécial- isées dans l'élevage et opérateurs/ opératrices de ma- chinerie agricole (CNP 84120)	Parler l'anglais	Rythme de travail rapide	Compétences organisation- nelles	26	890	175 (20 %)	190 (21 %)	160 (18 %)	430 (48 %)	230 (26 %)	70 (8 %)
Manœuvres aux soins du bétail (CNP 85100)	Parler l'anglais	Travail d'équipe	Parler français	40	595	80 (13 %)	260 (44 %)	195 (33 %)	235 (39 %)	85 (14 %)	80 (13 %)
Manœuvres à la récolte (CNP 85101)	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes	Coordination œil-main coor- dination	26	480	160 (33 %)	150 (31 %)	95 (20 %)	235 (49 %)	105 (22 %)	45 (9 %)
Manœuvres de pépinières et de serres (CNP 85103)	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes	Parler l'anglais	14	630	65 (10 %)	320 (51 %)	190 (30 %)	250 (40 %)	145 (23 %)	45 (7 %)

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0593-01 Catégorie de travailleur selon le groupe de base des professions, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties, 2021; Vicinity Jobs, données sur mesure, 2024.

* pour chaque profession.



APERÇU PROVINCIAL : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD



- Les données du Recensement de l'agriculture de 2021 montrent que la culture de la pomme de terre à l'Île-du-Prince-Édouard joue un rôle important dans l'industrie agricole de la province et du Canada.
- En 2021, plus d'un dixième (11,3 %) des exploitations de l'Île-du-Prince-Édouard ont déclaré avoir un plan de relève, comparativement au 8,4 % par rapport à 2016. Malgré cette augmentation, la proportion d'exploitations agricoles ayant déclaré avoir un plan de relève demeure inférieur à la moyenne canadienne de 12,0 %.
- Le nombre total d'exploitants agricoles dans la province a diminué de 11,7 % de 2016 à 2021. Parallèlement, au Canada, le nombre total d'exploitants agricoles a augmenté de 3,5 %.

- La proportion d'exploitantes agricoles à l'Île-du-Prince-Édouard a augmenté pour atteindre un cinquième de tous les exploitants agricoles (20,0 %). Cependant, ce nombre demeure encore inférieur au niveau national de 30,4 %.
- En 2021, l'âge moyen déclaré pour les exploitants agricoles à l'Île-du-Prince-Édouard s'établissait à 56,4 ans, en hausse par rapport à 55,0 ans en 2016 et supérieur à la moyenne canadienne de 56,0 ans. Plus de 6 exploitants agricoles sur 10 (60,6 %) à l'Île-du-Prince-Édouard étaient âgés de 55 ans et plus, soit un taux plus élevé que celui de 55,1 % enregistré en 2016. Dans l'ensemble du Canada, 60,5 % de tous les exploitants agricoles étaient âgés de 55 ans et plus. Parallèlement, la proportion d'exploitants agricoles dans la province âgés de moins de 55 ans a diminué⁴³.

Aperçu des offres d'emploi en 2023 — Île-du-Prince-Édouard

- La demande était la plus élevée pour les conducteurs/conductrices de camions de transport (233 offres d'emploi).
- Il n'y avait qu'une seule offre d'emploi pour les gestionnaires en horticulture.
- Le travail d'équipe et l'attention aux détails semblent être des compétences clés en demande pour plusieurs professions.
- La demande d'entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles (26 offres d'emploi) représentait plus de 50 % de la main-d'œuvre totale (50 personnes) (voir le tableau 9).

⁴³ Statistiques Canada, « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : L'Île-du-Prince-Édouard se classe au premier rang au chapitre de la production de pommes de terre. »

Tableau 9 : Principales caractéristiques du marché du travail (2021) et compétences recherchées (2023) à l'Île-du-Prince-Édouard

Profession/CNP	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée	Demande en 2023 (nombre d'offres d'emploi)	Main-d'œuvre totale* (n)	Chômage total* (n/[%])	Femmes dans la population active* (n/[%])	Population active âgée de 15 à 24 ans* (n/(%))	Population active âgée de 25 à 54 ans* (n/(%))	Population active âgée de 55 à 64 ans* (n/(%))	Population active âgée de 65 ans et plus* (n/[%])
Agronomes, conseillers/ conseillères et spécialistes en agriculture (CNP 21112)	Compétences en communication	Relations interpersonnelles	Travail d'équipe	10	50	0 (0%)	20 (40%)	10 (20%)	35 (70%)	0 (0%)	0 (0%)
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 22114)	Manutention de charges lourdes	Souci du détail	Parler l'anglais	33	100	30 (30%)	25 (25%)	10 (10%)	45 (45%)	40 (40%)	0 (0%)
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (CNP 72401)	Compétences mécaniques	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement	25	225	20 (9%)	0 (0%)	15 (7%)	135 (60%)	70 (31%)	15 (7%)
Conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 73300)	Conduite de camion	Service à la clientèle	Manutention de charges lourdes	233	1 640	250 (15%)	15 (1%)	40 (2%)	860 (52%)	495 (30%)	240 (15%)
Gestionnaires en agriculture (CNP 80020)	Souci du détail	Compétences organisationnelles	Rythme de travail rapide	4	1 265	40 (3%)	210 (17%)	30 (2%)	615 (49%)	330 (26%)	290 (23%)
Gestionnaires en horticulture (CNP 80021)	Compétences organisationnelles	Compétences en supervision	Travail d'équipe	1	35	0 (0%)	15 (43%)	0 (0%)	10 (29%)	15 (43%)	10 (29%)
Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles (CNP 82030)	Gestion de dossiers	Rythme de travail rapide	Compétences en supervision	26	50	15 (30%)	25 (50%)	0 (0%)	35 (70%)	10 (20%)	0 (0%)

Entrepreneurs/ entrepreneuses et superviseurs/super- visseurs des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 82031)	Compétences en communi- cation	Leadership	Autonomie et motivation personnelle	4	125	20 (16 %)	20 (16 %)	20 (16 %)	55 (44 %)	25 (20 %)	25 (20 %)
Ouvriers spécialisés/ ouvrières spécialisées dans l'élevage et opéra- teurs/opératrices de machineries agricoles (CNP 84120)	Travail d'équipe	Rythme de travail rapide	Souci du détail	21	760	120 (16 %)	145 (19 %)	145 (19 %)	345 (45 %)	160 (21 %)	110 (14 %)
Manœuvres aux soins du bétail (CNP 85100)	Souci du détail	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes	50	285	30 (11 %)	105 (37 %)	125 (44 %)	110 (39 %)	30 (11 %)	20 (7 %)
Manœuvres à la récolte (CNP 85101)	Manutention de charges lourdes	Parler l'anglais	Flexibilité	24	310	50 (16 %)	90 (29 %)	55 (18 %)	150 (48 %)	65 (21 %)	35 (11 %)
Manœuvres de pépin- nières et de serres (CNP 85103)	Rythme de travail rapide	Manutention de charges lourdes	Parler l'anglais	6	115	10 (9 %)	55 (48 %)	40 (35 %)	45 (39 %)	25 (22 %)	0 (0 %)

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0593-01 Catégorie de travailleur selon le groupe de base des professions, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties, 2021; Vicinity Jobs, données sur mesure, 2024.

* pour chaque profession.



APERÇU PROVINCIAL : NOUVELLE-ÉCOSSE



- Les données du Recensement de l'agriculture de 2021 renforcent la réputation de la province en matière de culture de bleuets et de pommes.
- Le nombre total d'exploitations agricoles déclarées en Nouvelle-Écosse a diminué de 21,2 % par rapport au recensement précédent. Il s'agit de la baisse la plus importante enregistrée à l'échelle des provinces au Canada. En comparaison, le nombre d'exploitations agricoles déclarées dans l'ensemble du Canada a diminué de 1,9 % au cours de la même période.
- Les exploitations agricoles classées comme des exploitations d'élevage de porcs ont enregistré la baisse la plus importante. De 2016 à 2021, le nombre d'exploitations d'élevage de porcs a chuté

de 56,5 %. En tout, 2 741 exploitations agricoles ont été déclarées en Nouvelle-Écosse en 2021.

- En 2021, 8,1 % des exploitations agricoles en Nouvelle-Écosse ont déclaré avoir un plan de relève, en hausse par rapport à 5,2 % en 2016. En comparaison, 12,0 % des exploitations agricoles au Canada ont déclaré avoir un plan de relève.
- Comme c'était le cas en 2016, la Nouvelle-Écosse a déclaré l'âge moyen des exploitants agricoles le plus élevé au Canada. L'âge moyen des exploitants agricoles dans la province a augmenté, passant de 56,5 ans en 2016 à 58,2 ans en 2021. En Nouvelle-Écosse, plus des deux tiers (67,6 %) des exploitants agricoles étaient âgés de 55 ans et plus, ce qui était supérieur au taux national de 60,5 %.
- La proportion d'exploitantes en Nouvelle-Écosse est passée de 27,3 % en 2016 à 29,5 % en 2021. Cependant, ce nombre était encore inférieur au niveau national de 30,4 %.
- En 2021, le nombre total d'exploitants agricoles (3 785) en Nouvelle-Écosse a diminué de 18,3 % par rapport à 2016. La diminution du nombre d'exploitants agricoles était assez semblable à la baisse de 21,2 % du nombre total d'exploitations agricoles dans la province⁴⁴.

⁴⁴ Statistiques Canada, « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : Les bleuets nains, les pommes, le vison et la volaille jouent un rôle important dans l'agriculture de la Nouvelle-Écosse. »



Aperçu des offres d'emploi en 2023 — Nouvelle-Écosse

- La demande de conducteurs/
conductrices de camions de transport
dépasse de loin celle pour les autres
professions (873 offres d'emploi).
- L'aptitude à travailler en équipe est
répandue dans la plupart des professions.
- En 2023, il n'y a pas eu d'offres d'emploi
pour les gestionnaires en horticulture et
seulement deux offres d'emploi pour les
agronomes, conseillers/conseillères et
spécialistes en agriculture (voir le
tableau 10).



Tableau 10 : Principales caractéristiques du marché du travail (2021) et compétences recherchées (2023) en Nouvelle-Écosse

Profession/CNP	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée	Demande en 2023 (nombre d'offres d'emploi)	Main-d'œuvre totale* (n)	Chômage total* (n/[%])	Femmes dans la population active* (n/[%])	Population active âgée de 15 à 24 ans* (n/(%))	Population active âgée de 25 à 54 ans* (n/(%))	Population active âgée de 55 à 64 ans* (n/(%))	Population active âgée de 65 ans et plus* (n/[%])
Agronomes conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture (CNP 21112)	Compétences en communication	Capacités d'analyse	Flexibilité	2	50	0 (0%)	30 (60%)	0 (0%)	50 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 22114)	Feuille de style en cascade (CSS)	Travail d'équipe	Compétences en communication	177	530	50 (9%)	160 (30%)	45 (8%)	340 (64%)	110 (21%)	30 (6%)
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (CNP 72401)	Compétences mécaniques	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement	60	985	60 (6%)	0 (0%)	130 (13%)	580 (59%)	200 (20%)	75 (8%)
Conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 73300)	Conduite de camion	Travail d'équipe	Inspection de véhicules	873	7 500	875 (12%)	190 (3%)	440 (6%)	3 905 (52%)	2 230 (30%)	925 (12%)
Gestionnaires en agriculture (CNP 80020)	Travail d'équipe	Service à la clientèle	Flexibilité	4	2 390	70 (3%)	635 (27%)	90 (4%)	1 000 (42%)	705 (29%)	590 (25%)
Gestionnaires en horticulture (CNP 80021)	S. o.	S. o.	S. o.	0	175	10 (6%)	30 (17%)	0 (0%)	55 (31%)	40 (23%)	75 (43%)
Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles (CNP 82030)	Gestion de dossiers	Rythme de travail rapide	Compétences en supervision	6	25	0 (0%)	10 (40%)	0 (0%)	10 (40%)	15 (20%)	10 (40%)

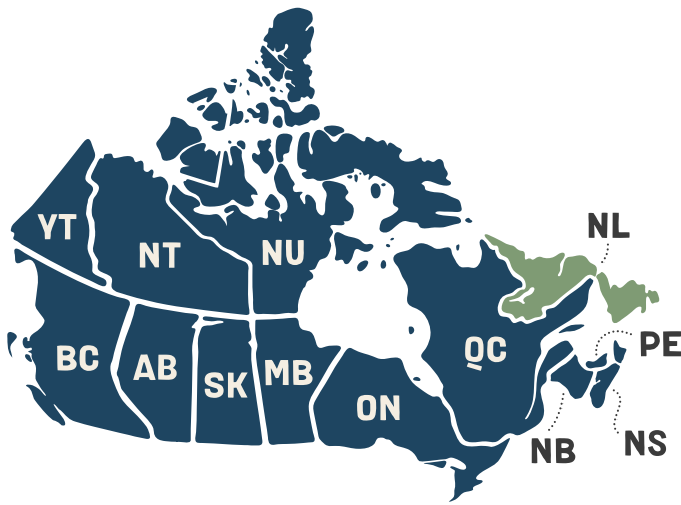
Entrepreneurs/ entrepreneuses et superviseurs/super- visseuses des services de l'aménagement paysager de l'entret- ien des terrains et de l'horticulture (CNP 82031)	Travail d'équipe	Leadership	Gestion de dossiers	28	550	15 (3 %)	115 (21 %)	35 (6 %)	375 (68 %)	115 (21 %)	25 (5 %)
Ouvriers spécialisés/ ouvrières spécial- isées dans l'élevage et opérateurs/ opératrices de ma- chinerie agricoles (CNP 84120)	Rythme de travail rapide	Souci du détail	Travail d'équipe	18	775	90 (12 %)	185 (24 %)	220 (28 %)	300 (39 %)	160 (21 %)	90 (12 %)
Manœuvres aux soins du bétail (CNP 85100)	Manutention de charges lourdes	Travail d'équipe	Souci du détail	53	665	75 (11 %)	245 (37 %)	220 (33 %)	285 (43 %)	135 (20 %)	30 (5 %)
Manœuvres à la récolte (CNP 85101)	Travail d'équipe	Coordination œil-main coor- dination	Manutention de charges lourdes	50	335	75 (22 %)	125 (37 %)	135 (40 %)	110 (33 %)	60 (18 %)	25 (7 %)
Manœuvres de pépin- nières et de serres (CNP 85103)	Travail d'équipe	Souci du détail	Chargement et déchargement	6	495	100 (20 %)	245 (49 %)	140 (28 %)	180 (36 %)	140 (28 %)	30 (6 %)

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0593-01 Catégorie de travailleur selon le groupe de base des professions, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties, 2021; Vicinity Jobs, données sur mesure, 2024.

* pour chaque profession.



APERÇU PROVINCIAL : TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR



- À Terre-Neuve-et-Labrador, les exploitants agricoles doivent surmonter de nombreux défis, en partie en raison de la géographie, du climat et des conditions du sol propres à la province. Malgré cela, la culture de légumes et de melons a joué un rôle important dans l'agriculture primaire de la province, comme l'indiquent les données du Recensement de l'agriculture de 2021.
- En 2021, près du quart (23,5 %) de l'ensemble des exploitations agricoles déclarées à Terre-Neuve-et-Labrador était des exploitations productrices de légumes et de melons. Les exploitations de culture en serre et en pépinière et de floriculture (16,3 %) occupaient le deuxième rang.

- En dépit du fait que les exploitants agricoles étaient en moyenne plus âgés que dans le reste du pays, les exploitations agricoles de Terre-Neuve-et-Labrador étaient moins susceptibles de déclarer avoir un plan de relève. En 2021, moins d'un dixième (9,3 %) des exploitations à Terre-Neuve-et-Labrador ont déclaré avoir un plan de relève. Ce taux était supérieur à celui observé en 2016 (5,7 %), mais il était inférieur à la moyenne canadienne de 12,0 %. Comme c'était le cas partout au Canada, les exploitations agricoles déclarant 100 000 \$ et plus en revenus étaient plus susceptibles de déclarer avoir un plan de relève à Terre-Neuve-et-Labrador.
- L'une des raisons possibles de la différence observée dans les taux de planification de la relève pourrait découler du fait que Terre-Neuve-et-Labrador a déclaré une plus petite proportion d'exploitations agricoles dont les revenus se chiffraient à 100 000 \$ et plus. En 2020, près du tiers (32,6 %) des exploitations de la province ont déclaré des revenus de 100 000 \$ et plus, par rapport à 44,2 % des exploitations à l'échelle du Canada.
- En 2021, l'âge moyen des exploitants agricoles à Terre-Neuve-et-Labrador s'établissait à 57,5 ans, en hausse par rapport à 55,8 ans en 2016, et supérieur à la moyenne canadienne de 56,0 ans.
- Près des deux tiers des exploitants agricoles (65,6 %) de Terre-Neuve-et-Labrador étaient âgés de 55 ans et plus, en hausse par rapport au taux de 58,2 % enregistré en 2016. Au Canada, 60,5 % de l'ensemble des exploitants agricoles étaient âgés de 55 ans et plus.



- En 2021, 28,9 % des exploitants agricoles de Terre-Neuve-et-Labrador étaient âgés de 35 à 54 ans, soit un peu moins que la moyenne canadienne de 30,9 %. Les exploitants agricoles âgés de moins de 35 ans représentaient 3,3 % des exploitants agricoles de la province, ce qui était inférieur au taux observé dans l'ensemble du pays (8,6 %).
- En 2021, le nombre total d'exploitants agricoles déclarés dans la province a diminué de 9,6 % par rapport à 2016, pour s'établir à 450 exploitants. En revanche, la proportion d'exploitantes agricoles à Terre-Neuve-et-Labrador a augmenté pour atteindre un peu plus du quart (25,6 %) de l'ensemble des exploitants, en hausse par rapport à 23,0 % en 2016. Cependant, ce nombre était encore inférieur au niveau national de 30,4 %⁴⁵.

Aperçu des offres d'emploi en 2023 — Terre-Neuve-et-Labrador

- La demande de conducteurs/ conductrices de camions de transport dépasse de loin celle pour les autres professions (306 offres d'emploi).
- L'aptitude à travailler en équipe est répandue dans la plupart des professions.
- En 2023, il n'y avait pas d'offres d'emploi pour les gestionnaires en horticulture et une seule pour les gestionnaires en agriculture et les manœuvres de pépinières et de serres (voir le tableau 11).



⁴⁵ Statistiques Canada, « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : Les exploitations agricoles productrices de légumes et de melons constituent la plus grande part des exploitations agricoles à Terre-Neuve-et-Labrador. »

Tableau 11 : Principales caractéristiques du marché du travail (2021) et compétences recherchées (2023) à Terre-Neuve-et-Labrador

Profession/CNP	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée	Demande en 2023 (nombre d'offres d'emploi)	Main-d'œuvre totale* (n)	Chômage total* (n/[%])	Femmes dans la population active* (n/[%])	Population active âgée de 15 à 24 ans* (n/(%))	Population active âgée de 25 à 54 ans* (n/(%))	Population active âgée de 55 à 64 ans* (n/(%))	Population active âgée de 65 ans et plus* (n/[%])
Agronomes conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture (CNP 21112)	Compétences en supervision	Gestion du temps	Pouvoir décisionnel	5	15	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	10 (67 %)	10 (67 %)	0 (0 %)
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 22114)	Feuille de style en cascade (CSS)	Travail d'équipe	Parler l'anglais	25	80	30 (38 %)	10 (13 %)	0 (0 %)	65 (81 %)	0 (0 %)	10 (13 %)
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (CNP 72401)	Compétences mécaniques	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement	17	880	45 (5 %)	10 (1 %)	105 (12 %)	570 (65 %)	160 (18 %)	45 (5 %)
Conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 73300)	Conduite de camion	Inspection de véhicules	Manutention de charges lourdes	306	3.935	810 (21 %)	155 (4 %)	150 (4 %)	2.315 (59 %)	1.155 (29 %)	305 (8 %)
Gestionnaires en agriculture (CNP 80020)	Travail d'équipe	Gestion du temps	Pouvoir décisionnel	1	325	35 (11 %)	40 (12 %)	0 (0 %)	200 (62 %)	80 (25 %)	50 (15 %)
Gestionnaires en horticulture (CNP 80021)	S. o.	S. o.	S. o.	0	35	0 (0 %)	15 (43 %)	0 (0 %)	10 (29 %)	0 (0 %)	25 (71 %)
Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles (CNP 82030)	Compétences en supervision	Gestion des opérations	Travail d'équipe	3	10	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	10 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)

Entrepreneurs/ entrepreneuses et superviseurs/super- viseuses des services de l'aménagement paysager de l'entret- tien des terrains et de l'horticulture (CNP 82031)	Travail d'équipe	Pouvoir décisionnel	Conduite de camion	6	125	10 (8 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	90 (72 %)	25 (20 %)	0 (0 %)
Ouvriers spécialisés/ ouvrières spécial- isées dans l'élevage et opérateurs/ opératrices de ma- chinerie agricoles (CNP 84120)	Travail d'équipe	Rythme de travail rapide	Souci du détail	5	195	60 (31 %)	45 (23 %)	15 (8 %)	130 (67 %)	50 (26 %)	0 (0 %)
Manœuvres aux soins du bétail (CNP 85100)	Travail d'équipe	Souci du détail	Compétences organisationnelles	10	250	40 (16 %)	85 (34 %)	40 (16 %)	155 (62 %)	55 (22 %)	0 (0 %)
Manœuvres à la récolte (CNP 85101)	Manutention de charges lourdes	Travail d'équipe	Flexibilité	12	40	15 (38 %)	20 (50 %)	10 (25 %)	25 (63 %)	0 (0 %)	10 (25 %)
Manœuvres de pépinières et de serres (CNP 85103)	Parler l'anglais	S. o.	S. o.	1	165	35 (21 %)	95 (58 %)	60 (36 %)	50 (30 %)	45 (27 %)	0 (0 %)

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0593-01 Catégorie de travailleur selon le groupe de base des professions, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties, 2021; Vicinity Jobs, données sur mesure, 2024.

* pour chaque profession.



SECTION 4 : ÉTUDES ET FORMATIONS POSTSECONDAIRES POUR SOUTENIR LES PRINCIPALES PROFESSIONS AGRICOLES



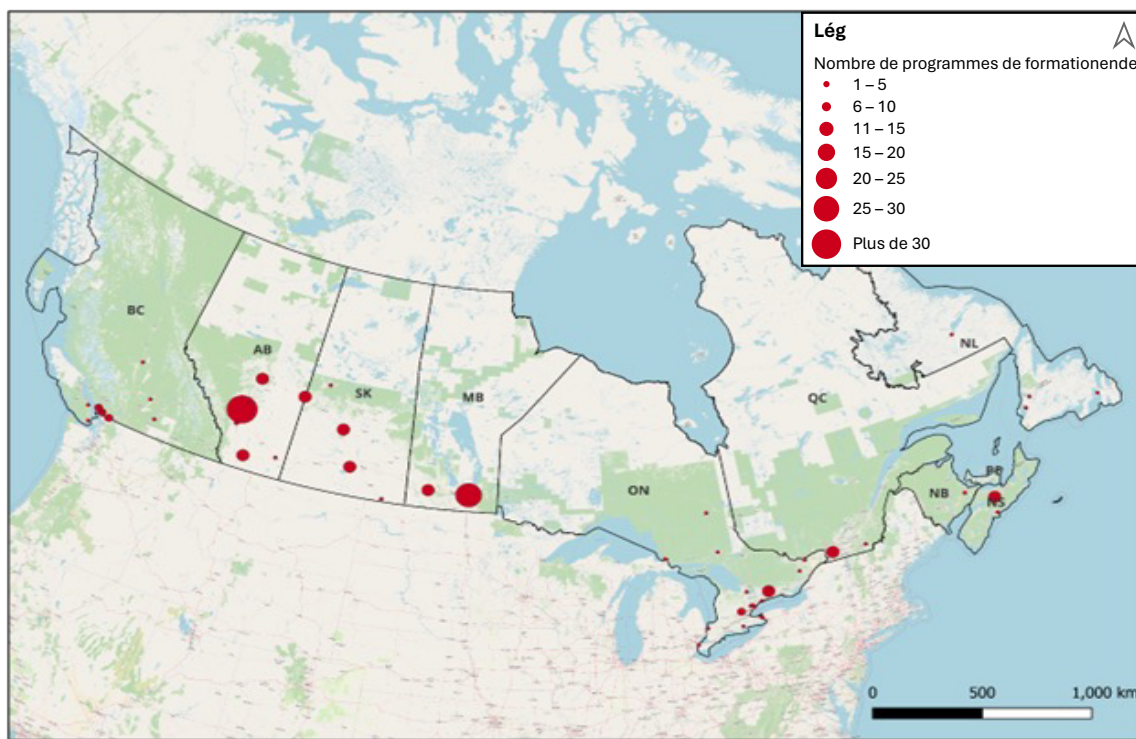
Programmes postsecondaires axés sur l'agriculture

Le Guichet-Emplois indique que neuf des 12 professions clés analysées dans cette étude peuvent nécessiter une certaine forme d'études postsecondaires (EPS). Une base de données des renseignements clés sur les programmes canadiens de formation postsecondaire liés à l'agriculture a été élaborée afin de déterminer s'il existe des lacunes entre les compétences que l'on doit avoir pour travailler dans chacune des 12 professions clés (selon le Guichet-Emplois), les compétences spécifiques que les employeurs réclament dans leurs offres d'emploi et les compétences enseignées dans les programmes de formation postsecondaires connexes.

Les données recueillies comprenaient les noms des établissements qui offrent des programmes liés aux 12 professions clés, l'emplacement de leur campus, le format du programme (en personne, à distance ou mixte), le nom du programme, les spécialisations (le cas échéant), la durée prévue du programme, si le programme offre des stages ou non et le coût moyen pour un étudiant canadien.

Les renseignements relatifs aux programmes d'EPS sont résumés dans cette [carte interactive de la demande professionnelle et de compétences](#). Cliquez sur les symboles du mortier pour en savoir plus sur les programmes liés à l'agriculture qui sont offerts dans cette région.

Carte 2 : Concentrations des programmes de formation agricole au Canada.



Source : Groupe de recherche sur les tendances RH, 2024



Programmes d'apprentissage intégrés au travail dans l'agriculture

L'apprentissage intégré au travail (AIT) est une approche éducative qui intègre l'apprentissage académique à une expérience de travail pratique. Il est conçu pour offrir aux étudiants une expérience réelle dans le domaine de leur choix pendant qu'ils poursuivent leurs études. Les programmes d'AIT peuvent prendre diverses formes, telles que des stages, un enseignement coopératif, des apprentissages, des stages et des placements en milieu de travail.

L'objectif de l'apprentissage intégré au travail est de combler l'écart entre les connaissances théoriques acquises en classe et les compétences pratiques nécessaires sur le lieu de travail. En prenant part à des expériences de travail pratiques, les étudiants peuvent développer une compréhension plus profonde de leur domaine, acquérir des compétences pertinentes, créer des réseaux professionnels et améliorer leur employabilité après l'obtention de leur diplôme.

Moins de 5 % des programmes d'AIT canadiens sont liés à l'agriculture

Au cours des dernières années, l'élaboration et la promotion de programmes d'AIT dans les établissements d'enseignement supérieur canadiens ont été une priorité pour de nombreux intervenants de l'enseignement postsecondaire. Il y a eu un intérêt et des investissements substantiels dans l'AIT par de nombreux gouvernements provinciaux, ainsi

qu'un financement fédéral sans précédent dans l'écosystème canadien de l'AIT⁴⁶.

En 2022, Enseignement coopératif et apprentissage intégré au travail (ECAIT) a constaté qu'entre 2021 et 2022, les placements d'étudiants dans les universités ont connu une croissance de 8 % (67 447 en 2021 contre 73 140 en 2022). Un sondage mené en 2021 auprès d'étudiants universitaires en fin d'études a révélé que la moitié (50 %) des futurs diplômés ont déclaré participer à un type de programme d'AIT⁴⁷. En outre, ils ont constaté que les établissements postsecondaires canadiens offrent 3 413 programmes uniques d'AIT dans 13 disciplines académiques et huit niveaux académiques, du diplôme au doctorat, mais que seulement 152 d'entre eux se trouvent dans l'espace de l'agriculture, des ressources naturelles et de la conservation⁴⁸.



46 Stirling et Pretti, *The Practice of Co-Op and Work-Integrated Learning in the Canadian Context.*"

47 Consortium canadien de recherche sur les étudiants universitaires, « *Enquête de 2021 auprès des étudiants de dernière année, rapport général.* »

48 Drewery, « *Rapport de données de 2022 d'ECAIT Canada.* »



SECTION 5 : **SOMMAIRE DES PROFESSIONS**

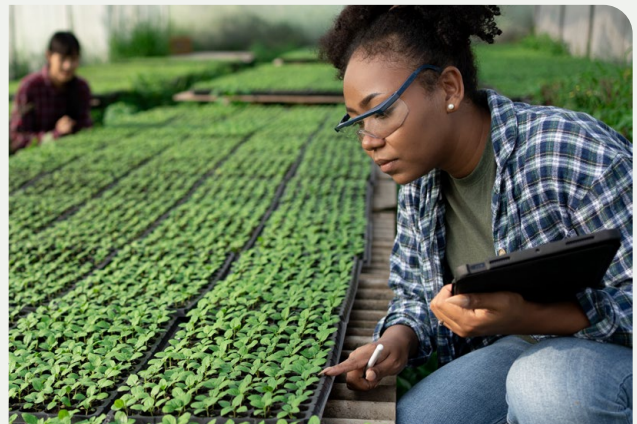


Le secteur agricole subit des transformations importantes propulsées par les progrès technologiques, les changements démographiques et l'évolution des préférences des consommateurs. Alors que nous envisageons l'année 2030, il devient de plus en plus essentiel d'anticiper l'évolution du paysage des professions agricoles et d'identifier les carrières et les compétences qui seront en forte demande. En comprenant les tendances projetées dans les professions agricoles, les intervenants peuvent mieux se préparer aux besoins futurs en main-d'œuvre et tirer profit des occasions émergentes dans le paysage agricole en évolution.

Les résumés des professions présentés dans cette section donnent un aperçu des renseignements clés liées aux 12 professions principales que le CCRHA a identifiées comme faisant partie intégrante de la croissance et du succès futurs du secteur agricole canadien⁴⁹. Les résumés comprennent les éléments suivants pour chaque profession :

- Description de poste
- Perspectives d'avenir⁵⁰
- Sommaire des effectifs
- Perspectives d'emploi par province
- Salaires horaires moyens
- Titres d'emploi typiques
- Carte de la demande des différentes professions au Canada⁵¹
- Exigences en matière de formation (s'il y a lieu)⁵²

- Carte des programmes canadiens de formation postsecondaire connexes (s'il y a lieu)⁵³
- Aperçu des programmes canadiens de formation postsecondaire connexes (s'il y a lieu)⁵⁴
- Résultats d'apprentissage des programmes d'EPS (s'il y a lieu)
- Les cinq principales compétences demandées par les employeurs canadiens⁵⁵
- Exigences en matière de compétences de très haut, haut et moyen niveau
- Écarts de compétences entre les compétences demandées, les compétences requises et les compétences enseignées
- Défis professionnels liés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre
- Recommandations pour renforcer la population active



49 La description du poste, le sommaire de la main-d'œuvre, les perspectives d'emploi par province, le salaire horaire moyen, les titres d'emploi typiques, et les exigences en matière de compétences sont tirés du Guichet-Emplois.

50 Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, *Semer les graines du changement : Prévisions du marché du travail agricole de 2023 à 2030*.

51 Des cartes de la demande professionnelle ont été créées par le HR Trends Research Group à partir des données sur les offres d'emploi de 2023 de Vicinity Jobs.

52 Les exigences en matière de formation, le cas échéant, ont été tirées du Guichet-Emplois et du Système d'information sur les professions et les compétences (SIPeC).

53 Le HR Trends Research Group a élaboré des cartes des programmes canadiens de formation postsecondaire connexes, des aperçus des programmes canadiens de formation postsecondaires canadiens, des résultats d'apprentissage des programmes d'EPS, des écarts de compétences entre les compétences demandées, les compétences requises et les compétences enseignées, les défis professionnels liés au recrutement et au maintien en poste de la main-d'œuvre, ainsi que des recommandations pour renforcer la main-d'œuvre.

54 Les coûts moyens des programmes pour les étudiants nationaux n'incluent pas le coût des programmes du Cégep

55 Les cinq principales compétences exigées par les employeurs canadiens ont été analysées par le HR Trends Research Group à l'aide des données sur les offres d'emploi de 2023 de Vicinity Jobs.



CNP 2112 – Agronomes, conseillers/ conseillères et spécialistes en agriculture

Description de poste

Ils conseillent et aident les exploitants agricoles dans tous les aspects de la gestion agricole, soit les cultures, la fertilisation, les récoltes, l'érosion et la composition des sols, la prévention des maladies, la nutrition, la rotation des cultures et la commercialisation. Ils sont généralement employés par des entreprises, des institutions et des gouvernements ou peuvent être travailleurs indépendants.

Perspectives d'avenir

Entre 2024 et 2030, l'offre et la demande de main-d'œuvre devraient être globalement égales au niveau national. En 2030, cette profession devrait avoir 46 postes à pourvoir.

Sommaire des effectifs

Nombre de personnes employées : 35 000

Âge médian des travailleurs : 42

Âge médian au départ à la retraite : 65

Perspectives d'emploi

BONNES : Manitoba

MODÉRÉES : Alberta, Ontario, Québec, Saskatchewan

LIMITÉES : Colombie-Britannique

INDÉTERMINÉES pour toutes les autres provinces et les territoires

Salaire horaire moyen

Faible : 24,46 \$

Moyen : 35,58 \$

Élevé : 50,48 \$

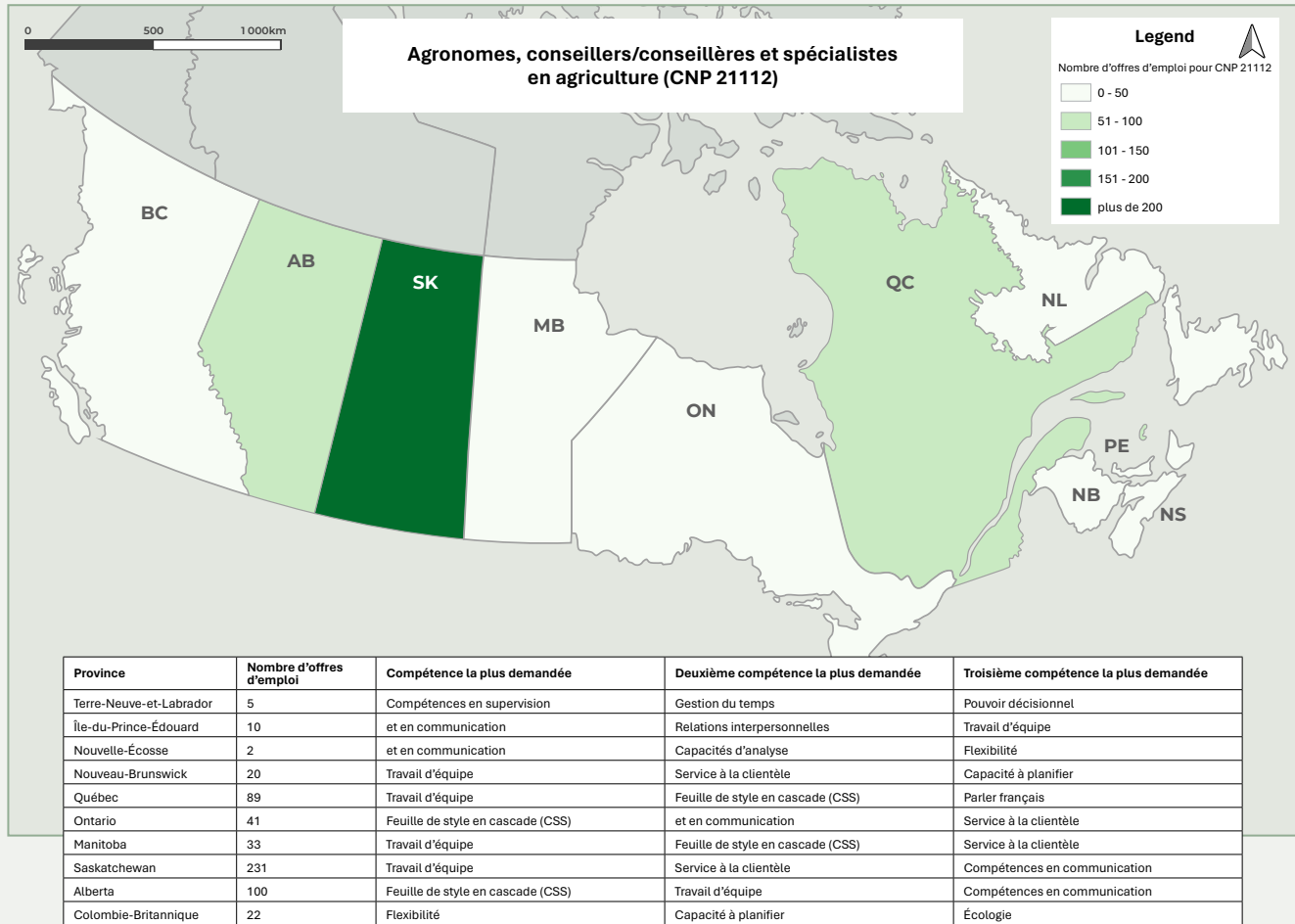
Exigences en matière de compétences

- Consultant agricole
- Superviseur de la vulgarisation agricole
- Spécialiste de l'élevage agricole
- Représentant agricole
- Spécialiste des sols agricoles et des cultures
- Agriculteur
- Agrologue
- Agronome
- Agrologue-conseil
- Spécialiste des cultures
- Consultant en gestion agricole
- Conseiller en service sur le terrain — agriculture
- Conseiller aux producteurs
- Agrologue professionnel





Carte de la demande pour divers emplois au Canada

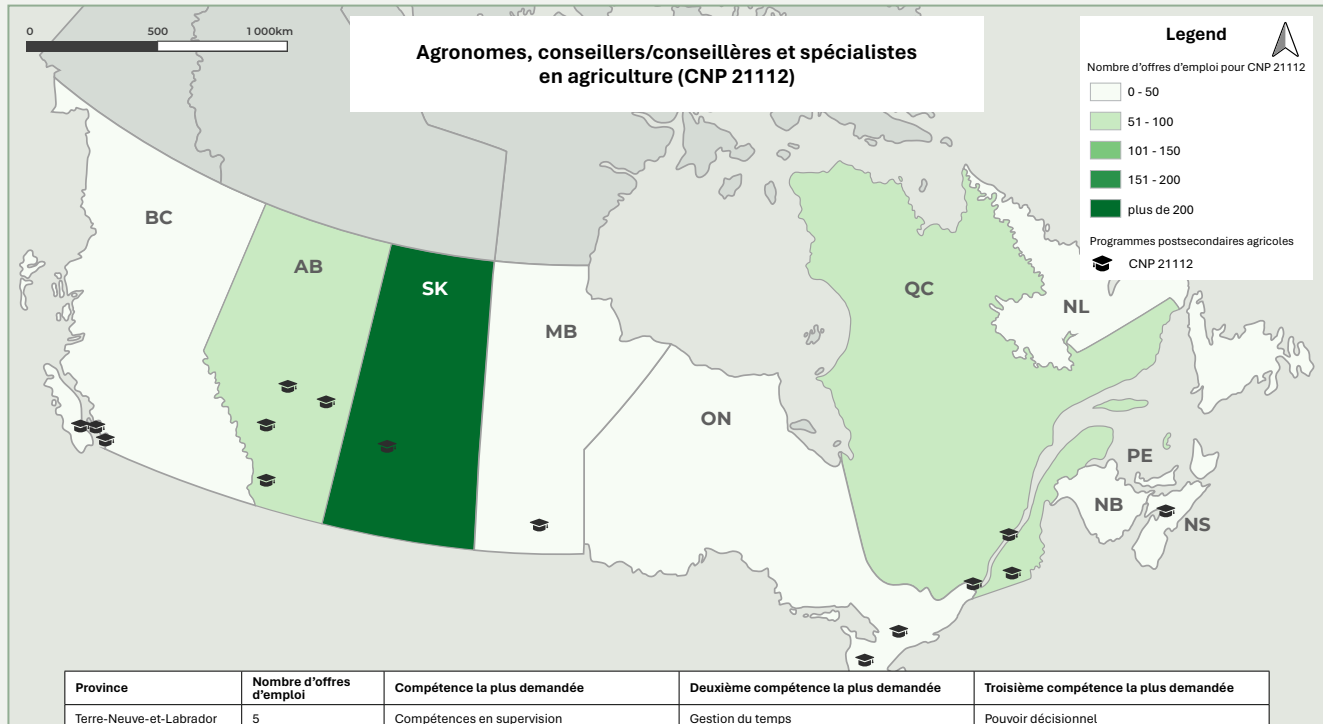


Exigences en matière de formation et autres qualifications

- Un baccalauréat ou une maîtrise en agriculture ou dans un domaine scientifique connexe est requis.
- L'adhésion ou l'admissibilité à l'adhésion à un institut provincial d'agrologie est généralement requise.
- Au Québec, l'adhésion à l'Ordre professionnel des agronomes est obligatoire.



Carte des programmes canadiens d'enseignement postsecondaire (EPS) connexes



Province	Nombre d'offres d'emploi	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée
Terre-Neuve-et-Labrador	5	Compétences en supervision	Gestion du temps	Pouvoir décisionnel
Île-du-Prince-Édouard	10	et en communication	Relations interpersonnelles	Travail d'équipe
Nouvelle-Écosse	2	et en communication	Capacités d'analyse	Flexibilité
Nouveau-Brunswick	20	Travail d'équipe	Service à la clientèle	Capacité à planifier
Québec	89	Travail d'équipe	Feuille de style en cascade (CSS)	Parler français
Ontario	41	Feuille de style en cascade (CSS)	et en communication	Service à la clientèle
Manitoba	33	Travail d'équipe	Feuille de style en cascade (CSS)	Service à la clientèle
Saskatchewan	231	Travail d'équipe	Service à la clientèle	Compétences en communication
Alberta	100	Feuille de style en cascade (CSS)	Travail d'équipe	Compétences en communication
Colombie-Britannique	22	Flexibilité	Capacité à planifier	Écologie

Coût des programmes d'études postsecondaires connexes pour les étudiants nationaux

- Le coût moyen d'un baccalauréat de 4 ans en agriculture est de 33 414,43 \$.
- Le coût moyen d'une maîtrise de 2 ans en agriculture est de 12 776,91 \$.

Résultats d'apprentissage des programmes d'EPS

- Utilisation efficace des outils d'analyse des décisions au niveau de l'exploitation et de l'entreprise.
- Compréhension des préoccupations en matière de développement rural, la

politique rurale, l'agriculture autochtone et la politique publique canadienne.

- Application des sciences des sols, des plantes et de l'agroécologie à l'amélioration de la production alimentaire durable. Connaissance des méthodes de prévision et d'atténuation de la dégradation des sols et de l'eau.
- Connaissance et compétences pratiques en biotechnologie végétale et techniques de sélection et de gestion de la production utilisées pour développer, cultiver et commercialiser des cultures de haute qualité et à haut rendement.



Les 5 principales compétences demandées

1. Travail d'équipe
2. Feuille de style en cascade
3. et en communication
4. Service à la clientèle
5. Leadership

Exigences en matière de compétences

Niveau de compétence 4 — niveau élevé

- Apprentissage et Stratégies d'enseignement
- Raisonnement critique
- Persuasion
- Résolution de problèmes
- Évaluation
- Écoute active
- Rédaction
- Compréhension écrite
- Expression verbale
- Compréhension verbale

Lacunes dans les compétences

- Technologie et Automatisation
- Gouvernance Compétences interpersonnelles telles que le travail d'équipe, la communication et le leadership.

Défis professionnels liés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre

- Suivre l'évolution rapide des technologies agricoles, des systèmes informatiques et de la robotique, des pratiques exemplaires et des changements réglementaires.

- Composer avec les conditions météorologiques imprévisibles affectant les rendements des cultures.
- Nécessite souvent que les employés vivent, déménagent ou se déplacent fréquemment dans les zones rurales.

Recommandations pour le renforcement de la main-d'œuvre pour les agronomes, conseillers/ conseillères et spécialistes en agriculture (CNP 21112)

- Renforcer et établir des partenariats avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour s'assurer que la programmation répond à la demande actuelle et future.
- Établir des partenariats avec des établissements d'enseignement postsecondaire et d'autres intervenants clés pour faciliter des projets d'apprentissage novateurs et expérientiels.
- Créer des programmes de mentorat et des stratégies de planification de la relève pour s'assurer que les employés actuels ont accès à des possibilités accrues de perfectionnement professionnel et d'apprentissage. Élaborer des stratégies de recrutement, de rétention et de formation à multiples facettes pour atténuer le déficit prévu de l'offre de main-d'œuvre future.

Sources : Ensembles personnalisés de données de Vicinity Jobs (2024); Guichet emplois du gouvernement du Canada (2024); Système d'information sur les professions et les compétences (SIPeC) (2024); HR Trends Research Group (2024).



CNP 2214 – Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture

Description de poste

Ils arpentent et évaluent les aménagements paysagers, dessinent des croquis, montent des modèles de plans d'aménagement paysager, et construisent et entretiennent des jardins, des parcs, des terrains de golf et d'autres environnements paysagers. Ils donnent des conseils aux clients sur des sujets concernant l'horticulture, tels que l'irrigation, élèvent, cultivent et étudient des plantes, et soignent des plantes et des arbres abîmés et malades. Ils travaillent généralement pour des entreprises de service de pelouse et de soins des arbres, des terrains de golf, des pépinières et des serres, et des parcs ou ils peuvent être des travailleurs autonomes.

Perspectives d'avenir

Entre 2024 et 2030, la demande de main-d'œuvre devrait dépasser modérément l'offre nationale. En 2030, cette profession devrait avoir 519 postes à pourvoir.

Sommaire des effectifs

Nombre de personnes employées : 15 100

Âge médian des travailleurs : 42

Âge médian au départ à la retraite : 65



Perspectives d'emploi

BONNES : Colombie-Britannique, Ontario, Île-du-Prince-Édouard

TRÈS BONNES : Manitoba, Nouvelle-Écosse, Québec Saskatchewan

LIMITÉES : Alberta

INDÉTERMINÉES pour toutes les autres provinces et les territoires

Salaire horaire moyen

Faible : 17,50 \$

Moyen : 26,00 \$

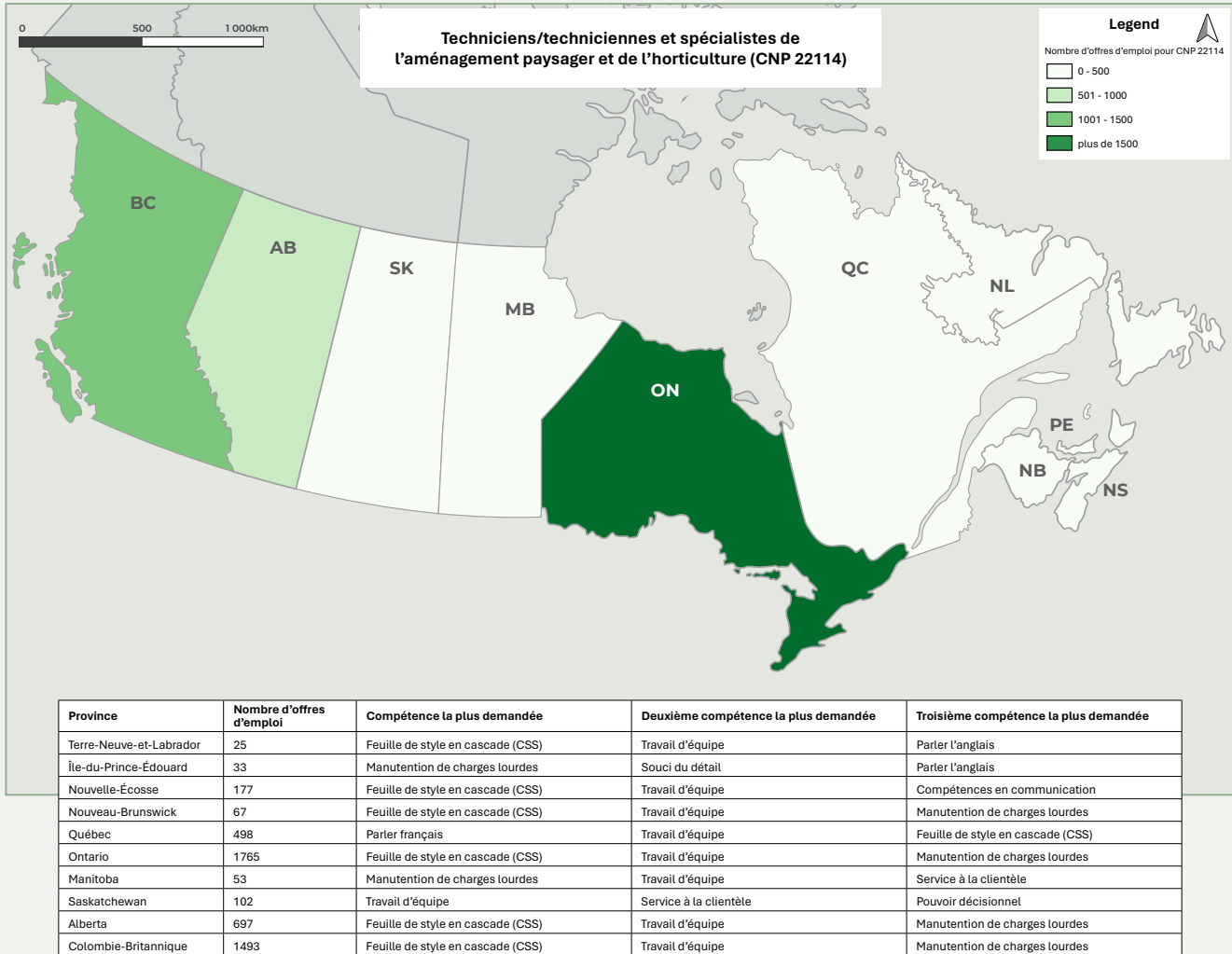
Élevé : 34,00 \$

Exigences en matière de compétences

- Arboriste
- Intendant de terrain
- Technicien horticole
- Spécialiste horticole
- Horticulteur Technicien hydroponique
- Technicien en architecture de paysage
- Concepteur paysagiste
- Jardinier paysagiste
- Technicien paysagiste
- Technicien Paysagiste
- Spécialiste de l'entretien des pelouses
- Technicien d'entretien des arbres



Carte de la demande pour divers emplois au Canada





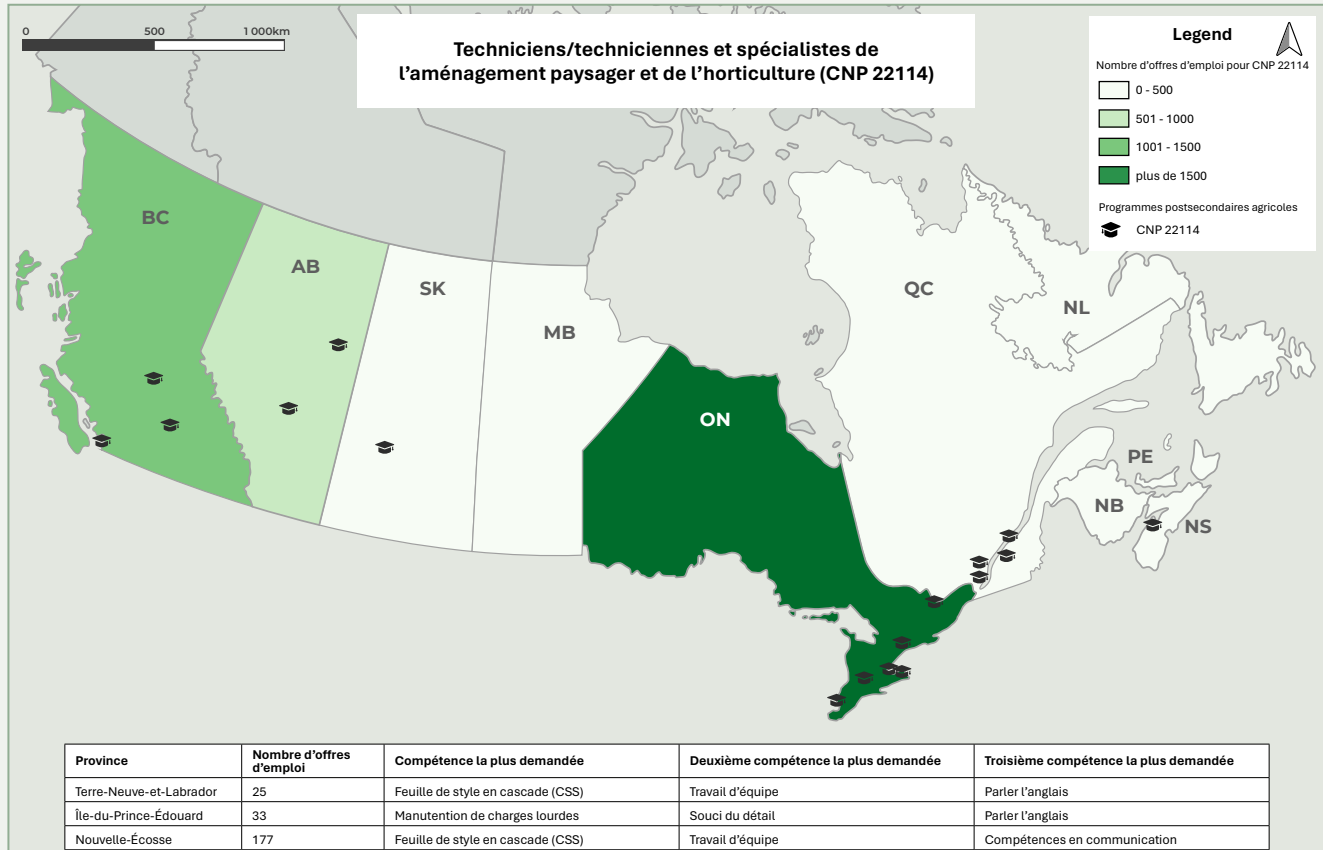
Carte de la demande pour divers emplois au Canada

Exigences en matière de formation et autres qualifications

- L'obtention d'un diplôme d'un programme collégial de deux à trois ans en agronomie, en arboriculture, en horticulture, en aménagement paysager, en aménagement paysager ou en technologie du paysage est généralement requise.
- Une expérience en tant que manœuvre d'entretien du paysage et des terrains peut être requise pour les surintendants de terrains de golf, les jardiniers paysagistes et les paysagistes.
- Un programme d'apprentissage est disponible pour les horticulteurs, les arboriculteurs et les jardiniers paysagistes.
- La certification commerciale pour les horticulteurs paysagistes est disponible, mais volontaire, dans toutes les provinces.
- Un permis provincial peut être requis pour l'application d'engrais chimiques, de fongicides, d'herbicides et de pesticides.
- Au Québec, l'adhésion à l'organisme de réglementation est requise pour utiliser le titre de technologue professionnel.
- L'approbation de Métiers Sceau rouge est également disponible pour les horticulteurs paysagistes qualifiés après avoir réussi l'examen interprovincial de Métiers Sceau rouge.



Carte des programmes d'enseignement postsecondaire (EPS) connexes



Province	Nombre d'offres d'emploi	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée
Terre-Neuve-et-Labrador	25	Feuille de style en cascade (CSS)	Travail d'équipe	Parler l'anglais
Île-du-Prince-Édouard	33	Manutention de charges lourdes	Souci du détail	Parler l'anglais
Nouvelle-Écosse	177	Feuille de style en cascade (CSS)	Travail d'équipe	Compétences en communication
Nouveau-Brunswick	67	Feuille de style en cascade (CSS)	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes
Québec	498	Parler français	Travail d'équipe	Feuille de style en cascade (CSS)
Ontario	1765	Feuille de style en cascade (CSS)	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes
Manitoba	53	Manutention de charges lourdes	Travail d'équipe	Service à la clientèle
Saskatchewan	102	Travail d'équipe	Service à la clientèle	Pouvoir décisionnel
Alberta	697	Feuille de style en cascade (CSS)	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes
Colombie-Britannique	1493	Feuille de style en cascade (CSS)	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes

Coût des programmes d'études postsecondaires connexes pour les étudiants nationaux

- Le coût moyen d'un diplôme d'études collégiales de deux ans dans un programme lié à l'horticulture est de 9 468,34 \$.
- Le coût moyen d'un diplôme d'études collégiales de deux ans dans un programme au paysagement est de 8 821,99 \$.

Résultats d'apprentissage des programmes d'EPS

- Capacité à construire et à entretenir des paysages, des jardins et des espaces intérieurs.
- Capacité à planifier, concevoir et développer des paysages magnifiques et durables pour les clients résidentiels et commerciaux.
- Compréhension de l'arboriculture, de l'aménagement paysager, de l'identification des plantes, de la production végétale et de la gestion des affaires.



Les 5 compétences les plus demandées

1. Feuille de style en cascade
2. Travail d'équipe
3. Manutention de charges lourdes
4. Service à la clientèle
5. Souci du détail

Exigences en matière de compétences

Niveau de compétence 3 – niveau modéré

- Sélection des équipements et des outils
- Coordination
- Utilisation Surveillance des machines et des équipements
- Utilisation et contrôle
- Entretien préventif

Lacunes dans les compétences

- Technologie et automatisation
- Compétences interpersonnelles telles que le travail d'équipe, la communication et le leadership.

Défis professionnels liés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre

- Les demandeurs d'emploi et les nouveaux arrivants sur le marché du travail ne considèrent pas les carrières dans l'aménagement paysager et l'horticulture comme des options de carrière viables.
- Réaliser des tâches physiquement exigeantes telles que le levage de plantes et d'équipements lourds. Composer avec les fluctuations saisonnières de la demande en services d'aménagement paysager.

- La rémunération et les avantages varient d'un employeur à l'autre.
- Les possibilités de perfectionnement professionnel et de mobilité professionnelle sont limitées.

Recommandations pour le renforcement de la main-d'œuvre des techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 22114)

- Renforcer et établir des partenariats avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour s'assurer que les programmes répondent à la demande actuelle et future.
- Élaborer davantage de programmes d'enseignement postsecondaire qui comportent des éléments d'apprentissage pratique ou appliqué (p. ex., des programmes coopératifs, des stages) intégrant des technologies nouvelles et émergentes.
- Établir des partenariats avec des établissements d'enseignement postsecondaire et d'autres intervenants clés pour faciliter des projets d'apprentissage novateurs et expérientiels.
- Tirer parti des stratégies de marketing, des salons de l'emploi ou des initiatives de refonte de la marque pour souligner la viabilité d'une carrière dans l'horticulture.



CNP 72401 – Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd

Description de poste

Les mécaniciens d'équipement lourd, réparent, dépannent, ajustent, remettent en état et entretiennent l'équipement mobile lourd nécessaire aux travaux de construction, de transport, d'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazière, de manutention, d'aménagement paysager, de défrichement, d'agriculture et autres travaux semblables. Ils travaillent généralement pour des entreprises propriétaires d'équipement lourd, pour des concessionnaires, dans divers points de location et de service, des sociétés de transport ferroviaire et les services de transport en commun des régions urbaines.

Perspectives d'avenir

Entre 2024 et 2030, l'offre et la demande de main-d'œuvre devraient être globalement égales au niveau national. En 2030, cette profession devrait avoir 93 postes à pourvoir.

Sommaire des effectifs

Nombre de personnes employées : 68 300

Âge médian des travailleurs : 41

Âge médian au départ à la retraite : 63



Perspectives d'emploi

TRÈS BONNES : Île-du-Prince-Édouard

BONNES : Nouvelle-Écosse, Territoire du Yukon

TRÈS BONNES : Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Québec, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut, Ontario, Saskatchewan

Salaire horaire moyen

Faible : 21,00 \$

Moyen : 35,00 \$

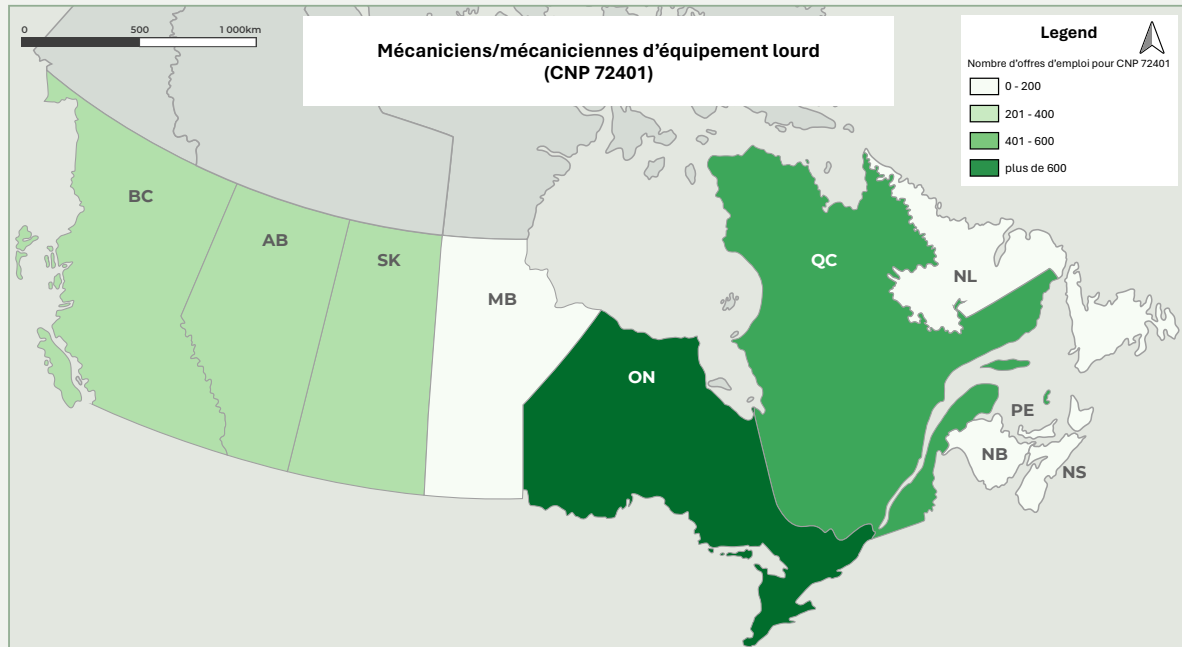
Élevé : 50,00 \$

Exigences en matière de compétences

- Technicien en équipement agricole
- Mécanicien en équipement de construction
- Mécanicien diesel — équipement lourd
- Mécanicien en équipement agricole
- Mécanicien d'équipement lourd
- Mécanicien d'équipement lourd d'exploitation forestière mobile
- Mécanicien d'équipement lourd minier mobile
- Apprenti mécanicien d'équipement lourd
- Technicien d'équipement lourd
- Mécanicien de locomotive
- Mécanicien de tracteur



Carte de la demande pour divers emplois au Canada



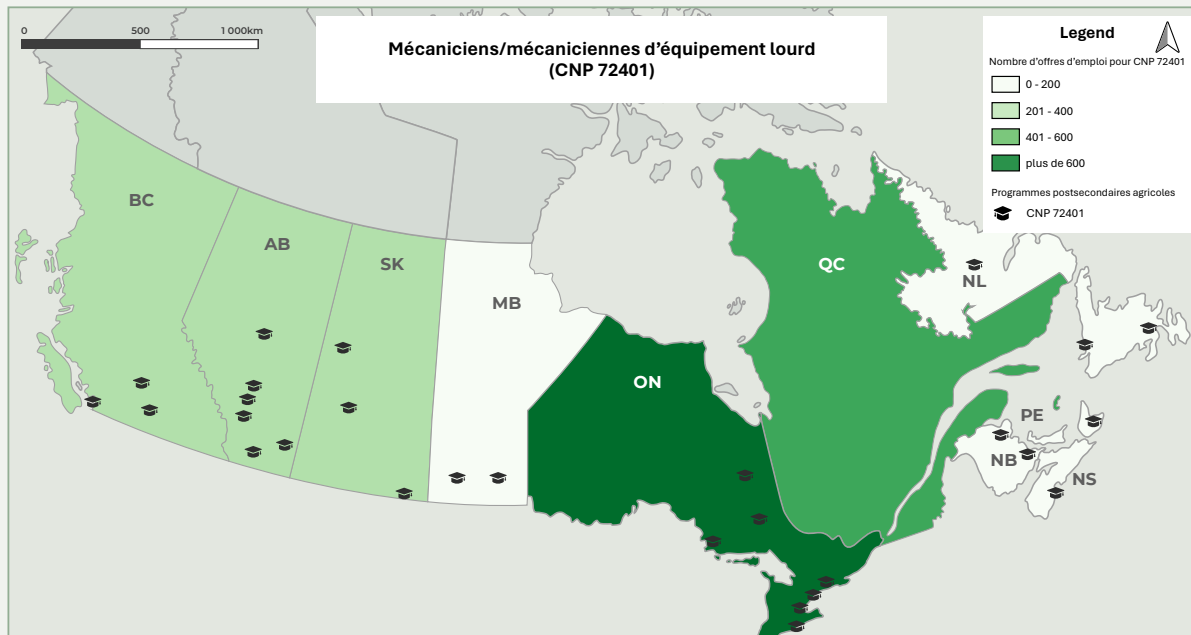
Province	Nombre d'offres d'emploi	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée
Terre-Neuve-et-Labrador	17	Compétences mécaniques	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement
Île-du-Prince-Édouard	25	Compétences mécaniques	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement
Nouvelle-Écosse	60	Compétences mécaniques	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement
Nouveau-Brunswick	71	Compétences mécaniques	Réparations et entretien correctif	Diagnostic de panne
Québec	546	Compétences mécaniques	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement
Ontario	698	Réparations et entretien correctif	Compétences mécaniques	Réparation de machines ou d'équipement
Manitoba	104	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement	Compétences mécaniques
Saskatchewan	225	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement	Commande de fournitures et d'équipements
Alberta	254	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement	Diagnostic de panne
Colombie-Britannique	272	Réparations et entretien correctif	Compétences mécaniques	Réparation de machines ou d'équipement

Exigences en matière de formation et autres qualifications

- L'achèvement d'un programme d'apprentissage de trois à cinq ans ou une combinaison de plus de quatre ans d'expérience de travail et de cours de l'industrie en réparation d'équipement lourd est généralement nécessaire pour être admissible à la certification professionnelle.
- La certification de technicien en équipement agricole est disponible, mais facultative, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick, en Ontario, au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique.
- La certification de technicien en équipement lourd est obligatoire au Québec (seulement dans l'industrie de la construction) et en Alberta, et disponible, mais volontaire, dans toutes les autres provinces et les territoires.
- L'obtention d'un diplôme d'études secondaires et l'achèvement des cours de formation ou un programme professionnel sont généralement requis.
- L'approbation des Métiers Sceau rouge est également disponible pour les techniciens qualifiés en équipement lourd et les techniciens en équipement agricole après avoir réussi l'examen interprovincial des Métiers Sceau rouge.



Carte des programmes d'enseignement postsecondaire (EPS) connexes



Province	Nombre d'offres d'emploi	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée
Terre-Neuve-et-Labrador	17	Compétences mécaniques	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement
Île-du-Prince-Édouard	25	Compétences mécaniques	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement
Nouvelle-Écosse	60	Compétences mécaniques	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement
Nouveau-Brunswick	71	Compétences mécaniques	Réparations et entretien correctif	Diagnostic de panne
Québec	546	Compétences mécaniques	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement
Ontario	698	Réparations et entretien correctif	Compétences mécaniques	Réparation de machines ou d'équipement
Manitoba	104	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement	Compétences mécaniques
Saskatchewan	225	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement	Commande de fournitures et d'équipements
Alberta	254	Réparations et entretien correctif	Réparation de machines ou d'équipement	Diagnostic de panne
Colombie-Britannique	272	Réparations et entretien correctif	Compétences mécaniques	Réparation de machines ou d'équipement

Coût des programmes d'études postsecondaires connexes pour les étudiants nationaux

- Le coût moyen d'un programme de certificat d'un an est de 6 874,02 \$.
- Le coût moyen d'un programme de diplôme d'études collégiales de deux ans est de 7 447,24 \$.
- Le coût moyen d'un programme d'apprentissage de 4 ans est de 5 451,62 \$.

Résultats d'apprentissage des programmes d'EPS

- Capacité d'entretenir, de diagnostiquer les problèmes et de réparer ou de réviser les équipements tels que les tracteurs et les équipements de récolte.

- Développer des compétences et des connaissances pour réviser, réparer et entretenir une panoplie d'équipements hors route et industriels. Une connaissance approfondie des études mécaniques, de l'entretien préventif, des pratiques de sécurité en atelier et des systèmes de gestion des équipements.
- Comprendre comment : Interpréter les bons de travail et les manuels techniques; Entretien, nettoyer et lubrifier les équipements; Diagnostiquer les pannes et les dysfonctionnements; Ajuster, réparer ou remplacer des pièces défectueuses; et Suivre les spécifications des fabricants et les règlements légaux.



Les 5 principales compétences demandées

1. Compétences mécaniques
2. Réparations/entretien correctif
3. Réparations de machines/équipements
4. Diagnostic de panne
5. Lubrification

Exigences en matière de compétences

Niveau de compétence 5 – niveau le plus élevé

- Sélection des équipements et des outils Réparation
- Diagnostic de panne
- Entretien préventif

Niveau de compétence 4 – niveau élevé

- Configuration
- Tests de contrôle de la qualité
- Surveillance du fonctionnement de la machinerie et
- De l'équipement Utilisation et contrôle

Niveau de compétence 3 – niveau modéré

- Évaluation
- Numérotation

Lacunes dans les compétences

- Requisés telles comme la littératie
- Suivre le rythme des technologies nouvelles et émergentes.

Défis professionnels liés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre

- Les demandeurs d'emploi et les nouveaux arrivants sur le marché du travail ne considèrent pas les carrières dans l'aménagement paysager et l'horticulture comme des options de carrière viables.

- Réaliser des tâches physiquement exigeantes telles que le levage de plantes et d'équipements lourds. Composer avec les fluctuations saisonnières de la demande en services d'aménagement paysager.
- La rémunération et les avantages varient d'un employeur à l'autre.
- Les possibilités de perfectionnement professionnel et de mobilité professionnelle sont limitées.

Recommandations pour le renforcement de la main-d'œuvre des techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 22114)

- Renforcer et établir des partenariats avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour s'assurer que les programmes répondent à la demande actuelle et future.
- Élaborer davantage de programmes d'enseignement postsecondaire qui comportent des éléments d'apprentissage pratique ou appliqué (p. ex., des programmes coopératifs, des stages) intégrant des technologies nouvelles et émergentes.
- Établir des partenariats avec des établissements d'enseignement postsecondaire et d'autres intervenants clés pour faciliter des projets d'apprentissage novateurs et expérientiels.
- Tirer parti des stratégies de marketing, des salons de l'emploi ou des initiatives de refonte de la marque pour souligner la viabilité d'une carrière dans l'horticulture.



CNP 73300 – Conducteurs/conductrices de camions de transport

Description de poste

Les conducteurs de camions de transport conduisent des camions porteurs ou des semi-remorques pour le transport de marchandises ou de matériaux. Les conducteurs de camions sur longue distance conduisent des camions lourds sur des routes urbaines, provinciales ou internationales, tandis que les conducteurs de camions de courte distance conduisent sur des routes urbaines. Ils travaillent généralement pour des entreprises de transport, de fabrication, de distribution et de déménagement, et pour des agences de services d'emploi en camionnage. Ils peuvent également être des travailleurs autonomes.

Perspectives d'avenir

Entre 2024 et 2030, la demande de main-d'œuvre devrait dépasser modérément l'offre nationale. En 2030, cette profession devrait avoir 404 postes à pourvoir.

Sommaire des effectifs

Nombre de personnes employées : 315 600

Âge médian des travailleurs : 47

Âge médian au départ à la retraite : 66



Perspectives d'emploi

TRÈS BONNES : Ontario et Île-du-Prince-Édouard

BONNES : Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Territoires du Nord-Ouest, Nouvelle-Écosse, Québec, Saskatchewan, Territoire du Yukon

TRÈS BONNES : Terre-Neuve-et-Labrador, Nunavut

Salaire horaire moyen

Faible : 17,50 \$

Moyen : 25,00 \$

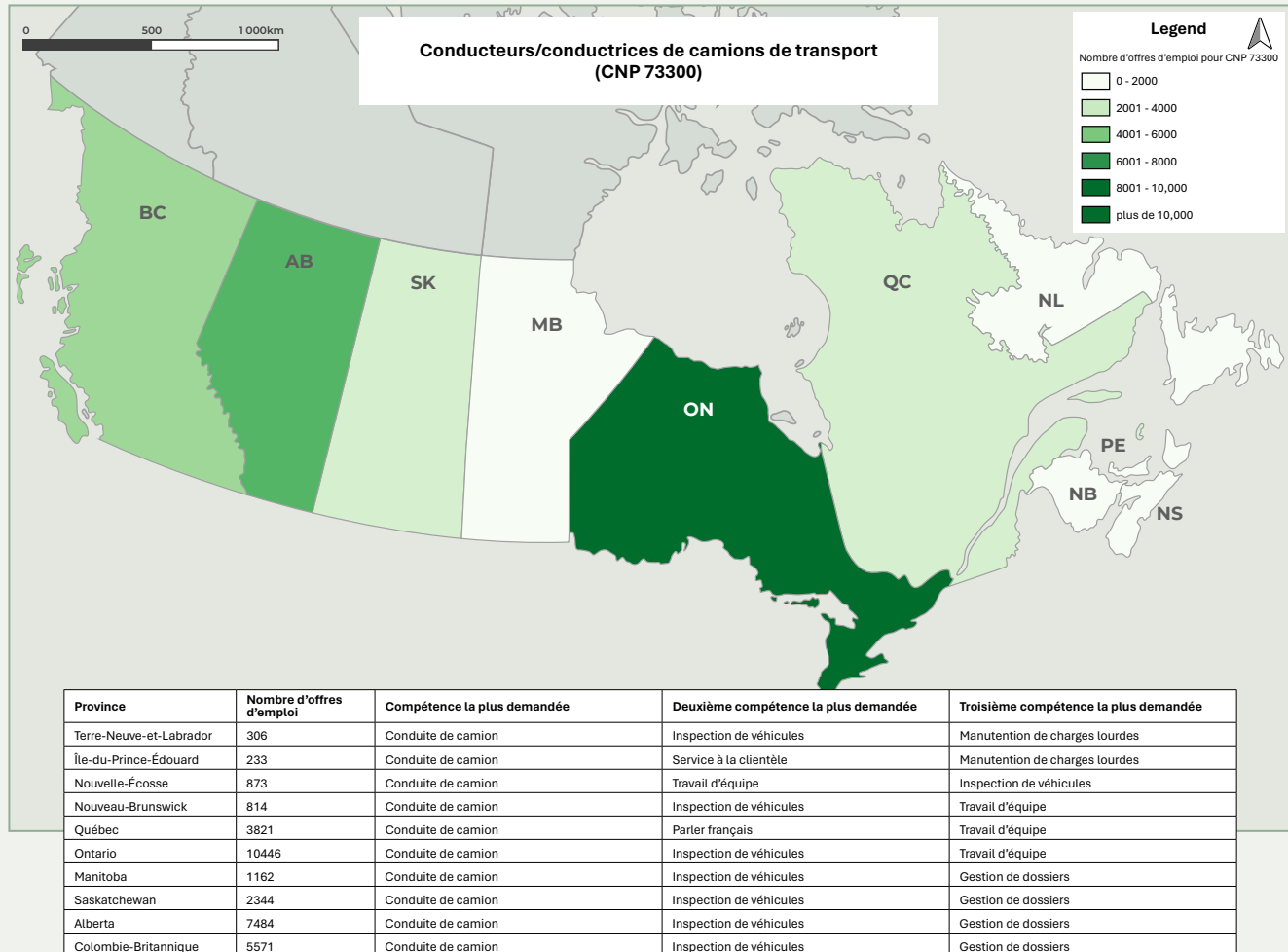
Élevé : 35,00 \$

Exigences en matière de compétences

- Chauffeur de camion de marchandises en vrac
- Chauffeur de camion à benne
- Chauffeur de camion à plateau
- Chauffeur de camion lourd
- Chauffeur de camion forestier
- Chauffeur de camion long-courrier
- Chauffeur de camion de manœuvre
- Chauffeur de remorqueuse
- Chauffeur de camion semi-remorque
- Chauffeur de camion de transport
- Conducteur de camion



Carte de la demande pour divers emplois au Canada



Exigences en matière de formation et autres qualifications

- L'obtention d'un diplôme d'études secondaires est généralement requise. La formation en cours d'emploi est fournie.
- Il peut être nécessaire de suivre un cours de formation de conducteur agréé d'une durée maximale de trois mois dans une école professionnelle ou un collège communautaire.
- Un permis de classe 3 ou D est requis pour conduire des camions porteurs.
- Un permis de classe 1 ou A est requis pour conduire de longs véhicules combinés.
- La certification pour l'utilisation des freins à pneumatiques (Z) est requise pour les conducteurs qui utilisent des véhicules équipés de tels freins. La certification pour le transport de marchandises dangereuses (TMD) est requise pour les conducteurs qui transportent des marchandises ou des produits dangereux.
- Un permis ou une certification supplémentaires peuvent être requis pour conduire des camions articulés.



Aperçu des programmes d'EPS connexes

- S. o. pour cette profession.

Programmes et résultats d'apprentissage de l'EPS

- S. o. pour cette profession.

Les 5 principales compétences demandées

1. Conduite de camion
2. Inspection de véhicules
3. Travail d'équipe
4. Gestion de dossiers
5. Chargement et déchargement

Exigences en matière de compétences

Conducteurs/conductrices de camions de transport sur de courtes distances

Niveau de compétence 3 – niveau modéré

- Utilisation et contrôle

Conducteurs/conductrices de camions de transport sur de longues distances

Niveau de compétence 4 — niveau élevé

- Utilisation et contrôle

Niveau de compétence 3 — niveau modéré

- Gestion des ressources matérielles
- Essais de contrôle de la qualité
- Suivi du fonctionnement des machines et de l'équipement
- Diagnostic de panne
- Réparation
- Entretien préventif

Lacunes dans les compétences

- Nouvelles technologies et technologies émergentes
- Gestion des dossiers
- Compétences essentielles telles que la lecture, l'écriture et le calcul

Défis professionnels liés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre

- Les demandeurs d'emploi et les nouveaux arrivants sur le marché du travail ne considèrent pas les carrières dans l'agriculture ou la conduite de camions comme des options de carrière viables.
- Composer avec de longues heures de conduite et à des horaires irréguliers, qui ont tous deux des effets négatifs sur la santé. Gérer la fatigue et rester concentré pendant de longues périodes de conduite.
- Environnement de travail stressant face à la circulation, aux conditions météorologiques défavorables, aux calendriers de livraison serrés et au fonctionnement de l'équipement dans des conditions mécaniques imparfaites.
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut être difficile à maintenir, car les conducteurs de camions de longues distances sont souvent loin de chez eux pendant de longues périodes.
- Les tâches dans certaines industries peuvent être physiquement exigeantes et peuvent nécessiter le chargement et le déchargement de fournitures et de marchandises lourdes.
- La rémunération et les avantages sociaux varient.
- Les modalités d'emploi varient. Les postes peuvent être à temps partiel, indépendants, saisonniers ou occasionnels. Maintenir les responsabilités administratives telles que remplir les journaux de bord.
- Suivre le rythme des progrès technologiques. Occasions limitées de progression de carrière.



Recommandations pour le renforcement de la main-d'œuvre pour les conducteurs/conductrices de camions de transport sur de longues distances (CNP 73300)

- Offrir des salaires plus élevés et plus compétitifs.
- Organiser des programmes d'avantages sociaux plus complets ou fournir d'autres formes de compensation telles que des logements subventionnés ou des aliments et/ou des produits à prix réduit.
- Offrir des primes de recrutement et de rétention.
- Créer des stratégies d'attraction, de recrutement et de rétention, par exemple, en explorant les options pour recruter des employés d'autres pays.
- Couvrir les frais d'obtention des permis de conduire de camion.
- Créer des programmes de formation interactifs, en ligne ou modulaires tels que des simulateurs de conduite en réalité virtuelle.
- Offrir des possibilités de perfectionnement qui correspondent à divers niveaux de compétences essentielles (p. ex., lecture, écriture, etc.) et de langue.
- Tirer parti des stratégies de marketing, des salons de l'emploi ou des initiatives de refonte de la marque pour souligner la viabilité d'une carrière dans la conduite de camions.



Sources : Ensembles personnalisés de données de Vicinity Jobs (2024); Guichet emplois du gouvernement du Canada (2024); Système d'information sur les professions et les compétences (SIPeC) (2024); HR Trends Research Group (2024).



CNP 80020 – Gestionnaires en agriculture

Description de poste

Les gestionnaires en agriculture planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent les activités et les travaux d'une exploitation agricole. Ils sont responsables de la culture et de la récolte des produits de la terre, de l'élevage du bétail, de la volaille et d'autres animaux, de la commercialisation des produits de la ferme et de la durabilité des exploitations grâce à la mise en œuvre de nouvelles technologies. Ils sont habituellement des exploitants propriétaires de leur propre entreprise.

Perspectives d'avenir

Entre 2024 et 2030, la demande de main-d'œuvre devrait dépasser modérément l'offre nationale. En 2030, cette profession devrait avoir 537 postes à pourvoir.

Sommaire des effectifs

Nombre de personnes employées : 130 700

Âge médian des travailleurs : 53

Âge médian au départ à la retraite : 70



Perspectives d'emploi

BONNES : Nouvelle-Écosse, Ontario, Québec, Saskatchewan

MODÉRÉES : Alberta, Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick, Île-du-Prince-Édouard

LIMITÉES : Manitoba **INDÉTERMINÉES** pour toutes les autres provinces et les territoires

Salaire horaire moyen

Faible : 15,00 \$

Moyen : 24,48 \$

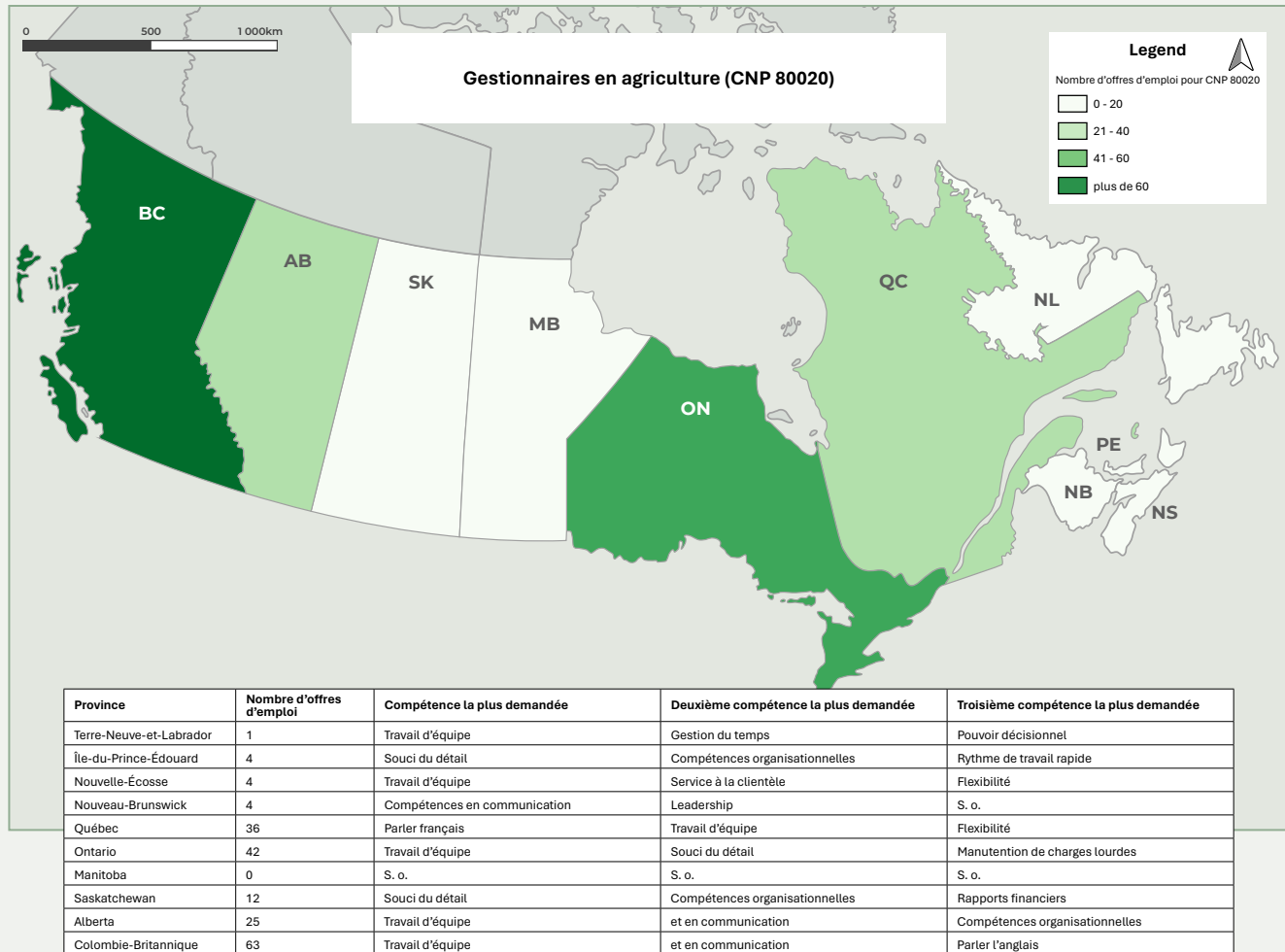
Élevé : 43,27 \$

Exemples de titres de poste

- Apiculteur
- Pommiculteur
- Producteur de poulet
- Producteur laitier
- Éleveur d'animaux domestiques
- Fruiculteur
- Éleveur de chevaux
- Producteur de sirop d'érable
- Maraîcher
- Éleveur de bovins
- Producteur de semences
- Producteur de gazon
- Vigneron Gérant de vignoble
- Viticulteur
- Producteur de blé



Carte de la demande pour divers emplois au Canada

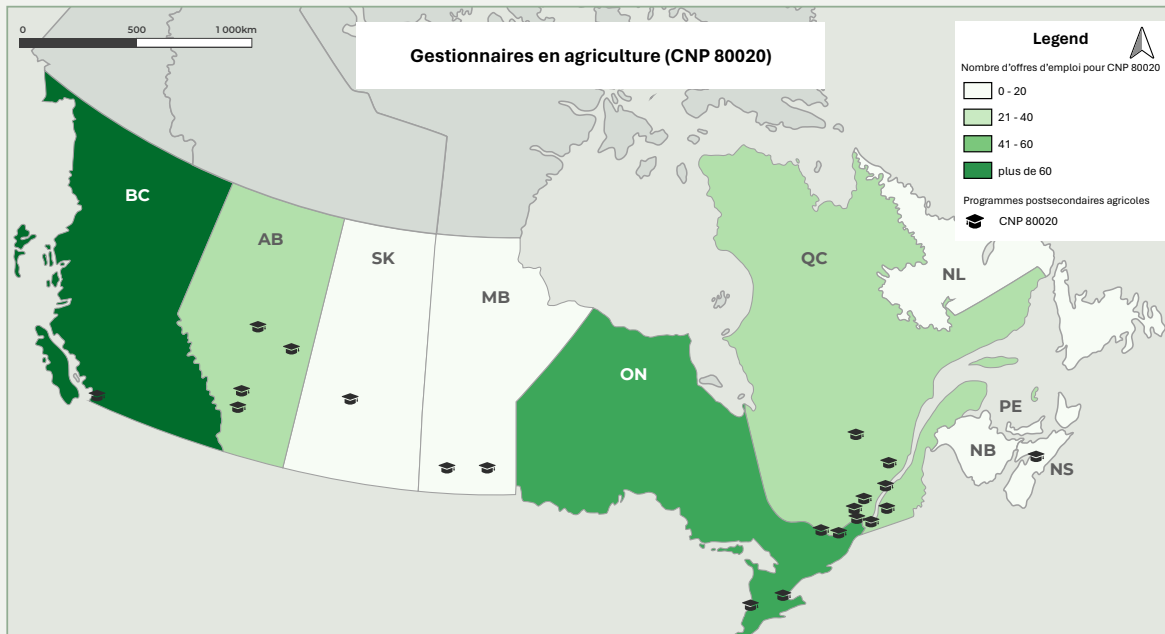


Exigences en matière de formation et autres qualifications

- Une vaste expérience agricole acquise en tant que superviseur d'exploitation agricole ou travailleur spécialisé dans les cultures ou l'élevage ou en travaillant dans une exploitation agricole est généralement requise.
- Un diplôme universitaire ou collégial en gestion agricole ou dans un autre domaine lié à la production végétale ou animale peut être requis.



Carte des programmes d'enseignement postsecondaire (EPS) connexes



Province	Nombre d'offres d'emploi	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée
Terre-Neuve-et-Labrador	1	Travail d'équipe	Gestion du temps	Pouvoir décisionnel
Île-du-Prince-Édouard	4	Souci du détail	Compétences organisationnelles	Rythme de travail rapide
Nouvelle-Écosse	4	Travail d'équipe	Service à la clientèle	Flexibilité
Nouveau-Brunswick	4	Compétences en communication	Leadership	S. o.
Québec	36	Parler français	Travail d'équipe	Flexibilité
Ontario	42	Travail d'équipe	Souci du détail	Manutention de charges lourdes
Manitoba	0	S. o.	S. o.	S. o.
Saskatchewan	12	Souci du détail	Compétences organisationnelles	Rapports financiers
Alberta	25	Travail d'équipe	et en communication	Compétences organisationnelles
Colombie-Britannique	63	Travail d'équipe	et en communication	Parler l'anglais

Coût des programmes d'études postsecondaires connexes pour les étudiants nationaux

- Le coût moyen d'un programme de diplôme d'études collégiales de 2 ans en gestion agricole est de 16 673,00 \$.
- Le coût moyen d'un programme de diplôme de cégep de 2 ans en gestion agricole est de 2 500,86 \$.
- Le coût moyen d'un baccalauréat de 4 ans en agroalimentaire ou en agriculture est de 28 562,60 \$.

Résultats d'apprentissage des programmes d'EPS

- Compétences professionnelles nécessaires pour exploiter et gérer une entreprise agricole moderne.
- Les principes fondamentaux des théories et des pratiques de gestion d'entreprise pour préparer les employés à assumer un rôle de leadership dans toute agro-entreprise ou agence agricole.
- Compréhension de la production d'aliments, d'aliments pour animaux, de carburant et de fibres; de la physiologie et de la santé du bétail; de la gestion des exploitations agricoles et des ravageurs; des sols et de la nutrition des cultures; et des systèmes de cultures de précision.



Les 5 compétences les plus demandées

1. Travail d'équipe
2. Souci du détail
3. Compétences en communication
4. Compétences organisationnelles
5. Flexibilité

Exigences en matière de compétences

Niveau de compétence 5 — niveau le plus élevé

- Gestion des ressources matérielles

Niveau de compétence 4 — niveau élevé

- Persuasion
- Gestion des ressources financières
- Résolution des problèmes
- Évaluation
- Communication verbale : Écoute active
- Négociation
- Coordination des instructions
- Gestion du temps

Lacunes dans les compétences

- Connaissance des technologies nouvelles et émergentes
- Se tenir au courant des réglementations en matière de santé et de sécurité
- Compétences en communication écrite

Défis professionnels liés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre

- Gérer les pénuries de main-d'œuvre pendant les périodes de pointe.

Nécessite que les employés vivent ou déménagent dans des régions rurales.

- S'adapter à l'évolution des réglementations gouvernementales et des politiques agricoles.
- Il peut être difficile de recruter des employés dotés de compétences diverses, telles que le leadership, la pensée critique, les connaissances et l'expérience en agriculture, les compétences en matière de résolution de conflits, la littératie numérique et la compréhension des machines et des équipements.

Recommandations pour le renforcement de la main-d'œuvre pour les gestionnaires en agriculture (CNP 80020)

- Renforcer et établir des partenariats avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour s'assurer que la programmation
- répond à la demande actuelle et future de compétences.
- Créer des programmes de mentorat pour s'assurer que les employés actuels ont accès à des possibilités accrues de perfectionnement professionnel et d'apprentissage.
- Stratégies de planification de la relève pour assurer un transfert continu des connaissances et la création d'un solide bassin de talents à mesure que les employés actuels prennent leur retraite.



CNP 80021 – Gestionnaires en horticulture

Description de poste

Les gestionnaires en horticulture planifient, organisent, dirigent et contrôlent les activités des employés de pépinière et de serre qui cultivent et vendent des arbres, des arbustes, des fleurs et des plantes. Ils établissent les conditions environnementales requises pour cultiver des arbres, des arbustes, des fleurs et des plantes, et prévoient des calendriers de plantation et d'entretien en conséquence.

Perspectives d'avenir

Entre 2024 et 2030, l'offre et la demande de main-d'œuvre devraient être globalement égales au niveau national. En 2030, cette profession devrait avoir 79 postes à pourvoir.

Sommaire des effectifs

Nombre de personnes employées : 130 700

Âge médian des travailleurs : 53

Âge médian au départ à la retraite : 71

Perspectives d'emploi

TRÈS BONNES : Manitoba

BONNES : Ontario, Québec

TRÈS BONNES : Alberta, Colombie-Britannique, Saskatchewan

INDÉTERMINÉES pour toutes les autres provinces et tous les territoires

Salaire horaire moyen

Faible : 18,00 \$

Moyen : 27,00 \$

Élevé : 51,28 \$

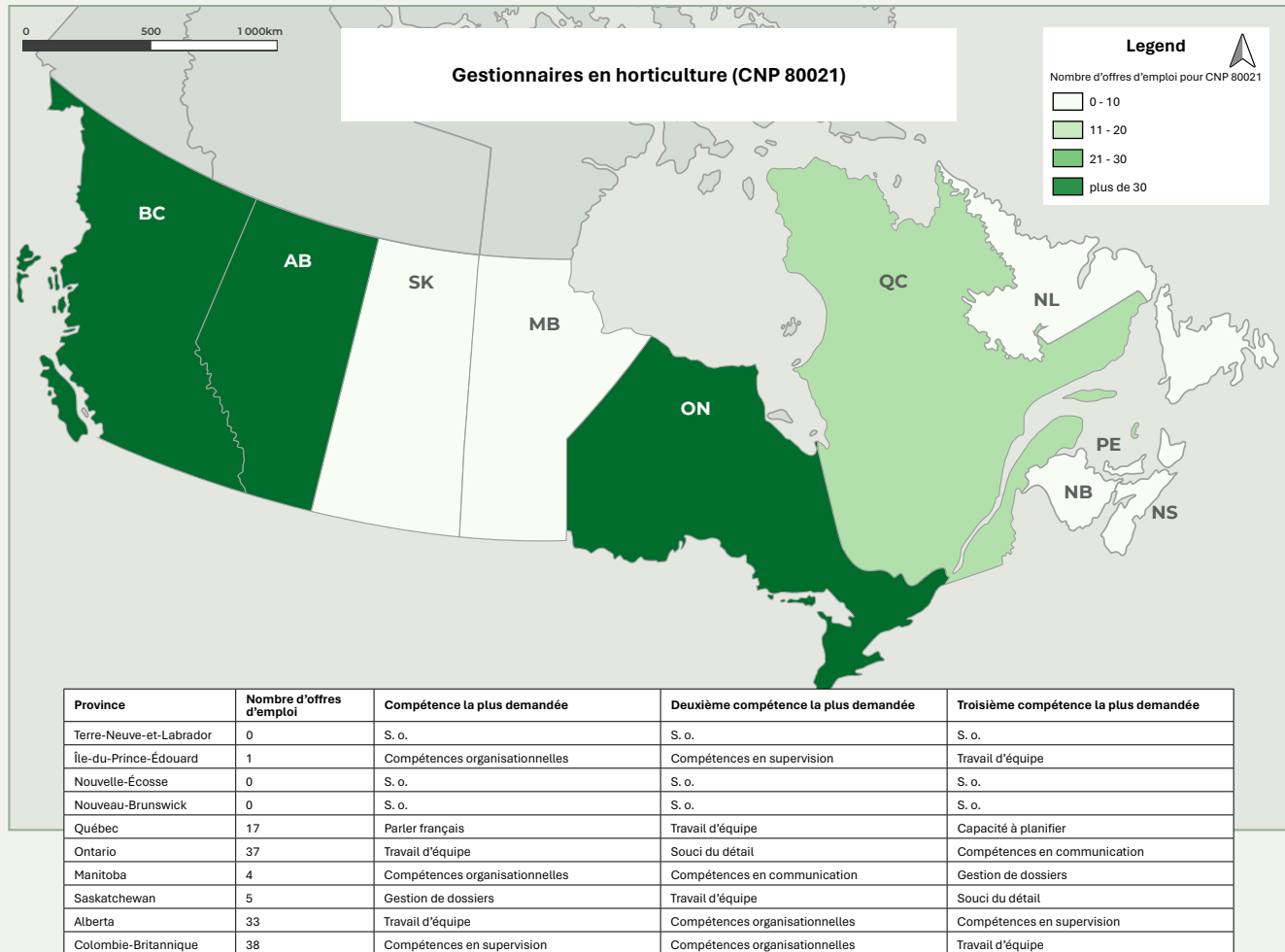
Exemples de titres de poste

- Exploitant de ferme d'arbres de Noël
- Producteur de fleurs
- Gestionnaire de serres
- Exploitant de serres
- Gestionnaire de pépinière
- Exploitant de pépinière
- Producteur de plantes





Carte de la demande pour divers emplois au Canada

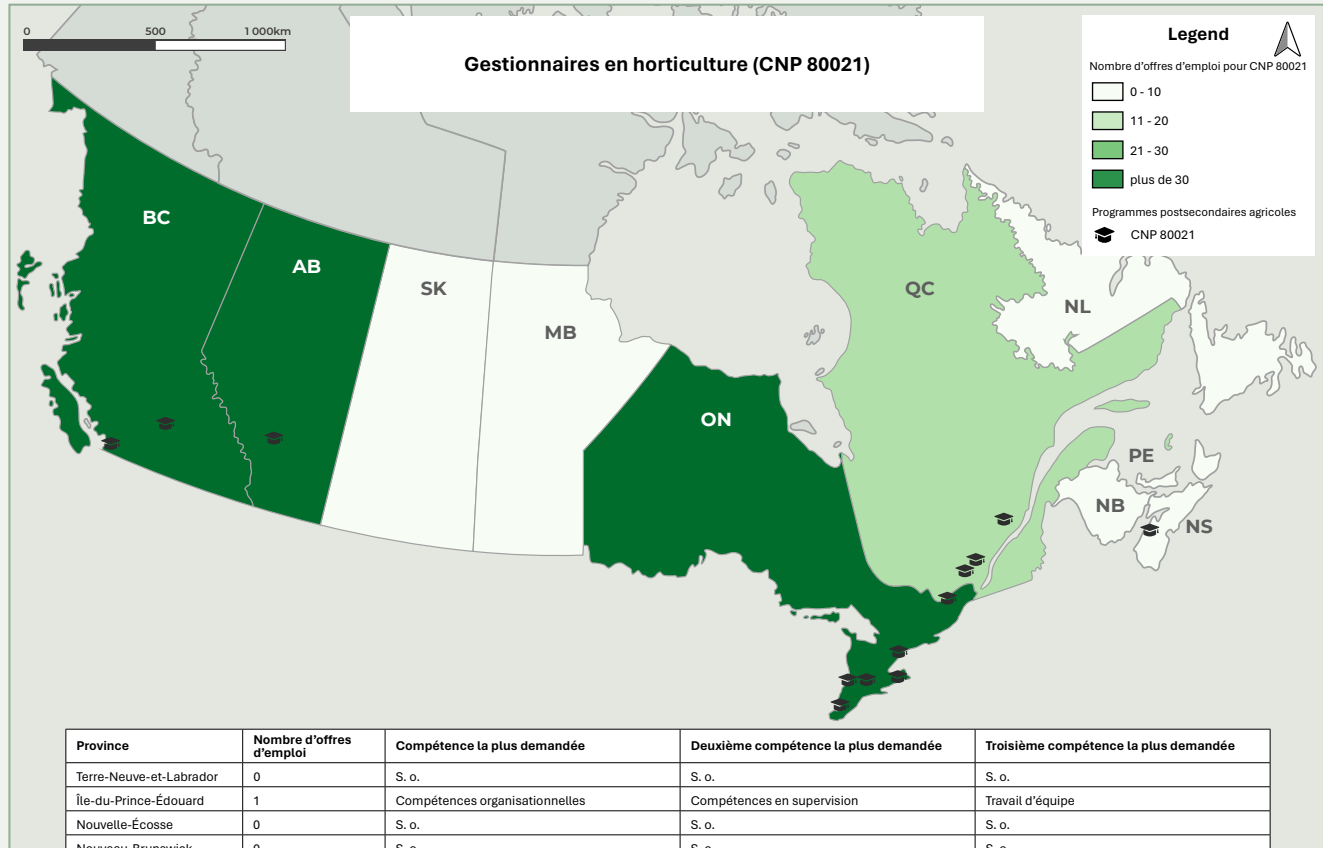


Exigences en matière de formation et autres qualifications

- L'achèvement d'un programme collégial en horticulture est généralement requis.
- Une expérience en tant que superviseur de pépinière ou de serre est requise.



Carte des programmes d'enseignement postsecondaire (EPS) connexes



Province	Nombre d'offres d'emploi	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée
Terre-Neuve-et-Labrador	0	S. o.	S. o.	S. o.
Île-du-Prince-Édouard	1	Compétences organisationnelles	Compétences en supervision	Travail d'équipe
Nouvelle-Écosse	0	S. o.	S. o.	S. o.
Nouveau-Brunswick	0	S. o.	S. o.	S. o.
Québec	17	Parler français	Travail d'équipe	Capacité à planifier
Ontario	37	Travail d'équipe	Souci du détail	Compétences en communication
Manitoba	4	Compétences organisationnelles	Compétences en communication	Gestion de dossiers
Saskatchewan	5	Gestion de dossiers	Travail d'équipe	Souci du détail
Alberta	33	Travail d'équipe	Compétences organisationnelles	Compétences en supervision
Colombie-Britannique	38	Compétences en supervision	Compétences organisationnelles	Travail d'équipe

Coût des programmes d'études postsecondaires connexes pour les étudiants nationaux

- Le coût moyen d'un diplôme d'études collégiales de deux ans dans un programme lié à l'horticulture est de 9 578,84 \$.

Résultats d'apprentissage des programmes d'EPS

- Techniques d'entretien paysager
- Fonctionnement des équipements
- Lutte antiparasitaire
- Conception et construction d'aménagement paysager
- Identification des plantes
- Techniques d'élagage
- Méthodes de propagation des plantes
- Principes hydrauliques d'irrigation de base



Les 5 compétences les plus demandées

1. Compétences organisationnelles
2. Travail d'équipe
3. Compétences en supervision
4. Gestion de dossiers
5. Souci du détail

Exigences en matière de compétences

Niveau de compétence 5 – niveau le plus élevé

- Gestion des ressources matérielles

Niveau de compétence 4 – niveau élevé

- Persuasion
- Gestion de l'évaluation des ressources financières
- Communication verbale : Écoute active
- Négociation
- Instructions
- Suivi de la gestion du temps
- Gestion des ressources en personnel

Lacunes dans les compétences

- Gestion des documents
- Compétences interpersonnelles telles que le travail d'équipe, la supervision et le leadership
- Les compétences essentielles telles que le calcul



Défis professionnels liés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre

- Les demandeurs d'emploi et les nouveaux arrivants sur le marché du travail ne considèrent pas les carrières dans l'horticulture comme des options de carrière viables.
- Occasions limitées de progression de carrière. Travail physiquement exigeant.
- La rémunération et les avantages sociaux varient. Un certain caractère saisonnier.

Recommandations pour le renforcement de la main-d'œuvre pour les gestionnaires en horticulture (CNP 80021)

- Renforcer et établir des partenariats avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour s'assurer que la programmation répond à la demande actuelle et future de compétences.
- Créer des programmes de mentorat pour s'assurer que les employés actuels ont accès à des possibilités accrues de perfectionnement professionnel et d'apprentissage.
- Élaborer des stratégies de planification de la relève pour assurer un transfert continu des connaissances et la création d'un solide bassin de talents à mesure que les employés actuels prennent leur retraite.
- Tirer parti des stratégies de marketing, des salons de l'emploi ou des initiatives de refonte de la marque pour souligner la viabilité d'une carrière dans l'horticulture.



CNP 82030 – Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d’exploitations agricoles

Description de poste

Les entrepreneurs de services agricoles fournissent des services agricoles tels que l'élevage du bétail et de la volaille, la préparation des sols, l'ensemencement, la pulvérisation des récoltes, les méthodes de culture et les récoltes. Les surveillants d'exploitations agricoles surveillent le travail des ouvriers agricoles spécialisés dans l'élevage, des opérateurs de machinerie agricole, des manœuvres aux soins du bétail, des manœuvres de l'aquaculture et des manœuvres à la récolte. Les entrepreneurs peuvent être des travailleurs autonomes.

Perspectives d'avenir

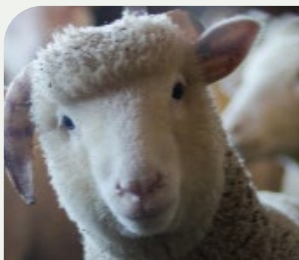
Entre 2024 et 2030, l'offre et la demande de main-d'œuvre devraient être globalement égales au niveau national. En 2030, cette profession devrait avoir 97 postes à pourvoir.

Sommaire des effectifs

Nombre de personnes employées : 35 300

Âge médian des travailleurs : 42

Âge médian au départ à la retraite : 62



Perspectives d'emploi

BONNES : Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard

MODÉRÉES : Manitoba, Ontario, Québec

LIMITÉES : Alberta, Saskatchewan

TRÈS LIMITÉES : Colombie-Britannique

INDÉTERMINÉES pour toutes les autres provinces et les territoires

Salaire horaire moyen

Faible : 14,00 \$

Problème modéré : 21,67 \$

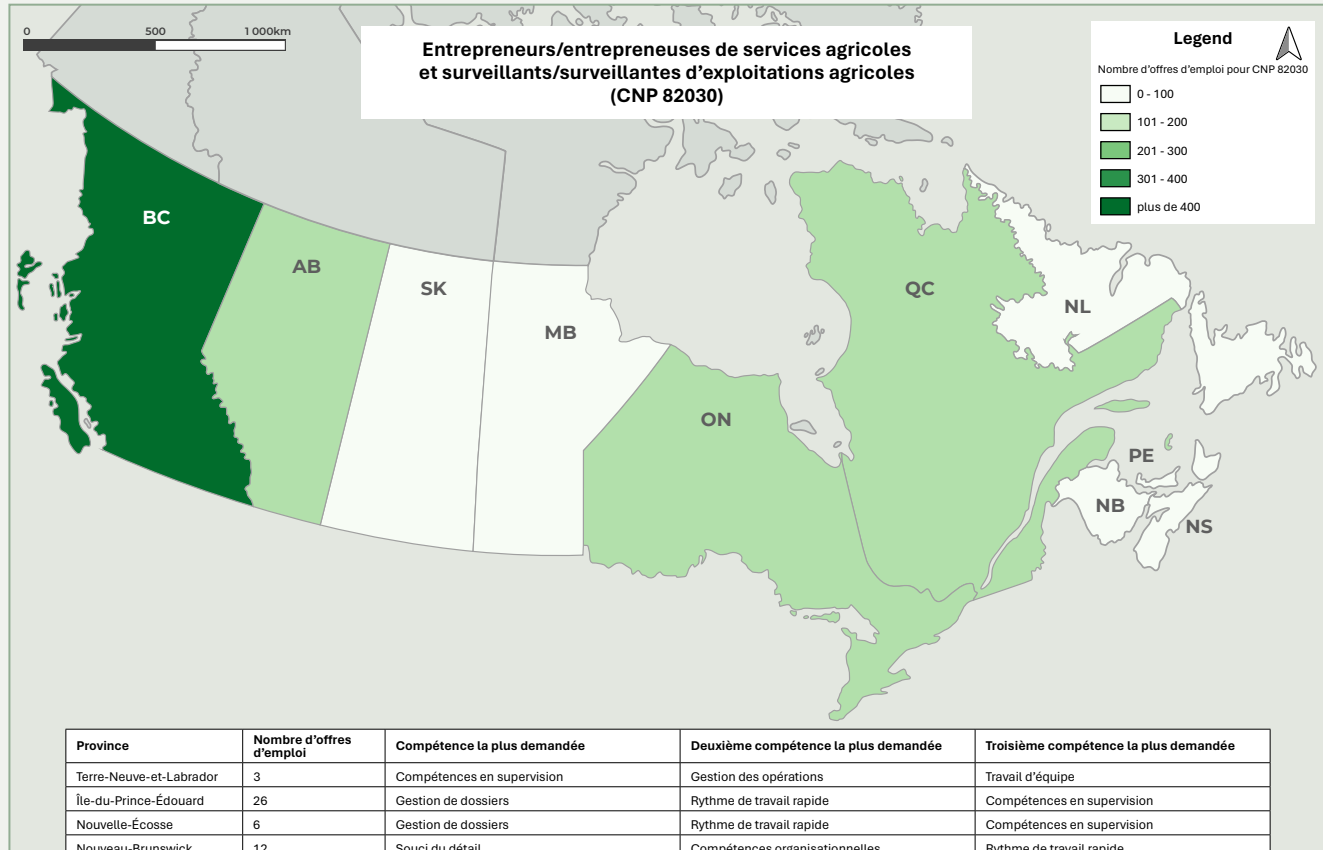
Élevé : 37,00 \$

Exemples de titres de poste

- Entrepreneur en services d'insémination artificielle
- Entrepreneur en services de récolte
- Contremaître de ferme
- Superviseur de ferme
- Contremaître de parc d'engraissement
- Superviseur d'élevage de porcs
- Entrepreneur de services de reproduction de bétail
- Contremaître d'élevage bovin



Carte de la demande pour divers emplois au Canada



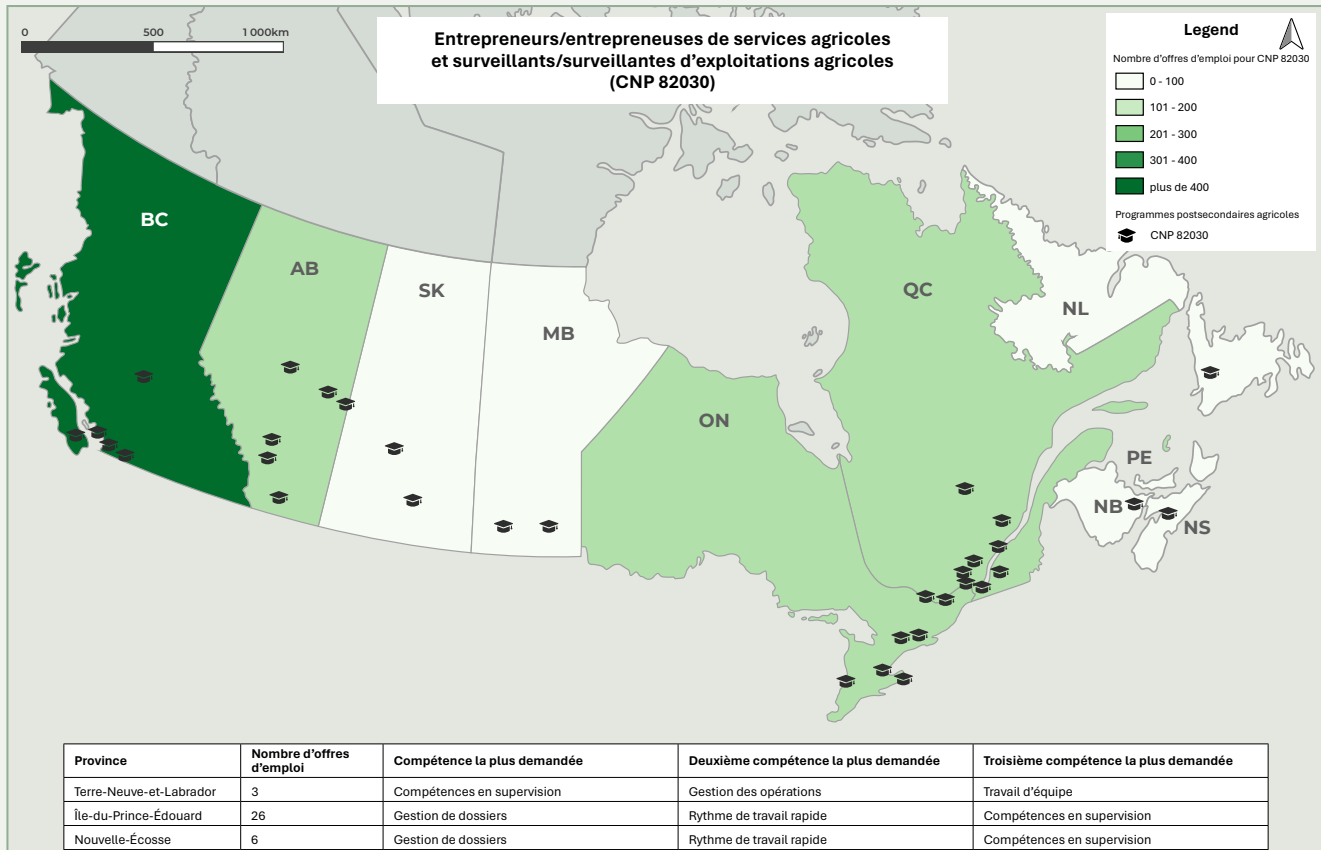
Province	Nombre d'offres d'emploi	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée
Terre-Neuve-et-Labrador	3	Compétences en supervision	Gestion des opérations	Travail d'équipe
Île-du-Prince-Édouard	26	Gestion de dossiers	Rythme de travail rapide	Compétences en supervision
Nouvelle-Écosse	6	Gestion de dossiers	Rythme de travail rapide	Compétences en supervision
Nouveau-Brunswick	12	Souci du détail	Compétences organisationnelles	Rythme de travail rapide
Québec	107	Souci du détail	Travail d'équipe	Service à la clientèle
Ontario	178	Gestion de dossiers	Compétences en supervision	Travail d'équipe
Manitoba	18	Compétences en supervision	Compétences organisationnelles	Gestion de dossiers
Saskatchewan	94	Travail d'équipe	Compétences en supervision	Gestion des opérations
Alberta	113	Travail d'équipe	Gestion de dossiers	Compétences en supervision
Colombie-Britannique	495	Compétences en supervision	Conception de processus	Programmation du travail

Exigences en matière de formation et autres qualifications

- Les entrepreneurs en services agricoles ont généralement besoin d'un diplôme universitaire, d'un diplôme collégial ou de cours de l'industrie en études agricoles et de plusieurs années d'expérience liées au service offert.
- Les entrepreneurs qui fournissent certains services, comme l'insémination artificielle et l'application de pesticides, peuvent avoir besoin de certificats de formation et d'un permis provincial.
- Les superviseurs d'exploitations agricoles peuvent exiger un certificat d'études collégiales ou une autre formation spécialisée en agriculture ou en élevage.
- Un cours ou un certificat en premiers soins peut être requis.



Carte des programmes d'enseignement postsecondaire (EPS) connexes



Province	Nombre d'offres d'emploi	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée
Terre-Neuve-et-Labrador	3	Compétences en supervision	Gestion des opérations	Travail d'équipe
Île-du-Prince-Édouard	26	Gestion de dossiers	Rythme de travail rapide	Compétences en supervision
Nouvelle-Écosse	6	Gestion de dossiers	Rythme de travail rapide	Compétences en supervision
Nouveau-Brunswick	12	Souci du détail	Compétences organisationnelles	Rythme de travail rapide
Québec	107	Souci du détail	Travail d'équipe	Service à la clientèle
Ontario	178	Gestion de dossiers	Compétences en supervision	Travail d'équipe
Manitoba	18	Compétences en supervision	Compétences organisationnelles	Gestion de dossiers
Saskatchewan	94	Travail d'équipe	Compétences en supervision	Gestion des opérations
Alberta	113	Travail d'équipe	Gestion de dossiers	Compétences en supervision
Colombie-Britannique	495	Compétences en supervision	Conception de processus	Programmation du travail



Carte des programmes d'enseignement postsecondaire (EPS) connexes

Coût des programmes d'études postsecondaires connexes pour les étudiants nationaux

- Le coût moyen d'un diplôme d'études collégiales de deux ans dans un programme d'études agricoles est de 11 713,29 \$. Le coût moyen d'un baccalauréat de 4 ans dans un programme d'études agricoles est de 34 220,38 \$. Le coût moyen d'une maîtrise de 2 ans dans un programme d'études agricoles est de 13 015,24 \$.

Résultats d'apprentissage des programmes d'EPS

- Compétences liées à la science des sols, à la gestion de l'eau, à la gestion des prairies, à la production animale et à la production végétale.
- Une compréhension approfondie de la façon de tirer parti de la technologie de pointe avec la science de l'agronomie pour prendre des décisions fondées sur les données qui ont une incidence favorable sur la production agricole.
- Compétences professionnelles nécessaires pour exploiter et gérer une entreprise agricole moderne. Connaissance et compétences pratiques dans les systèmes de production animale, y compris les élevages de bovins laitiers, de porcs, de bovins, de volaille et de bétail diversifié dans le contexte des systèmes agricoles.
- Connaissances et compétences pratiques en biotechnologie végétale, techniques de sélection et de gestion de la production utilisées pour développer, cultiver et commercialiser des cultures de haute qualité et à haut rendement.



Les 5 compétences les plus demandées

1. Compétences en supervision
2. Gestion de dossiers
3. Travail d'équipe
4. Souci du détail
5. Gestion des opérations

Exigences en matière de compétences

Fournisseurs de services agricoles

Niveau de compétence 5 – niveau le plus élevé

- Gestion des ressources matérielles

Niveau de compétence 4 – niveau élevé

- Gestion du temps
- Gestion des ressources en personnel
- Négociation
- Gestion des ressources financières
- Entretien préventif

Niveau de compétence 3 – niveau modéré

- Coordination Instructions Suivi
- Tests de contrôle de la qualité

Superviseurs d'exploitations agricoles

Niveau de compétence 4 – niveau élevé

- Gestion du temps
- Gestion des ressources en personnel
- Gestion des ressources matérielles
- Gestion des ressources financières
- Entretien préventif

Niveau de compétence 3 – niveau modéré

- Coordination Instructions Suivi
- Tests de contrôle de la qualité
- Utilisation Surveillance des machines et des équipements

Lacunes dans les compétences

- Technologie et automatisation
- Leadership, supervision et relations interpersonnelles.
- Littératie numérique.

Défis professionnels liés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre

- Suivre le rythme des technologies nouvelles et émergentes.
- Les demandeurs d'emploi et les nouveaux arrivants sur le marché du travail ne considèrent pas les carrières dans l'agriculture comme des options de carrière viables.
- Nécessite que les employés vivent ou déménagent dans des régions rurales.





Recommandations pour le renforcement de la main-d'œuvre des entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles (CNP 82030)

- Renforcer et établir des partenariats avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour s'assurer que les programmes répondent à la demande actuelle et future.
- Établir des partenariats avec des établissements d'enseignement postsecondaire et d'autres intervenants clés pour faciliter des projets d'apprentissage novateurs et expérientiels.
- Créer des programmes de mentorat pour s'assurer que les employés actuels ont accès à des possibilités accrues de perfectionnement professionnel et d'apprentissage.
- Élaborer des stratégies de planification de la relève pour assurer un transfert continu des connaissances et la création d'un solide bassin de talents à mesure que les employés actuels prennent leur retraite.
- Élaborer des stratégies de recrutement, de rétention et de formation à multiples facettes pour atténuer le déficit prévu de l'offre de main d'œuvre future.
- Tirer parti des stratégies de marketing, des salons de l'emploi ou des initiatives de refonte de la marque pour souligner la viabilité d'une carrière dans l'agriculture.



Sources : Ensembles personnalisés de données de Vicinity Jobs (2024); Guichet emplois du gouvernement du Canada (2024); Système d'information sur les professions et les compétences (SIPeC) (2024); HR Trends Research Group (2024).



CNP 82031 – Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture

Description de poste

Ils supervisent et coordonnent les activités des travailleurs en pépinière et en serre et des travailleurs en aménagement paysager et en entretien des terrains. Ils travaillent dans des entreprises d'aménagement paysager, des cimetières, des compagnies de services de soins des pelouses et des arbres, des pépinières et des serres et des services d'aménagement paysager. Les entrepreneurs peuvent être des travailleurs autonomes.

Perspectives d'avenir

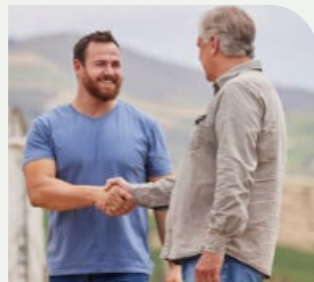
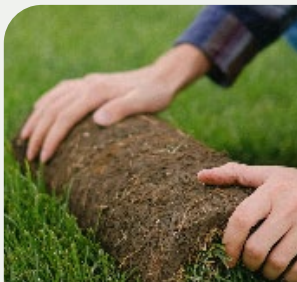
Entre 2024 et 2030, l'offre et la demande de main-d'œuvre devraient être globalement égales au niveau national. En 2030, cette profession devrait avoir 105 postes à pourvoir.

Sommaire des effectifs

Nombre de personnes employées : 35 300

Âge médian des travailleurs : 42

Âge médian au départ à la retraite : 62



Perspectives d'emploi

TRÈS BONNES : Colombie-Britannique, Ontario

BONNES : Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Saskatchewan

MODÉRÉES : Nouvelle-Écosse, Québec

INDÉTERMINÉES pour toutes les autres provinces et les territoires

Salaire horaire moyen

Faible : 18,00 \$

Modéré : 26,00 \$

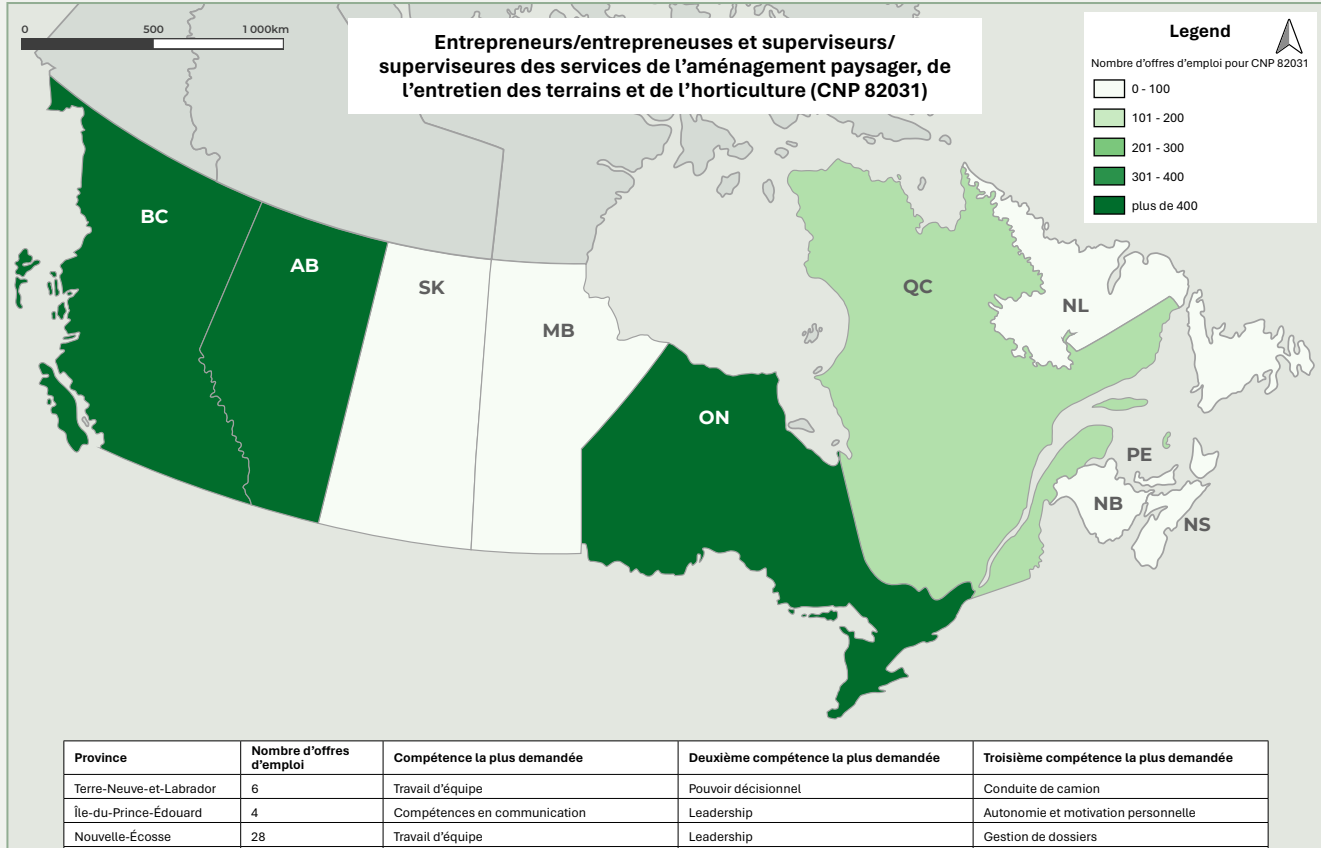
Élevé : 40,87 \$

Exemples de titres de poste

- Superviseur de serre
- Superviseur de l'entretien des sols
- Entrepreneur horticole
- Entrepreneur en aménagement paysager
- Entrepreneur en service paysager
- Entrepreneur en service d'entretien des pelouses
- Cultivateur principal — cannabis
- Superviseur de pépinière
- Intendant de parc
- Superviseur des manœuvres de parc
- Chef de l'entretien du parc
- Entrepreneur en enlèvement d'arbres



Carte de la demande pour divers emplois au Canada

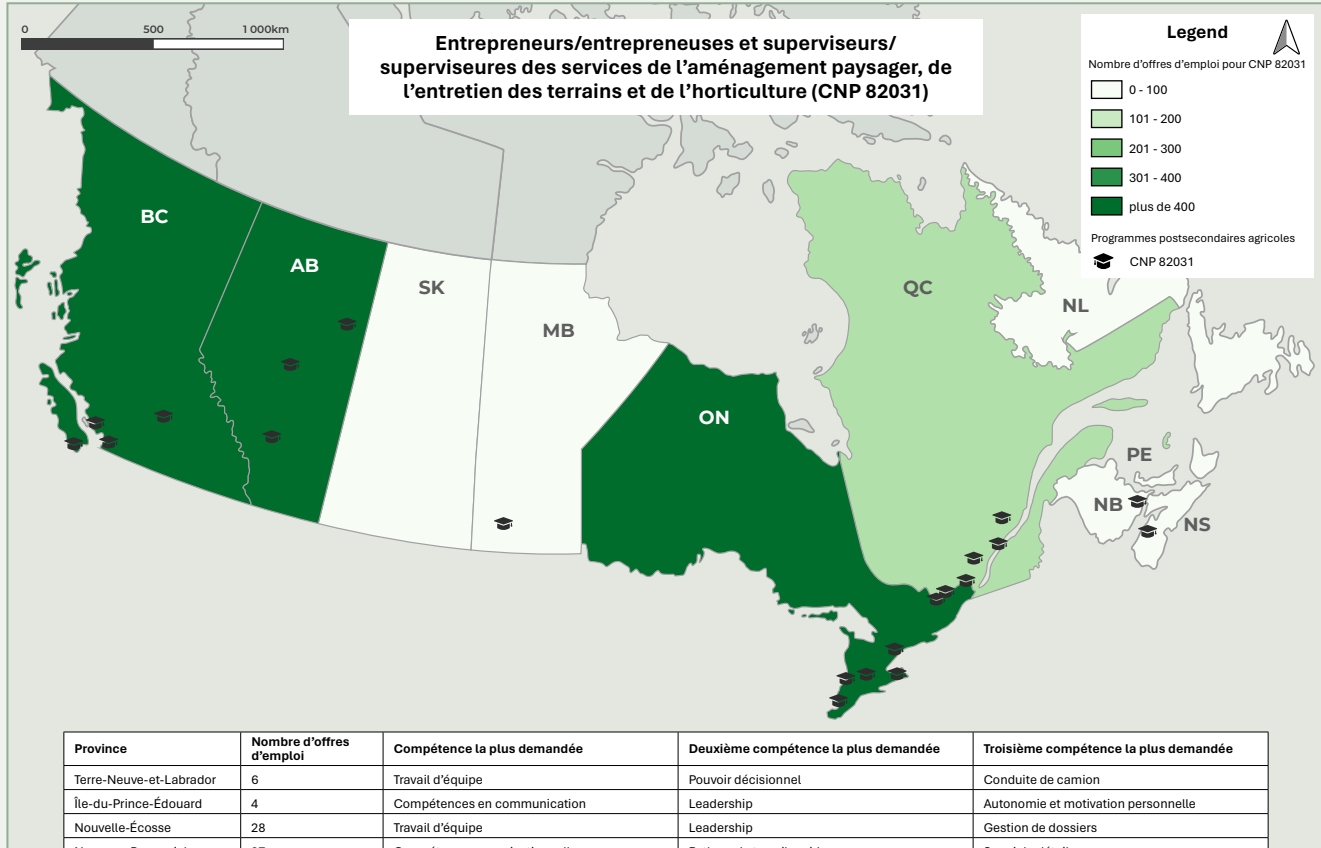


Exigences en matière de formation et autres qualifications

- Une expérience en tant que superviseur de paysage ou d'horticulture ou en tant que technicien de paysage ou d'horticulture est requise.
- L'obtention d'un diplôme d'études secondaires est généralement requise. Une expérience dans le type de travail supervisé est requise.
- Un diplôme d'études collégiales, des cours spécialisés ou une formation et une certification liées à l'industrie en aménagement paysager et en horticulture sont généralement requis.
- Un permis provincial peut être requis pour l'application d'engrais chimiques, de fongicides, d'herbicides et de pesticides.



Carte des programmes d'enseignement postsecondaire (EPS) connexes



Province	Nombre d'offres d'emploi	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée
Terre-Neuve-et-Labrador	6	Travail d'équipe	Pouvoir décisionnel	Conduite de camion
Île-du-Prince-Édouard	4	Compétences en communication	Leadership	Autonomie et motivation personnelle
Nouvelle-Écosse	28	Travail d'équipe	Leadership	Gestion de dossiers
Nouveau-Brunswick	27	Compétences organisationnelles	Rythme de travail rapide	Souci du détail
Québec	113	Parler français	Travail d'équipe	Service à la clientèle
Ontario	454	Travail d'équipe	Leadership	Compétences en communication
Manitoba	21	Manutention de charges lourdes	Gestion de dossiers	Compétences organisationnelles
Saskatchewan	32	Travail d'équipe	Gestion de dossiers	Souci du détail
Alberta	447	Compétences organisationnelles	Travail d'équipe	Souci du détail
Colombie-Britannique	459	Compétences organisationnelles	Programmation du travail	Compétences en supervision

Coût des programmes d'études postsecondaires connexes pour les étudiants nationaux

- Le coût moyen d'un diplôme d'études collégiales de deux ans dans un programme lié à l'horticulture est de 9 468,34 \$.
- Le coût moyen d'un diplôme d'études collégiales de deux ans dans un programme au paysagement est de 8 821,99 \$.
- Le coût moyen d'un programme de certificat lié à l'horticulture d'une durée de 8 à 12 mois est de 4 976,59 \$.



Résultats d'apprentissage des programmes d'EPS

- Connaissances et compétences nécessaires pour travailler avec succès dans la production en serre de légumes, les cultures de fleurs et la production de champs et de conteneurs de plantes ornementales.
- Une panoplie de compétences dans des domaines tels que la rédaction, la conception assistée par ordinateur, la modélisation tridimensionnelle, l'illustration de conception et la visualisation.
- Connaissance de la théorie de la conception, des plantes et des matériaux durs, de la construction de paysages et des nouvelles technologies pour fournir aux étudiants les compétences nécessaires pour trouver un emploi dans le domaine en pleine expansion de la conception de paysages.
- Techniques de culture et pratiques d'entretien durables pour aider à accroître la biodiversité du paysage urbain ou suburbain.
- Compétences requises pour créer des paysages, renouveler des jardins historiques, valoriser les communautés et exprimer leur créativité tout en apprenant les complexités inhérentes à un large éventail d'environnements professionnels.





Les 5 compétences les plus demandées

1. Travail d'équipe
2. Compétences organisationnelles
3. Leadership
4. Souci du détail
5. Gestion de dossiers

Exigences en matière de compétences

Niveau de compétence 4 — niveau élevé

- Gestion du temps
- Gestion des ressources en personnel
- Gestion des ressources matérielles

Niveau de compétence 3 — niveau modéré

- Stratégies d'apprentissage et d'enseignement
- Pensée critique
- Persuasion
- Gestion des ressources financières
- Résolution des problèmes
- Évaluation
- Sélection des équipements et des outils

Lacunes dans les compétences

- Technologie et automatisation
- Compétences interpersonnelles telles que le travail d'équipe et le service à la clientèle

Défis professionnels liés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre

- Les demandeurs d'emploi et les nouveaux arrivants sur le marché du travail ne considèrent pas les carrières dans l'aménagement paysager et l'horticulture comme des options de carrière viables.

- Réaliser des tâches physiquement exigeantes telles que le levage de plantes et d'équipements lourds. Composer avec les fluctuations saisonnières de la demande en services d'aménagement paysager.
- La rémunération et les avantages varient d'un employeur à l'autre.
- Les possibilités de perfectionnement professionnel et de mobilité professionnelle sont limitées.

Recommandations pour le renforcement de la main-d'œuvre des entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 82031)

- Renforcer et établir des partenariats avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour s'assurer que la programmation répond à la demande actuelle et future.
- Élaborer davantage de programmes d'enseignement postsecondaire qui comportent des éléments d'apprentissage pratique ou appliqué (p. ex., des programmes coopératifs, des stages) intégrant des technologies nouvelles et émergentes.
- Établir des partenariats avec des établissements d'enseignement postsecondaire et d'autres intervenants clés pour faciliter des projets d'apprentissage novateurs et expérientiels.
- Tirer parti des stratégies de marketing, des salons de l'emploi ou des initiatives de refonte de la marque pour souligner la viabilité d'une carrière dans l'horticulture.



CNP 84120 – Ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage et opérateurs/opératrices de machineries agricoles

Description de poste

Les ouvriers spécialisés dans l'élevage exécutent des programmes d'alimentation, de santé et d'élevage dans les fermes bovines, ovines, avicoles, porcines et autres fermes d'élevage. Les opérateurs de machineries agricoles font fonctionner et entretiennent l'équipement et les machines agricoles. Ils travaillent dans des exploitations agricoles spécialisées dans les cultures de plein champ, les cultures fruitières et maraîchères et les cultures spéciales ainsi que dans des fermes d'élevage.

Perspectives d'avenir

Entre 2024 et 2030, la demande de main-d'œuvre devrait dépasser considérablement l'offre au niveau national. En 2030, cette profession devrait avoir 5 460 postes à pourvoir.

Sommaire des effectifs

Nombre de personnes employées : 76 300

Âge médian des travailleurs : 38

Âge médian au départ à la retraite : 68

Perspectives d'emploi

TRÈS BONNES : Île-du-Prince-Édouard

BONNES : Ontario, Québec

MODÉRÉES : Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse

LIMITÉES : Alberta, Colombie-Britannique, Saskatchewan

INDÉTERMINÉES pour toutes les autres provinces et tous les territoires

Salaire horaire moyen

Faible : 14,00 \$

Moyen : 20,00 \$

Élevé : 29,00 \$

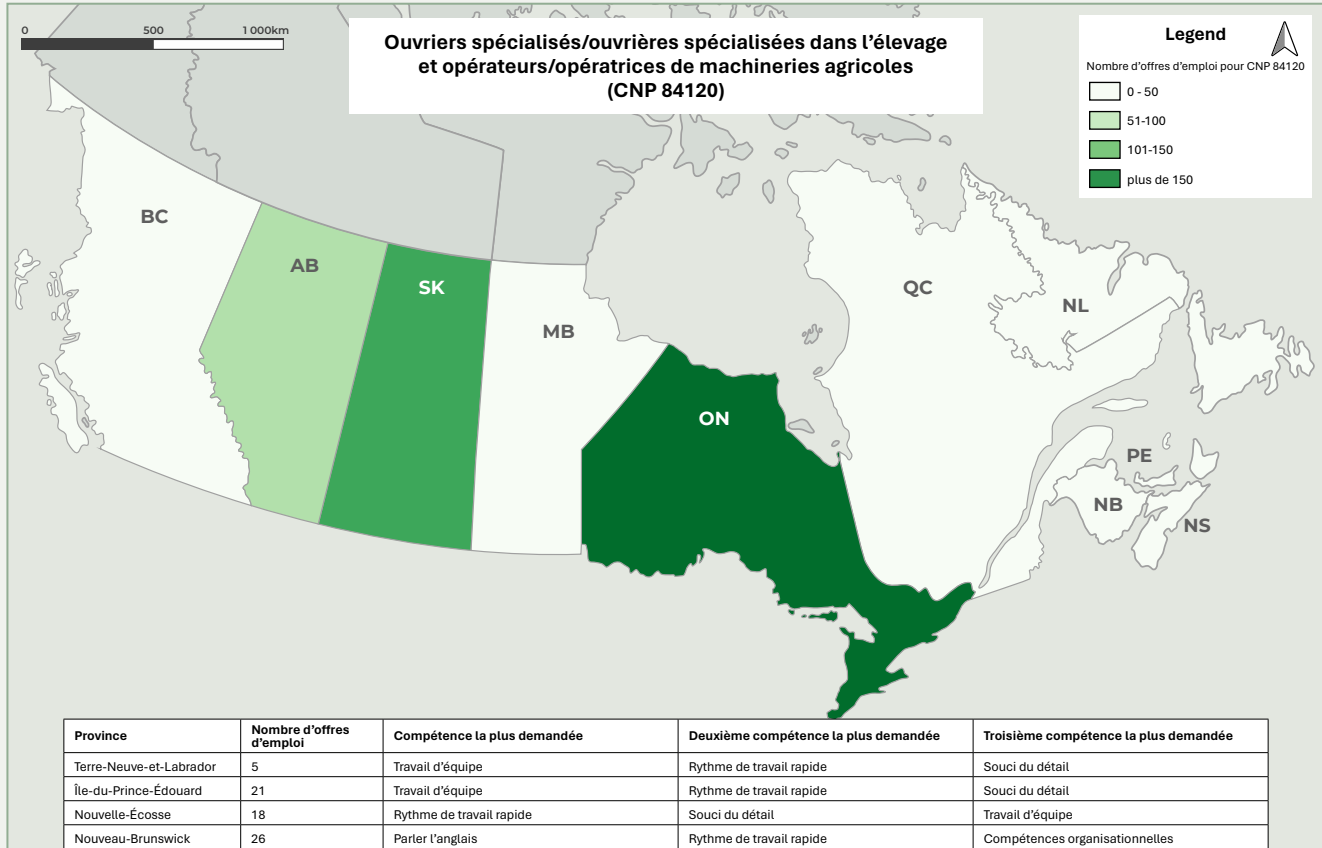
Exemples de titres de poste

- Inséminateur artificiel
- Éleveur bovin
- Éleveur de bovins laitiers
- Opérateur de machines agricoles
- Opérateur de machine de récolte
- Entraîneur de chevaux
- Technicien de production porcine
- Éleveur de porcs





Carte de la demande pour diverses professions au Canada



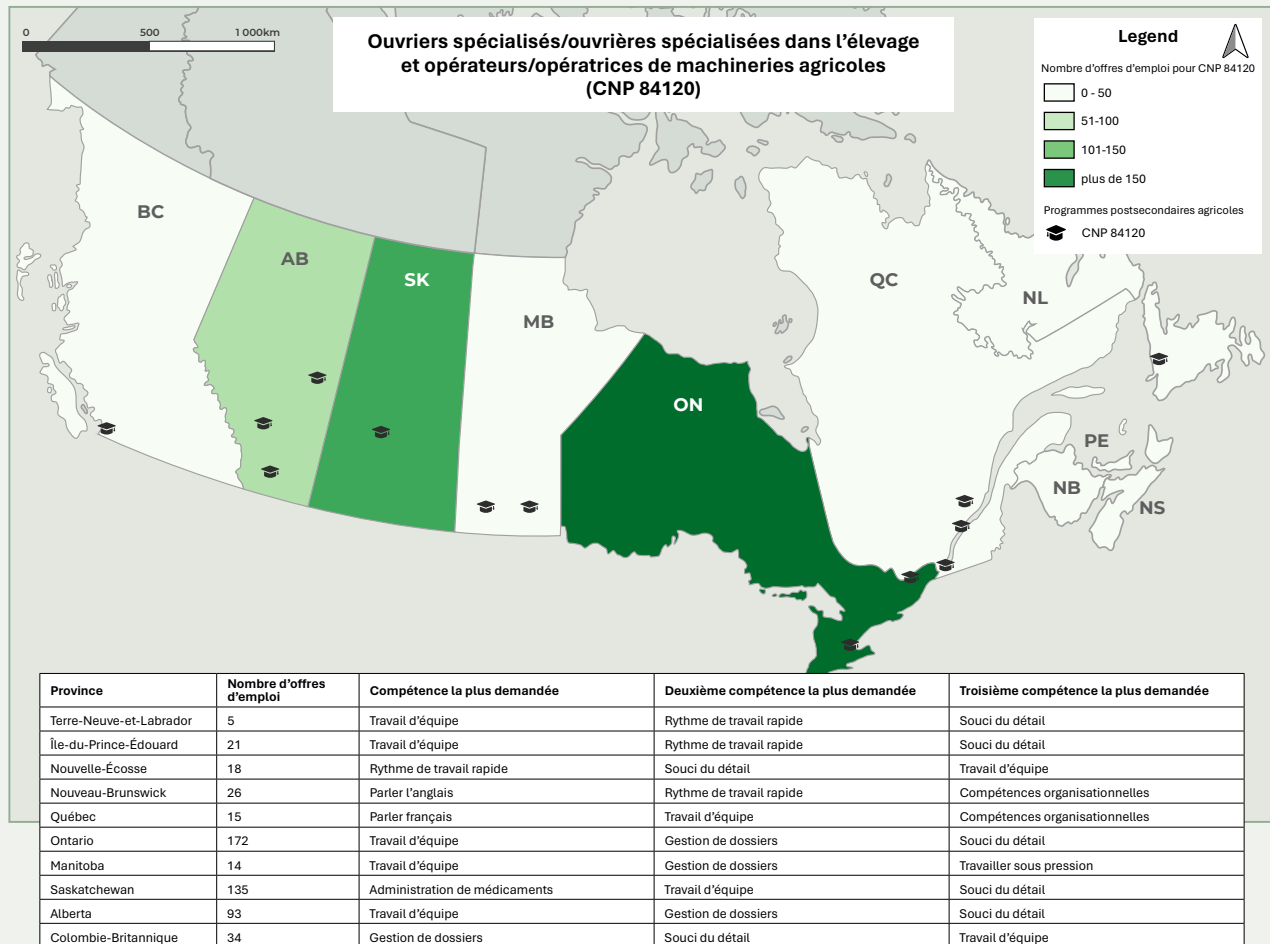
Province	Nombre d'offres d'emploi	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée
Terre-Neuve-et-Labrador	5	Travail d'équipe	Rythme de travail rapide	Souci du détail
Île-du-Prince-Édouard	21	Travail d'équipe	Rythme de travail rapide	Souci du détail
Nouvelle-Écosse	18	Rythme de travail rapide	Souci du détail	Travail d'équipe
Nouveau-Brunswick	26	Parler l'anglais	Rythme de travail rapide	Compétences organisationnelles
Québec	15	Parler français	Travail d'équipe	Compétences organisationnelles
Ontario	172	Travail d'équipe	Gestion de dossiers	Souci du détail
Manitoba	14	Travail d'équipe	Gestion de dossiers	Travailler sous pression
Saskatchewan	135	Administration de médicaments	Travail d'équipe	Souci du détail
Alberta	93	Travail d'équipe	Gestion de dossiers	Souci du détail
Colombie-Britannique	34	Gestion de dossiers	Souci du détail	Travail d'équipe

Exigences en matière de formation et autres qualifications

- Les postes d'ouvriers spécialisés dans l'élevage peuvent exiger un certificat d'études collégiales ou une autre formation spécialisée en agriculture ou en élevage.
- Il n'y a pas d'exigences spécifiques en matière d'études ou de formation pour les opérateurs de machines agricoles. Cependant, un diplôme d'études collégiales ou des cours spécialisés liés à l'agriculture, tels que la mécanique de l'équipement agricole, la soudure agricole et l'application de pesticides, sont disponibles.
- Des connaissances agricoles de base, généralement obtenues en travaillant à la ferme familiale, peuvent être requises pour l'emploi.
- Un cours ou un certificat en premiers soins peut être requis.



Carte des programmes d'enseignement postsecondaire (EPS) connexes



Coût des programmes d'études postsecondaires connexes pour les étudiants nationaux

- Le coût moyen d'un programme de certificat d'un an est de 7 627,74 \$.
- Le coût moyen d'un diplôme d'études collégiales de deux ans dans un programme d'études agricoles est de 12 395,30 \$.

Résultats d'apprentissage des programmes d'EPS

- Formation en informatique; tenue de registres commerciaux précis; utilisation de technologies de pointe pour l'agriculture de précision.
- Compréhension d'une variété de sujets connexes, y compris :
 - o Santé et alimentation des animaux de ferme
 - Gestion et production de viande bovine, ovine et caprine, ou gestion et production de volailles et de porcs
 - Sécurité des fermes et des équipements
 - Sols et fertilité des sols
 - Production de cultures fourragères
 - Production et gestion laitières
- Connaissance de la façon de traire les vaches laitières hautement productrices de manière silencieuse et efficace, en suivant les procédures sanitaires et les techniques de traite correctes.



Les 5 compétences les plus demandées

1. Travail d'équipe
2. Gestion de dossiers
3. Rythme de travail rapide
4. Souci du détail
5. Compétences organisationnelles

Exigences en matière de compétences

Ouvriers spécialisés dans l'élevage

Niveau de compétence 3 – niveau modéré

- Gestion des ressources matérielles
- Essais de contrôle de la qualité
- Utilisation Surveillance des machines et des équipements
- Diagnostic de panne
- Réparation
- Sélection de l'équipement et des outils
- Entretien préventif
- Utilisation et contrôle

Opérateurs de machines agricoles

Niveau de compétence 3 – niveau modéré

- Tests de contrôle de la qualité
- Opération
- Surveillance de la machinerie et de l'équipement
- Diagnostic de panne
- Réparation
- Sélection de l'équipement et des outils
- Entretien préventif
- Utilisation et contrôle

Lacunes dans les compétences

- Relations interpersonnelles
- Gestion des dossiers
- Résolution de problèmes

Défis professionnels liés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre

- Suivre le rythme des technologies nouvelles et émergentes et de l'évolution des exigences en matière de santé et de sécurité au travail et des pratiques d'inspection des aliments.
- Les demandeurs d'emploi et les nouveaux arrivants sur le marché du travail ne considèrent pas les carrières dans l'agriculture comme des options de carrière viables.
- Composer avec les urgences telles que les maladies animales ou les blessures. S'adapter à l'évolution des demandes du marché et des exigences de production. Nécessite que les employés vivent ou déménagent dans des régions rurales.
- Gestion d'équipes diversifiées avec différents niveaux de compétences et antécédents.



Recommandations pour le renforcement de la main-d'œuvre pour les ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage et opérateurs/opératrices de machineries agricoles (CNP 84120)

- Renforcer et établir des partenariats avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour s'assurer que les programmes répondent à la demande actuelle et future.
- Élaborer davantage de programmes d'enseignement postsecondaire qui comportent des éléments d'apprentissage pratique ou appliqué (p. ex., des programmes coopératifs, des stages) intégrant des technologies nouvelles et émergentes.
- Établir des partenariats avec des établissements d'enseignement postsecondaire et d'autres intervenants clés pour faciliter des projets d'apprentissage novateurs et expérientiels.
- Tirer parti des stratégies de marketing, des salons de l'emploi ou des initiatives de refonte de la marque pour souligner la viabilité d'une carrière dans l'agriculture.





CNP 85101 – Manœuvres à la récolte

Description de poste

Les manœuvres à la récolte aident les autres ouvriers agricoles à planter, à récolter, à trier et à emballer les produits. Ils participent à la préparation du sol, à l'irrigation, à la plantation, à la pulvérisation et à l'éclaircissage. Ils récoltent également les produits des cultures en rangée et de verger; trient, pèsent et emballent des fruits et légumes à la ferme; et chargent, déchargent et transfèrent des caisses, des fournitures, des produits agricoles et des produits pour le transport. Ils travaillent dans les fermes de production de fruits, les fermes maraîchères et les cultures spécialisées.

Perspectives d'avenir

Entre 2024 et 2030, la demande de main-d'œuvre devrait grandement dépasser l'offre nationale. En 2030, cette profession devrait avoir 3 098 postes à pourvoir.

Sommaire des effectifs

Nombre de personnes employées : 7 700
Âge médian des travailleurs : 37
Âge médian au départ à la retraite : 68

Perspectives d'emploi

TRÈS BONNES : Île-du-Prince-Édouard
BONNES : Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Ontario
MODÉRÉES dans : Alberta, Québec
LIMITÉES : Saskatchewan
TRÈS LIMITÉES : Colombie-Britannique
INDÉTERMINÉES pour toutes les autres provinces et les territoires

Salaire horaire moyen

Faible : 14,60 \$
Moyen : 16,50 \$
Élevé : 23,28 \$

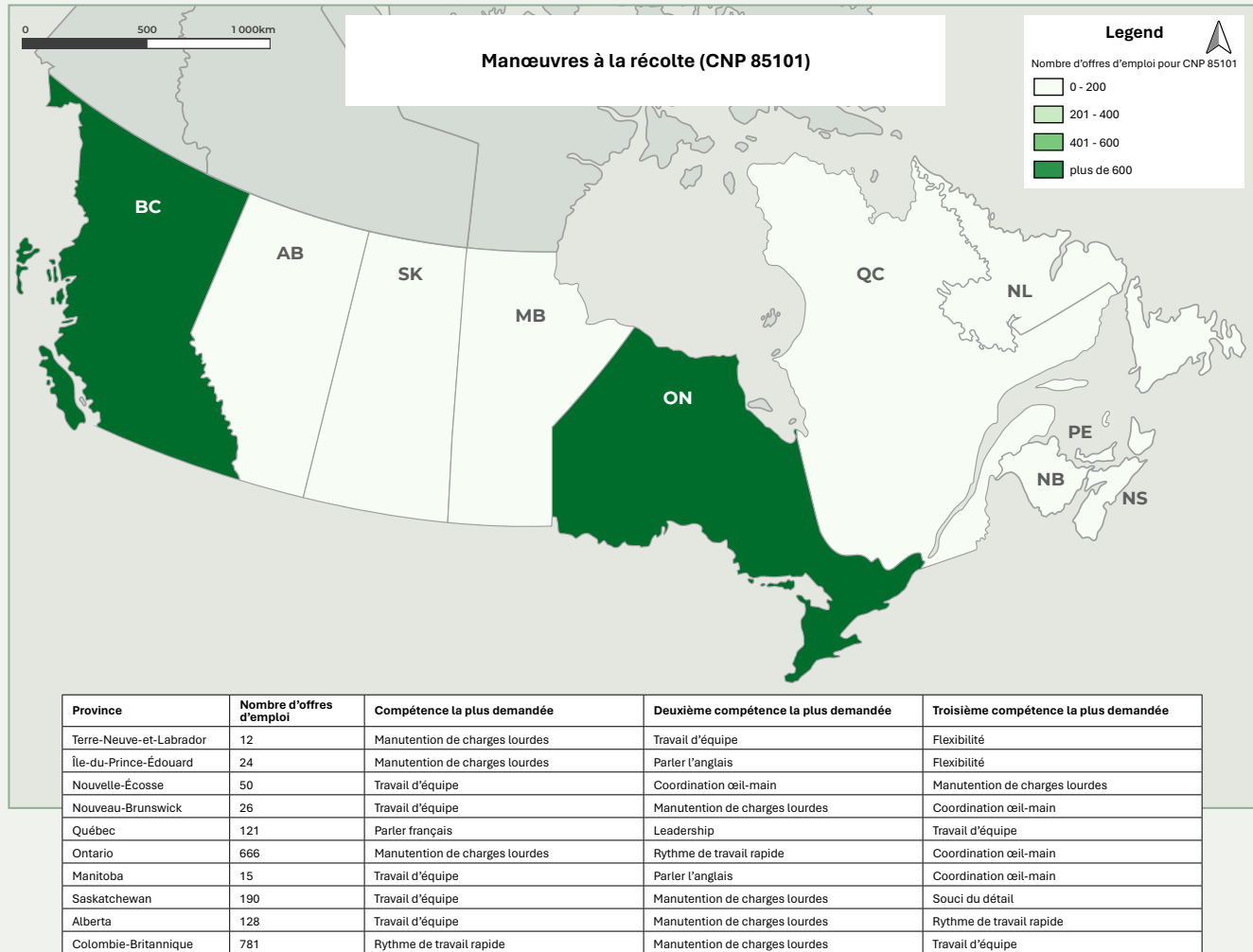
Exemples de titres de poste

- Cueilleur de pommes
- Cueilleur de petits fruits
- Ouvrier agricole Cueilleur de fruits
- Trieur de fruits
- Aide à la récolte
- Emballeur de légumes





Carte de la demande pour divers emplois au Canada



Exigences en matière de formation et autres qualifications

Il n'y a pas d'exigences particulières en matière d'études ou de formation pour cette profession.

Programmes d'enseignement postsecondaire (EPS) et résultats d'apprentissage connexes

S. o.



Les 5 compétences les plus demandées

1. Travail d'équipe
2. Manutention de charges lourdes
3. Rythme de travail rapide
4. Coordination œil-main
5. Souci du détail

Exigences en matière de compétences

Les travailleurs de cette profession ne sont pas tenu d'avoir un niveau très élevé, élevé ou modéré dans une compétence particulière.

Lacunes dans les compétences

- Relations interpersonnelles telles que le travail d'équipe
- Compétences organisationnelles

Défis professionnels liés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre

- Les demandeurs d'emploi et les nouveaux arrivants sur le marché du travail ne considèrent pas les carrières dans l'agriculture comme des options de carrière viables.

- Occasions limitées de progression de carrière. Travail physiquement exigeant.
- La rémunération et les avantages varient. Un certain caractère saisonnier.
- Nécessite que les employés vivent ou déménagent dans des régions rurales.

Recommandations pour le renforcement de la main-d'œuvre pour les manœuvres à la récolte (CNP 85101)

- Améliorer la rémunération et les avantages.
- Offrir des incitatifs à l'inscription ou à la rétention telles que des primes, des logements subventionnés et de la nourriture et des produits gratuits ou à prix réduit.
- Tirer parti des stratégies de marketing, des salons de l'emploi ou des initiatives de refonte de la marque pour souligner la viabilité d'une carrière dans l'agriculture.





CAHRC-CCRHA

Canadian Agricultural Human Resource Council
Conseil canadien pour les ressources humaines
en agriculture

CNP 85100 – Manœuvre aux soins du bétail

Description de poste

Les manœuvres aux soins du bétail aident les autres ouvriers agricoles à élever le bétail, la volaille et les autres animaux, à exécuter des programmes d'alimentation, de santé et d'élevage, à transformer des produits animaux et à aider avec l'entretien et les réparations des bâtiments et des machines agricoles. Ils travaillent dans des fermes d'élevage.

Perspectives d'avenir

Entre 2024 et 2030, la demande de man d'œuvre devrait grandement dépasser l'offre nationale. En 2030, cette profession devrait avoir 4033 postes à pourvoir.

Sommaire des effectifs

Nombre de personnes employées : 76 300

Âge médian des travailleurs : 38

Âge médian au départ à la retraite : 68

Perspectives d'emploi

TRÈS BONNES : Île-du-Prince-Édouard

BONNES : Nouvelle-Écosse et Ontario

MODÉRÉES : Alberta

LIMITÉES : Manitoba, Nouveau-Brunswick, Québec

TRÈS LIMITÉES : Alberta, Colombie-Britannique, Saskatchewan

INDÉTERMINÉES pour toutes les autres provinces et tous les territoires

Salaire horaire moyen

Faible : 14,00 \$

Moyen : 18,60 \$

Élevé : 28,85 \$

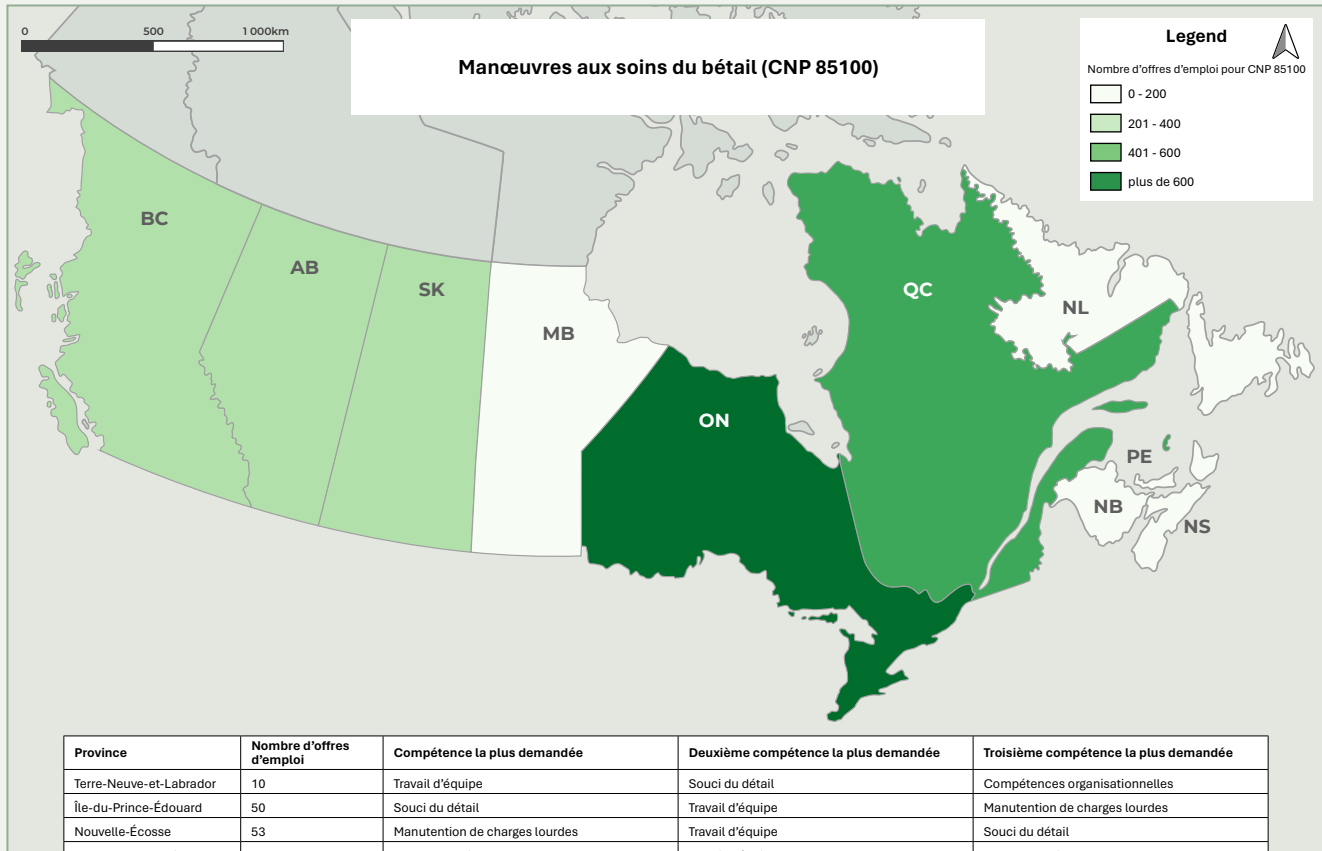
Exemples de titres de poste

- Ouvrier de ferme de bovins
- Ouvrier d'élevage de bovins
- Ouvrier de ferme laitière
- Ouvrier d'élevage de bétail
- Ouvrier d'élevage de volaille





Carte de la demande pour divers emplois au Canada



Exigences en matière de formation et autres qualifications

Il n'y a pas d'exigences particulières en matière d'études ou de formation pour cette profession.

Programmes d'enseignement postsecondaire (EPS) et résultats d'apprentissage connexes

S. o.



Les 5 compétences les plus demandées

1. Travail d'équipe
2. Rythme de travail rapide
3. Manutention de charges lourdes
4. Souci du détail
5. Compétences organisationnelles

Exigences en matière de compétences

Les travailleurs de cette profession ne sont pas tenu d'avoir un niveau très élevé, élevé ou modéré dans une compétence particulière.

Lacunes dans les compétences

- Relations interpersonnelles telles que le travail d'équipe
- Compétences organisationnelles

Défis professionnels liés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre

- Les demandeurs d'emploi et les nouveaux arrivants sur le marché du travail ne considèrent pas les carrières dans l'agriculture comme des options de carrière viables.

- Occasions limitées de progression de carrière. Travail physiquement exigeant.
- La rémunération et les avantages varient. Un certain caractère saisonnier.
- Nécessite que les employés vivent ou déménagent dans des régions rurales.

Recommandations pour le renforcement de la main-d'œuvre pour les manœuvres aux soins du bétail (CNP 85100)

- Améliorer la rémunération et les avantages.
- Offrir des incitatifs à l'inscription ou à la rétention telles que des primes, des logements subventionnés et de la nourriture et des produits gratuits ou à prix réduit.
- Tirer parti des stratégies de marketing, des salons de l'emploi ou des initiatives de refonte de la marque pour souligner la viabilité d'une carrière dans l'agriculture.



Sources : Ensembles personnalisés de données de Vicinity Jobs (2024); Guichet emplois du gouvernement du Canada (2024); Système d'information sur les professions et les compétences (SIPeC) (2024); HR Trends Research Group (2024).



CNP 85103 – Manœuvres de pépinières et de serres

Description de poste

Les manœuvres de pépinières et de serres plantent, cultivent et récoltent des arbres, des arbustes, des fleurs et des plantes et servent les clients des pépinières et des serres. Ils préparent le sol, les bulbes végétaux, les graines et les boutures; les greffons et les bourgeons; les plants de transplantation et les boutures enracinées; et surveillent les plantes pour assurer leur croissance saine et éviter des problèmes potentiels de mauvaises herbes, d'insectes, de maladies et d'engrais dans les cultures en serre. Ils travaillent dans des pépinières et des serres intérieures ou extérieures.

Perspectives d'avenir

Entre 2024 et 2030, la demande de main-d'œuvre devrait grandement dépasser l'offre nationale. En 2030, cette profession devrait avoir 4871 postes à pourvoir.

Sommaire des effectifs

Nombre de personnes employées : 20 400

Âge médian des travailleurs : 38

Âge médian au départ à la retraite : 68

Perspectives d'emploi

BONNES : Nouvelle-Écosse et Ontario

TRÈS BONNES : Manitoba, Nouveau-Brunswick, Île-du-Prince-Édouard, Québec

TRÈS LIMITÉES : Alberta, Colombie-Britannique, Saskatchewan

INDÉTERMINÉES pour toutes les autres provinces et tous les territoires

Salaire horaire moyen

Faible : 14,25 \$

Moyen : 18,00 \$

Élevé : 26,00 \$

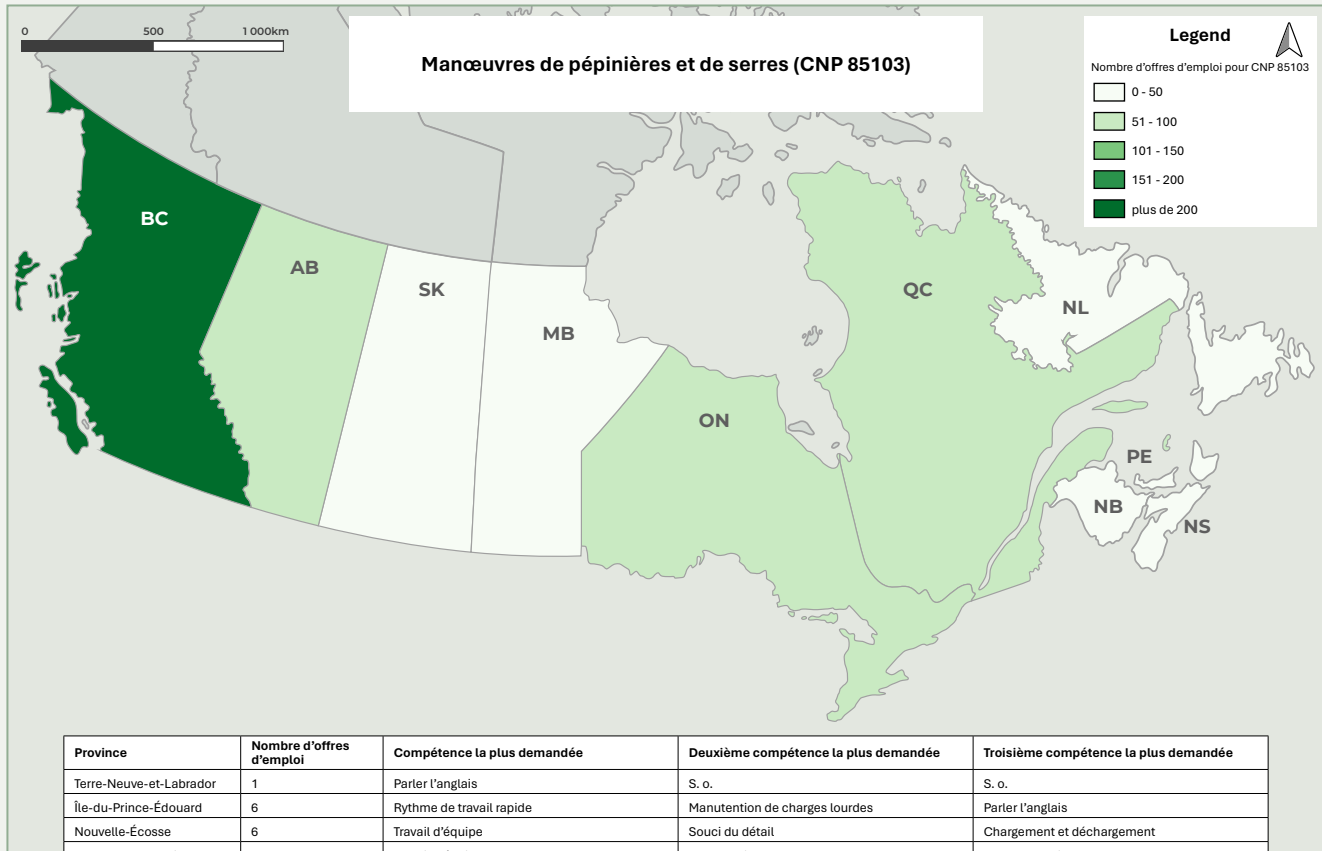
Exemples de titres de poste

- Ouvrier de pépinière d'arbres
- Ouvrier de serre
- Ouvrier horticole
- Ouvrier de serre
- Ouvrier de serre hydroponique
- Ouvrier de pépinière





Carte de la demande pour diverses professions au Canada

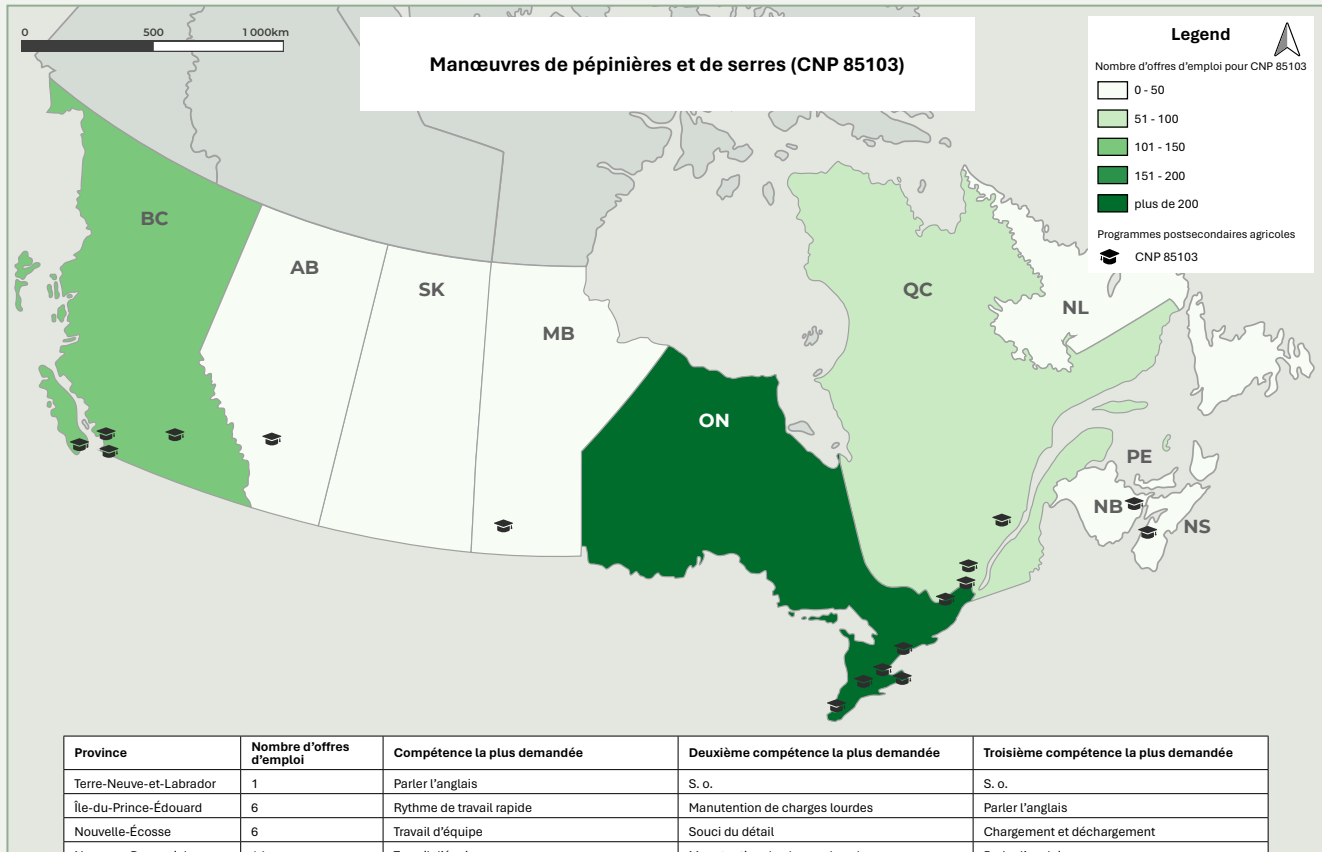


Exigences et qualifications en matière de formation

- L'obtention d'un diplôme d'études secondaires peut être requise.
- L'achèvement de cours collégiaux en horticulture ou dans un domaine connexe peut être requis. La formation en cours d'emploi est fournie.
- Un permis provincial peut être requis pour l'application d'engrais chimiques, de fongicides, d'herbicides et de pesticides.



Carte des programmes d'enseignement postsecondaire (EPS) connexes



Province	Nombre d'offres d'emploi	Compétence la plus demandée	Deuxième compétence la plus demandée	Troisième compétence la plus demandée
Terre-Neuve-et-Labrador	1	Parler l'anglais	S. o.	S. o.
Île-du-Prince-Édouard	6	Rythme de travail rapide	Manutention de charges lourdes	Parler l'anglais
Nouvelle-Écosse	6	Travail d'équipe	Souci du détail	Chargement et déchargement
Nouveau-Brunswick	14	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes	Parler l'anglais
Québec	88	Parler français	Travail d'équipe	Souci du détail
Ontario	215	Rythme de travail rapide	Manutention de charges lourdes	Souci du détail
Manitoba	0	S. o.	S. o.	S. o.
Saskatchewan	21	Travail d'équipe	Souci du détail	Manutention de charges lourdes
Alberta	42	Manutention de charges lourdes	Travail d'équipe	Rythme de travail rapide
Colombie-Britannique	115	Travail d'équipe	Manutention de charges lourdes	Souci du détail

Coût des programmes d'études postsecondaires connexes pour les étudiants nationaux

- Le coût moyen d'un diplôme d'études collégiales de 2 ans dans un programme lié à l'horticulture est de 9 468,34 \$.
- Le coût moyen d'un programme de certificat lié à l'horticulture d'une durée de 8 à 12 mois est de 4 976,59 \$.

Résultats d'apprentissage des programmes d'EPS

- Principes d'agro-entreprise
- Compétences et techniques horticoles
- Identification des plantes
- Production en serre
- Production et propagation en pépinière
- Diagnostic et traitement intégrés des ravageurs
- Production de cultures fruitières et légumières
- Analyse des sols et fertilité
- Utilisation appropriée de l'équipement agricole et de sécurité



Les 5 compétences les plus demandées

1. Travail d'équipe
2. Rythme de travail rapide
3. Manutention de charges lourdes
4. Souci du détail
5. Coordination œil-main

Lacunes dans les compétences

- Relations interpersonnelles telles que le travail d'équipe

Défis professionnels liés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre

- Les demandeurs d'emploi et les nouveaux arrivants sur le marché du travail ne considèrent pas les carrières dans l'horticulture comme des options de carrière viables.
- Occasions limitées de progression de carrière. Travail physiquement exigeant.
- La rémunération et les avantages varient. Un certain caractère saisonnier.

Recommandations pour le renforcement de la main-d'œuvre des manœuvres de pépinières et de serres (CNP 85103)

- Améliorer la rémunération et les avantages.
- Subventionner le coût des études postsecondaires, le cas échéant.
- Offrir des incitatifs à l'inscription ou à la rétention telles que des primes, des logements subventionnés et de la nourriture et des produits gratuits ou à prix réduit.
- Tirer parti des stratégies de marketing, des salons de l'emploi ou des initiatives de refonte de la marque pour souligner la viabilité d'une carrière dans l'agriculture.



Sources : Ensembles personnalisés de données de Vicinity Jobs (2024); Guichet emplois du gouvernement du Canada (2024); Système d'information sur les professions et les compétences (SIPeC) (2024); HR Trends Research Group (2024).



SECTION 6 : POSSIBILITÉS D'ALLER DE L'AVANT



Comme indiqué précédemment dans le rapport, le secteur agricole canadien est confronté à des défis aigus en matière de compétences et de main-d'œuvre, exacerbés par la transformation technologique. Ces défis comprennent les suivants :

- L'évolution démographique et le vieillissement de la main-d'œuvre
- Les perceptions négatives de l'agriculture comme une carrière viable pour les demandeurs d'emploi
- Les pénuries de main-d'œuvre persistantes
- Le taux de rotation élevé du personnel
- Les lacunes existantes et émergentes en matière de compétences des employés, aggravées par le mouvement du secteur vers la technologie et l'automatisation

Cette section fournit des recommandations pour l'élaboration de stratégies globales qui peuvent être mises en œuvre par toutes les parties prenantes du secteur afin de réduire les pénuries de main-d'œuvre ou les lacunes en matière de compétences à l'avenir. Notre engagement à donner suite à ces recommandations fait partie intégrante du succès futur des activités agricoles au Canada.

Initiatives dirigées par les employeurs

La collecte de données sur la main-d'œuvre est essentielle

Comprendre votre main-d'œuvre. Une meilleure compréhension de la démographie et des compétences de la main-d'œuvre grâce à des approches axées sur les données permet

aux organisations d'adapter les efforts de recrutement, d'optimiser les programmes de formation et de mettre en œuvre des stratégies de rétention ciblées pour lutter contre les pénuries persistantes de main-d'œuvre.

Recueillir des données. Recueillir régulièrement des données pour construire et comprendre le profil de votre main-d'œuvre afin de créer un aperçu complet des caractéristiques, de la démographie, des compétences et des attributs de vos employés. Inclure des renseignements telles que la répartition par âge, la diversité de genre, les antécédents scolaires, les rôles professionnels, les niveaux d'expérience et tout autre facteur pertinent qui définit la composition de la main-d'œuvre. Explorer le recrutement, la rétention et les postes vacants pour déterminer leur incidence sur le secteur. Comprendre les motifs de la persistance des postes vacants. Créer des cibles pour la formation et le perfectionnement des travailleurs. Mesurer les progrès. Travailler avec les partenaires agricoles, tels que le CCRHA, pour élaborer et participer à des enquêtes régulières auprès des employeurs afin de créer une base de données complète sur les principaux paramètres de la main-d'œuvre.

S'appuyer sur les RH en tant que ressource précieuse pour les améliorations

Mobiliser les ressources humaines (RH) dans le processus de planification stratégique. Les RH peuvent jouer un rôle déterminant en alignant la planification de la main-d'œuvre sur les buts et objectifs de l'organisation et en veillant à ce que le secteur agricole dispose des bons talents pour stimuler la croissance et l'innovation. De plus, la mobilisation des RH permet aux entreprises de mettre en œuvre des mesures proactives, telles que le pipeline de talents, la planification de la relève et les initiatives de développement de la main-d'œuvre, telles que le développement d'occasions de mentorat par les pairs et de



jumelage professionnel, afin d'atténuer les pénuries de main-d'œuvre et de créer une main-d'œuvre durable pour l'avenir.

Affiner les pratiques de gestion des RH. En mettant en œuvre des stratégies efficaces de gestion des ressources humaines, telles que des processus de recrutement rationalisés, des programmes de rémunération concurrentiels, des programmes de formation et de perfectionnement des employés et des initiatives de rétention des employés, les entreprises agricoles peuvent attirer et retenir des travailleurs qualifiés. De plus, les pratiques exemplaires en matière de RH peuvent aider à optimiser la productivité et l'efficacité de la main-d'œuvre grâce à la planification stratégique de la main-d'œuvre, à la conception des tâches et à la gestion du rendement. De plus, en favorisant une culture de travail positive et en investissant dans le bien-être des employés, les entreprises agricoles peuvent améliorer la satisfaction et l'engagement des employés, ce qui entraîne une augmentation de la productivité et une réduction des taux de roulement. De plus, le réseautage et le partage des meilleures pratiques entre les employeurs pourraient renforcer leurs capacités en matière de ressources humaines, ce qui contribuerait en fin de compte à faire du secteur un lieu de travail plus attrayant⁵⁶.

Utiliser des définitions claires des compétences. Favoriser une meilleure sensibilisation aux possibilités de perfectionnement et de requalification pour les travailleurs existants et les chercheurs d'emploi potentiels. Définir les compétences nouvelles et émergentes qui sont nécessaires pour répondre aux exigences technologiques de l'avenir. Aligner les compétences aux définitions et aux catégories de compétences nationales actuelles.

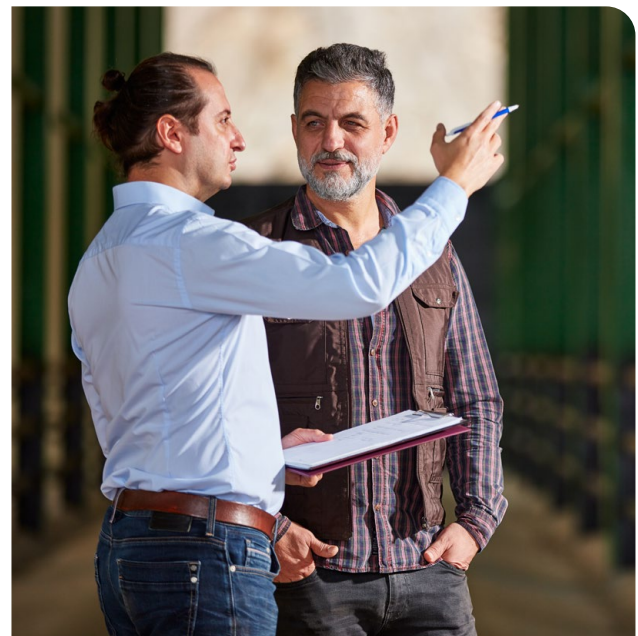
Effectuer des recherches sur vos besoins en ressources humaines

Identifier les talents disponibles. Mener une évaluation du marché du travail (EMT) pour cerner les talents disponibles par CNP, région et communauté, et province. La compréhension de la composition du marché du travail local est essentiel pour concevoir et mettre en œuvre des initiatives de développement de la main-d'œuvre et pour évaluer la disponibilité de travailleurs qualifiés.

Concevoir et mettre en œuvre des initiatives avec des résultats exploitables

Créer une stratégie pour identifier et combler les lacunes en matière de compétences.

Explorer les facteurs contribuant aux lacunes potentielles en matière de compétences, tels que les progrès technologiques, l'évolution des exigences professionnelles et l'évolution du



⁵⁶ Financement agricole Canada (FAC), « Renforcer les compétences en RH pour contrer les pénuries de main-d'œuvre. »



paysage de l'industrie. Cerner les compétences précises en demande à court, moyen et long terme et les comparer aux compétences disponibles sur le marché du travail. Analyser les offres d'emploi, mener des enquêtes et interroger les employés et les employeurs pour comprendre les lacunes en matière de compétences. Élaborer des plans d'apprentissage ou de formation en fonction des lacunes définies. Mettre en œuvre des programmes de formation, collaborer avec des établissements d'enseignement ou fournir une formation en cours d'emploi. Remédier à l'inadéquation entre les exigences en matière d'éducation et celles de l'industrie.

Tenir compte du processus de planification de la relève. Des plans de relève bien élaborés et robustes aident les organisations à conserver leurs connaissances organisationnelles et à maintenir l'efficacité de leur personnel. Cependant, en 2021, seulement 12 % des exploitations agricoles ont déclaré avoir un plan de relève en place. Bien que cela représente une augmentation de 6 673 exploitations agricoles par rapport à 2016, ce n'est encore qu'une fraction de toutes les exploitations agricoles canadiennes⁵⁷. Étant donné que plus de 60 % des exploitants agricoles ont plus de 55 ans, il est essentiel de disposer de plans de relève solides pour assurer la durabilité des exploitations agricoles canadiennes. Cette situation suggère que l'industrie agricole court un risque élevé de perdre de nombreux travailleurs à la retraite au cours de la prochaine décennie, ce qui entraînerait une pénurie d'exploitants agricoles.

Mobiliser les employés actuels et potentiels

Évaluer les besoins en formation et en compétences. L'évolution des exigences du lieu de travail crée des demandes de formation et de compétences accrues pour la plupart

des processus de travail. Le rythme rapide des changements technologiques, l'augmentation des connaissances sur le contenu requises et l'évolution rapide des processus de production nécessitent un apprentissage continu. Les recherches indiquent que les évaluations ou les diagnostics des besoins de formation ont été effectués de manière non systématique dans les contextes organisationnels.

Les employeurs doivent adopter une approche plus large et plus proactive pour se concentrer sur les objectifs à long terme. Les besoins en formation et en compétences doivent être régulièrement évalués et inclure des détails pertinents tels que les caractéristiques et le profil démographique de la main-d'œuvre, les budgets de formation, les structures organisationnelles et les besoins de formation individuels, les compétences, les exigences professionnelles et les styles d'apprentissage.

Élaborer des plans d'apprentissage et des trajectoires de carrière. Les travailleurs existants ont besoin de parcours d'apprentissage plus flexibles pour acquérir les compétences et suivre les formations pertinentes qui les préparent aux professions actuelles et futures.

Élargir le filet sur le développement et la mobilisation de la main-d'œuvre. Envisager de fournir aux travailleurs des plans de rémunération appropriés et des possibilités d'avancement et de développement professionnel. Mobiliser tous les niveaux de direction dans la stratégie. Encourager la rétroaction du personnel, créer des actions. Explorer les programmes de bien-être des employés. Améliorer la perception de l'importance du travail agricole à travers des événements promotionnels qui mettent en valeur l'appréciation et la viabilité d'une carrière dans le secteur. Offrir des primes ponctuelles pour

⁵⁷ Statistiques Canada, « Recensement de l'agriculture de 2021 du Canada : Une histoire sur la transformation de l'industrie agricole et l'adaptabilité des exploitants agricoles canadiens. »



reconnaître les employés lorsque le travail est bien fait. Inclure les points de vue et les voix des employés dans la prise de décision lorsque cela est pertinent ou possible (p. ex. de nouvelles initiatives ou de nouvelles ressources).

Collaborer avec les parties prenantes du secteur

Diffuser des renseignements au sein des entreprises et des industries et entre

elles. La compréhension des avantages et des risques associés à l'adoption de la technologie pourrait être grandement améliorée par une volonté accrue des entreprises de collaborer et de partager des renseignements sur leurs expériences. De même, le secteur agricole pourrait être plus ouvert à tirer des enseignements d'autres secteurs, en particulier en ce qui concerne le développement de leur main-d'œuvre. Les travailleurs d'autres secteurs (tels que la fabrication ou l'exploitation minière) ont une expertise qui pourrait être transmise au secteur agricole, y compris une compréhension de certaines technologies pertinentes pour s'assurer que la planification de la formation et du développement des compétences est conçue pour doter les futurs travailleurs des compétences dont ils ont besoin pour réussir dans les carrières agricoles.

Promouvoir une perception positive du secteur comme une option de carrière viable.

Les recherches menées par Agriculture et Agroalimentaire Canada soulignent qu'il devient de plus en plus difficile de trouver des personnes ayant les bonnes compétences pour des professions particulières dans le secteur agricole, étant donné la perception que les opérations

agricoles et agroalimentaires n'offrent que des occasions qui nécessitent des compétences minimales. Il est essentiel de surmonter cette idée fautive afin que les demandeurs d'emploi soient conscients du large éventail d'occasions disponibles dans le secteur⁵⁸.

Les intervenants doivent collaborer pour élaborer une liste complète — et facilement accessible — des carrières qui met en évidence la diversité des possibilités dans le secteur afin d'inciter les gens à intégrer le secteur agricole. Cette liste devrait comprendre des renseignements détaillés sur les éléments suivants :

- Exigences en matière d'études ou de formation
- Établissements qui offrent le programme d'études ou la formation requis
- Coût des études ou de la formation requises
- Attentes salariales aux différents niveaux des postes; entrée, intermédiaire et supérieur
- Cheminements de carrière possibles
- Possibilités de progression de carrière
- Aperçu d'une journée type de travail
- Utilisations prévues de technologies innovantes, de la robotique et de l'intelligence artificielle (IA)

Mener des recherches approfondies à l'échelle du secteur.

Élaborer des études de cas sur les exigences en matière de compétences pour les employeurs du secteur agricole. Cerner les pratiques prometteuses. Élaborer un inventaire complet des employeurs agricoles à travers le Canada, en saisissant des renseignements telles

58 Agriculture et Agroalimentaire Canada, Rapport « Ce que nous avons entendu » - Stratégie sur la main-d'œuvre agricole. »



que l'emplacement des exploitations, le type d'exploitation, le nombre d'employés, etc.

Favoriser la compréhension par les parties prenantes des obstacles à l'entrée sur le marché du travail. Mener des recherches régulières pour mieux comprendre ce qui dissuade les employés potentiels, en particulier les jeunes, d'entrer dans le secteur de l'agriculture est essentiel pour développer des solutions concrètes pour atténuer les problèmes.

Élaborer des plans et des politiques solides pour éliminer les obstacles. Réduire certains des obstacles identifiés par les chercheurs d'emploi peut les encourager à considérer les carrières dans l'agriculture comme une option viable pour leur avenir. Les initiatives visant à réduire les obstacles devraient être conçues en collaboration avec le gouvernement, les éducateurs, les travailleurs et les exploitants afin de s'assurer qu'elles répondent aux besoins de toutes les personnes engagées dans les exploitations agricoles canadiennes.

Améliorer le recrutement et la rétention en favorisant une main-d'œuvre diversifiée et inclusive

Soutenir l'appariement des compétences et le soutien à la formation. Élaborer des programmes d'incitation aux immigrants parrainés par le gouvernement, ainsi qu'une initiative visant à faciliter l'adéquation des compétences et de l'expertise des immigrants aux besoins du secteur agricole. Cela pourrait fournir des programmes de formation, des ateliers et des ressources pour aider les

immigrants à acquérir ou à améliorer les compétences requises pour divers rôles agricoles, tels que la gestion agricole, l'agrotechnologie et l'agriculture durable.

Rationaliser les voies d'immigration et les permis de travail. Développer des voies d'immigration accélérées et des processus de permis de travail spéciaux pour les personnes souhaitant travailler dans le secteur agricole. Il pourrait s'agir du traitement accéléré des visas, de permis de travail prolongés ou de voies d'accès à la résidence permanente pour les immigrants qui s'engagent à travailler dans l'agriculture pendant une période définie.

Fournir des incitatifs et un soutien financiers. Offrir des incitatifs financiers aux immigrants qui choisissent de travailler dans l'agriculture, telles qu'une aide à la réinstallation, des subventions au logement ou des incitatifs fiscaux pour l'emploi agricole. De plus, le programme pourrait fournir des subventions ou des prêts à faible taux d'intérêt pour aider les immigrants intéressés à démarrer leur propre entreprise ou projet d'entreprise agricole.

Offrir des possibilités de bourses aux enfants d'immigrants. Créer des possibilités de bourses d'études en agriculture destinées aux enfants d'immigrants qui travaillent déjà dans le secteur. Ces bourses inciteraient non seulement les enfants de travailleurs agricoles immigrés à poursuivre des études dans des domaines liés à l'agriculture, mais s'attaqueraient également aux obstacles potentiels à l'accès et à l'abordabilité. En soutenant le développement scolaire et professionnel des enfants des familles immigrantes, le secteur agricole peut favoriser la diversité, l'inclusion et la continuité intergénérationnelle, enrichir le secteur de nouvelles perspectives et de nouveaux talents et reconstituer la population agricole canadienne en déclin.



Engager le dialogue avec les gouvernements pour élaborer des politiques, des collaborations et des projets appropriés à soutenir.

Favoriser l'intérêt précoce chez les enfants et les jeunes

Présenter l'agriculture aux élèves de l'école primaire

Il est essentiel de présenter l'agriculture aux élèves du primaire pour favoriser une compréhension fondamentale de l'origine des aliments, de l'importance de l'agriculture dans notre vie quotidienne et de l'interdépendance des systèmes alimentaires et de l'environnement.

C'est là que le travail de l'organisme Agriculture en classe Canada (AEC-C) est essentiel. AEC-C est un organisme de bienfaisance dont la vision est d'amener l'agriculture dans chaque classe, pour inspirer chaque élève. L'intégration de concepts agricoles dans le programme d'études aide les éducateurs à offrir aux élèves des expériences d'apprentissage pratiques qui favorisent la curiosité, l'esprit critique et la gestion de l'environnement. Une exposition précoce à l'agriculture peut inciter les étudiants à explorer les futurs cheminements de carrière dans des domaines liés à l'agriculture, contribuant ainsi au développement d'une main-d'œuvre qualifiée et à la durabilité à long terme du secteur agricole.

Fournir des activités d'apprentissage pratiques. Créer des activités pratiques comme semer des graines, s'occuper d'un jardin ou prendre soin des animaux domestiques en classe (comme les poissons ou les petits animaux). Ces expériences permettent aux enfants de voir

comment l'agriculture contribue à la production alimentaire et à l'environnement.

Organiser des excursions dans les exploitations agricoles. Organiser des excursions dans les exploitations agricoles locales où les enfants peuvent observer les animaux des exploitations agricoles, apprendre à connaître les différentes cultures et voir les machines agricoles en action. Cette expérience directe aide les enfants à comprendre d'où vient leur nourriture et le travail qui sous-tend la production agricole.

Créer des activités de cuisine et de nutrition. Intégrer des activités de cuisine et de nutrition qui mettent en évidence le lien entre l'agriculture, l'alimentation et la santé. Encourager les enfants à aider à préparer des recettes simples en utilisant des fruits et des légumes frais et discuter de l'importance d'une alimentation équilibrée avec beaucoup d'aliments entiers.





Mobiliser des conférenciers invités et des membres de la collectivité. Inviter des conférenciers tels que des agriculteurs, des scientifiques agricoles, des chefs ou des diététistes à parler aux enfants de leur travail et de l'importance de l'agriculture dans notre vie quotidienne. Les membres des collectivités engagées dans l'agriculture peuvent partager leurs expériences et répondre aux questions des enfants.

Jouer à des jeux interactifs et à des casse-têtes. Utiliser des jeux interactifs, des casse-têtes et des applications ou des sites Web éducatifs pour enseigner l'agriculture aux enfants de manière amusante et attrayante. Il existe de nombreuses ressources disponibles qui introduisent des concepts tels que la rotation des cultures, la santé des sols et le cycle de l'eau à travers des jeux et des activités interactifs.

Explorer la nature. Emmener les enfants faire des promenades dans la nature ou des chasses au trésor en plein air pour explorer le monde naturel et en apprendre davantage sur les plantes, les animaux et les écosystèmes essentiels à l'agriculture. Profiter de ces occasions pour discuter de l'interdépendance des organismes vivants et de l'importance de la biodiversité.

Encourager les écoles secondaires à mettre en vedette le secteur agricole

Au fur et à mesure que les élèves progressent dans leurs études secondaires, ils sont encouragés à réfléchir à la carrière qu'ils veulent avoir et aux mesures qu'ils doivent prendre pour y parvenir. Dans de nombreux cas, les étudiants doivent commencer à prendre des décisions déterminantes pour leur carrière dès la 9e ou la 10e année, car ils doivent s'assurer qu'ils suivent les bons cours aux bons niveaux qui leur permettront d'obtenir leur diplôme avec

les conditions préalables appropriées pour le cheminement de leur choix.

Les étudiants choisissent souvent leur carrière future avec l'aide de leurs parents, de leurs enseignants et de leurs conseillers d'orientation, en conjonction avec les intérêts qu'ils ont développés dans le cadre de leur cheminement scolaire. Cela permet aux établissements d'enseignement de mettre en évidence l'intérêt et l'importance de l'agriculture canadienne en introduisant une ou plusieurs des initiatives suivantes :

Renforcer les études agricoles. Intégrer des cours liés à l'agriculture dans le programme, tels que les sciences agricoles, l'agronomie, l'horticulture, les sciences animales et le génie agricole. Ces cours peuvent fournir aux étudiants des connaissances et des compétences de base dans divers aspects de l'agriculture.

Créer des clubs et des organisations agricoles. Encourager les élèves à rejoindre des clubs agricoles, tels qu'un « club d'horticulture », un « club de jardin junior » ou un club 4-H. Ces clubs offrent aux étudiants la possibilité de participer à des activités agricoles, à des compétitions et à des programmes de développement du leadership.

Offrir des expériences d'apprentissage pratiques. Offrir aux élèves des expériences d'apprentissage pratiques, telles que des jardins scolaires, des projets de serre et des programmes de gestion du bétail. Ces expériences permettent aux étudiants d'acquérir des compétences pratiques et une compréhension plus approfondie des pratiques agricoles.

Organiser des excursions et des conférenciers invités. Organiser des visites sur le terrain dans les exploitations agricoles locales, les instituts de recherche agricole et les agro-industries pour



faire découvrir aux étudiants les différents volets de l'agriculture. Inviter des conférenciers invités, tels que des agriculteurs, des scientifiques agricoles et d'autres professionnels du secteur à partager leurs expériences et leurs idées avec les étudiants.

Faciliter l'offre de stages et les possibilités de jumelage au travail. Établir des partenariats avec les exploitations agricoles, les entreprises agricoles et les organismes gouvernementaux locaux pour offrir des possibilités de stage et d'observation professionnelle aux étudiants intéressés à poursuivre une carrière dans l'agriculture. Ces expériences offrent aux étudiants une expérience précieuse dans le monde réel et les aident à explorer des cheminements de carrière potentiels.

Mettre en évidence les diverses occasions de carrière. Présenter le large éventail d'opportunités de carrière disponibles dans l'agriculture au-delà de l'agriculture traditionnelle, telles que l'ingénierie agricole, la gestion de l'agro-industrie, l'éducation agricole, la science alimentaire et l'agriculture durable. Souligner l'importance de l'agriculture pour relever les défis mondiaux tels que la sécurité alimentaire, le changement climatique et la durabilité environnementale.

Collaborer avec les partenaires du secteur. Collaborer avec les partenaires agricoles locaux, y compris les agriculteurs, les éleveurs, les agro-industries et les organisations agricoles pour développer des programmes éducatifs, des possibilités de mentorat et des cheminements de carrière pour les étudiants intéressés par l'agriculture.

Créer des occasions pour les étudiants de niveau postsecondaire

Offrir des subventions ou des bourses d'études. Compte tenu des coûts élevés associés à certains programmes d'études postsecondaires en agriculture, l'offre de bourses ou de subventions peut être un moyen de réduire le fardeau financier pour ceux qui souhaitent travailler dans l'agriculture. En moyenne pour les étudiants nationaux :

- Un diplôme collégial de 2 ans dans un programme lié à l'agriculture coûte 14 119,26 \$.
- Un baccalauréat de 4 ans dans un programme lié à l'agriculture coûte 15 058,93 \$.
- Une maîtrise de 2 ans dans un programme lié à l'agriculture coûte 14 149,69 \$.

Ces programmes devraient être liés à des professions en demande et offrir une formation professionnelle pertinente pour les emplois agricoles actuels et futurs. L'offre d'une aide financière pourrait être utilisée pour inciter ou encourager les travailleurs à accepter des postes dans des régions plus rurales et éloignées, contribuant ainsi à augmenter le nombre de participants au marché du travail.

Identifier les initiatives collaboratives croisées du monde réel. Mobiliser les établissements d'enseignement postsecondaire pour engager les étudiants dans l'apprentissage par l'expérience et résoudre les défis agricoles modernes.



Créer des parcours de programme plus flexibles. Les employeurs agricoles et les établissements universitaires doivent travailler ensemble et convenir mutuellement de la manière dont l'éducation agricole devrait préparer les futurs travailleurs aux attentes concernant ce que signifie être « prêt à l'emploi » dès la fin de leurs études. Cela pourrait être réalisé par une approche à plusieurs volets de la formation agricole, y compris l'ajout ou l'amélioration de la composante d'apprentissage intégré au travail des programmes axés sur l'agriculture. Une présence plus forte des représentants de l'agriculture au sein des comités consultatifs universitaires ainsi que le codéveloppement de programmes de formation contribuerait également à renforcer la collaboration.

Tirer parti des compétences futures pour développer la prochaine génération de travailleurs agricoles. L'un des principaux défis pour l'industrie et le monde universitaire est l'adoption rapide des nouvelles technologies, qui comportent à la fois des avantages et des risques. Les établissements universitaires pourraient développer des programmes qui favorisent les compétences en matière de pensée critique, de jugement et de prise de décision, de travail d'équipe et d'autres compétences qui sont de plus en plus importantes pour les générations futures de travailleurs agricoles.

Accroître les efforts de collaboration entre les employeurs et les établissements d'enseignement supérieur. De nombreux collèges, universités et écoles de métiers canadiens offrent divers programmes liés à l'agriculture conçus pour se former à diverses professions en demande. Cependant, une préoccupation communément exprimée par l'industrie est que les programmes universitaires doivent mieux refléter les exigences de l'industrie



en matière de compétences et préparer les diplômés aux défis du travail dans l'agriculture. Pour répondre à l'évolution de la demande, les établissements d'enseignement postsecondaire et les employeurs doivent travailler en étroite collaboration pour cerner les lacunes et les possibilités de perfectionnement.

L'initiative Growing Opportunities du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture est une stratégie essentielle pour répondre à l'intérêt continu pour la carrière et combler les lacunes en matière de compétences. Ce programme, en partenariat avec le Programme de stages pratiques pour étudiants du gouvernement du Canada, vise à atténuer les lacunes en matière de main-d'œuvre agricole qui persistent dans le secteur, ce qui entraîne des défis opérationnels importants.

Dans tous les groupes d'intervenants – Célébrer les victoires

Célébrer les efforts du secteur agricole et reconnaître qu'il s'agit d'un parcours et que le succès ne se produira pas du jour au lendemain. Les différentes parties prenantes du secteur agricole jouent un rôle essentiel dans la création d'une future main-d'œuvre en fournissant des possibilités, des ressources et un soutien pour l'éducation, la formation et le développement de carrière.

Pleins feux sur : Agriculture en classe Canada (AEC-C)

Agriculture en classe Canada (AEC-C) est un organisme de bienfaisance dont la vision est d'amener l'agriculture dans chaque classe, pour inspirer chaque élève. Dans notre monde complexe et changeant, il est plus important que jamais d'amener la prochaine génération à s'intéresser aux aliments qu'elle mange, à leur provenance et à la façon dont ils se rendent dans nos assiettes. Nous :

- L'organisme est composé de 10 organismes provinciaux membres qui dispensent une éducation agricole sur le terrain et favorisent la passion pour l'apprentissage tout au long de la vie grâce à la collaboration et à la créativité.
- Il fournit des ressources précises, équilibrées et actuelles liées au programme d'études, ainsi que des programmes et des initiatives pour les éducateurs et les élèves de tous les niveaux scolaires d'un océan à l'autre.
- Il s'agit d'un réseau de partenaires dévoués représentant le gouvernement, l'industrie et le public — qui partagent tous notre passion pour la création d'expériences éducatives significatives.
- Collaborez avec notre réseau de partenaires, d'intervenants et de bénévoles qui partagent notre objectif d'offrir une éducation agricole partout au Canada.

Source : Agriculture en classe au Canada



ANNEXE A : GLOSSAIRE



Produit intérieur brut (PIB) : Le produit intérieur brut est la mesure standard de la production économique. Il représente la valeur monétaire de tous les biens et services finaux fabriqués dans une région ou un pays au cours d'une période donnée.

Productivité du travail : La productivité du travail, également connue sous le nom de productivité de la main-d'œuvre, est définie comme la production économique réelle par heure de travail. La croissance de la productivité du travail est mesurée par la variation de la production économique par heure de travail sur une période définie. À mesure que la productivité du travail d'une économie (ou d'une industrie) augmente, elle produit plus de biens et de services pour la même quantité de travail relatif.

Compétence : Par définition, une compétence est la capacité de bien faire une activité ou un travail, en particulier parce que vous l'avez pratiqué⁵⁹. Dans la littérature sur les lacunes en matière de compétences, il existe un manque de clarté dans la définition des « compétences ». Souvent, la variable de substitution pour les « compétences » est les « qualifications », telles que les diplômes, certificats, diplômes et autres titres qui montrent la réussite d'un programme éducatif. Le principal défaut de ce concept est qu'il exclut les compétences acquises grâce à la formation et à l'expérience informelles.

Le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) a été créé par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) afin d'évaluer et d'analyser des renseignements sur les compétences des adultes pour permettre une comparaison à l'échelle internationale. Le PEICA mesure la compétence des adultes en matière de compétences clés en traitement de l'information

— littératie, calcul et résolution de problèmes — et recueille des renseignements et des données sur la façon dont les adultes utilisent leurs compétences à la maison, au travail et dans la communauté au sens large.⁶⁰

Lacunes dans les compétences : Les définitions des « lacunes en matière de compétences » sont souvent vagues et ambiguës. Aux fins du présent projet, les lacunes de compétences sont définies comme des différences notables entre les compétences dont un titulaire a besoin pour réussir dans une profession, les compétences que les employeurs demandent dans les offres d'emploi et les compétences enseignées par les programmes d'enseignement postsecondaire pertinents.

Méthode

La méthodologie développée pour ce rapport s'est appuyée sur une approche à multiples facettes organisée autour de sept (7) phases clés. Le processus de recherche comprenait :

Phase 1 : Collecte de données et de renseignements. La collecte de données auprès de Statistique Canada sur les principales caractéristiques de la population active pour chaque profession évaluée. Pour compléter ces données, une revue systématique de la littérature a également été menée pour examiner les recherches, les rapports et les articles scientifiques existants sur les lacunes en matière de compétences dans le secteur agricole. De plus, des efforts ont été faits pour intégrer les plus récents rapports d'information sur le marché du travail du CCRHA à cette recherche. La stratégie de recherche comprenait l'identification

59 Dictionnaire Cambridge, « Définition de *skill* en anglais. »

60 Statistiques Canada, « Déterminants des lacunes en matière de compétences dans les milieux de travail et difficultés de recrutement au Canada. »



des bases de données pertinentes, la sélection des termes de recherche appropriés et l'application de critères d'inclusion afin de garantir l'obtention de la littérature pertinente et de haute qualité. Des articles évalués par des pairs, des publications gouvernementales accessibles au public, des rapports de l'industrie et des études publiés au cours des 5 dernières années ont été inclus dans l'analyse.

Phase 2 : Inventaire des programmes et des cours postsecondaires au Canada.

Les renseignements liés à l'agriculture et associés aux 12 professions clés en agriculture (voir le tableau 1) résument les données provenant de diverses sources telles que les sites Web des universités et des collèges canadiens, les catalogues de cours, les bases de données universitaires et les publications gouvernementales. Les mots-clés liés à l'agriculture, à l'agro-industrie, à l'agronomie, aux sciences animales, à l'horticulture, à l'aquaculture et aux domaines connexes ont été utilisés pour assurer l'obtention des renseignements pertinents. Des critères

d'inclusion ont été établis pour sélectionner les programmes et les cours directement liés à l'agriculture, y compris les programmes de premier cycle et de deuxième cycle, les diplômes, les certificats, les cours individuels, les microprogrammes et la formation. Les renseignements sur la durée du programme, les méthodes de prestation des cours, le coût moyen pour les étudiants nationaux et les compétences clés ont été systématiquement extraites et organisées en un inventaire complet.

Phase 3 : Examen de la demande de compétences au Canada et création d'un inventaire des compétences professionnelles spécifiques, en fonction des professions clés précédemment identifiées par le CCRHA.

Les données sur la demande d'emplois et de compétences ont été obtenues à partir de Vicinity Jobs, qui recueille et analyse des renseignements provenant d'offres d'emploi en ligne et de tableaux d'affichage afin de fournir des données sur les exigences en matière de compétences et d'autres facteurs inclus dans les offres d'emploi dans tous les secteurs canadiens.



Les emplois de proximité relient chaque annonce à une profession et à un ensemble unique d'exigences professionnelles, qui sont définies par leur taxonomie exclusive pour catégoriser les descriptions de texte dans les annonces d'emploi en ligne⁶¹.

Des données ont également été extraites de Vicinity Jobs Inc. sur le nombre d'offres d'emploi par employeur pour illustrer la proximité des principaux employeurs avec les établissements d'enseignement postsecondaire. On a tenté de cartographier les employeurs ayant le plus grand nombre d'offres d'emploi par profession et par province. Cependant, dans de nombreux cas, la taille de l'échantillon était très petite – c.-à-d. une offre d'emploi — et n'était pas représentative. De plus, comme certains employeurs ont plusieurs emplacements dans une même province ou dans plusieurs provinces, il était ainsi impossible de cartographier leurs emplacements exacts. Par conséquent, un tableau contenant ces renseignements est fourni à l'annexe D.

Phase 4 : Élaboration de rapports propres à l'emplacement pour chaque province.⁶² Les rapports provinciaux mettent en évidence les principaux renseignements sur le marché du travail et les trois principales compétences requises dans les offres d'emploi par profession. Chaque rapport provincial contient également un aperçu des principales conclusions du Recensement de l'agriculture de 2021 et un résumé des principales conclusions relatives aux compétences, comme en témoignent les données de Vicinity Jobs Inc.

Phase 5 : Élaboration de sommaires des professions. Un sommaire complet des professions a été élaboré pour chacune des 12 professions clés de l'agriculture. Les sommaires comprennent la description de

poste de chaque profession, les perspectives d'avenir, le sommaire de la main-d'œuvre, les perspectives d'emploi par province, le salaire horaire moyen, les titres d'emploi typiques, la carte de la demande professionnelle au Canada, les exigences en matière de formation (le cas échéant), la carte des programmes postsecondaires canadiens connexes (le cas échéant), un aperçu des programmes postsecondaires canadiens connexes (le cas échéant), les résultats d'apprentissage de l'EPS (le cas échéant), les cinq principales compétences exigées par les employeurs canadiens, les exigences très élevées, élevées et modérées en matière de compétences, un résumé des lacunes dans les compétences entre les compétences exigées, les compétences requises et les compétences enseignées, les défis professionnels dans le recrutement et le maintien en poste des employés, et des recommandations spécifiques à la profession pour renforcer la population active.

Phase 6 : Identification des recommandations exploitables en fonction des résultats de la recherche. Cette phase a été utilisée pour guider le développement d'initiatives qui peuvent répondre efficacement aux besoins de développement des compétences des travailleurs agricoles et des employeurs.

Phase 7 : Élaboration de cartes interactives et statiques. Le logiciel QGIS a été utilisé pour tracer les données relatives aux professions, aux établissements d'enseignement et aux compétences provenant de diverses sources, notamment Statistique Canada, les sites Web des universités et des collèges et les emplois indirects. Au total, 21 cartes statiques ont été créées et ont été incluses dans les résumés des professions figurant à la section 5 du présent rapport.

61 Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT), « Aperçu : En savoir plus sur le Tableau de bord des tendances de l'emploi au Canada. »

62 Voir la discussion sur les « limites » et la « demande de mise en garde » pour plus de détails.



Le logiciel ArcGIS a été utilisé pour élaborer une [carte interactive](#) qui met en évidence la taille de la population active canadienne, le nombre d'offres d'emploi à l'échelle nationale, les compétences les plus demandées par province, le nombre d'offres d'emploi par province pour chaque profession, ainsi que l'emplacement et les détails des programmes d'EPS⁶³ liés aux 12 professions clés énumérées ci-dessous.

Pour ce projet, les données provinciales sur la demande professionnelle pour les 12 professions clés suivantes en agriculture ont été recueillies et examinées par Vicinity Jobs et Statistique Canada :

1. CNP 21112 — Agronomes, conseillers/ conseillères et spécialistes en agriculture
2. CNP 22114 — Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture
3. CNP 72401 — Mécaniciens/ mécaniciennes d'équipement lourd
4. CNP 73300 — Conducteurs/conductrices de camions de transport
5. CNP 80020 — Gestionnaires en agriculture
6. CNP 80021 — Gestionnaires en horticulture
7. CNP 82030 — Entrepreneurs/ entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles
8. CNP 82031 — Entrepreneurs/ entrepreneuses et superviseurs/ superviseuses des services de

l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture

9. CNP 84120 — Ouvriers spécialisés/ ouvrières spécialisées dans l'élevage et opérateurs/opératrices de machineries agricoles
10. CNP 85101 — Manœuvres à la récolte
11. CNP 85100 — Manœuvres aux soins du bétail
12. CNP 85103 — Manœuvres de pépinières et de serres

Ces 12 professions ont déjà été identifiées par le Conference Board du Canada (2024) comme des professions qui devraient connaître un pic saisonnier de postes vacants en 2023 et en 2030. Selon le Conference Board du Canada, les postes vacants affectent les résultats du secteur, entraînant des pertes de ventes et l'annulation de plans d'expansion qui entraveront le potentiel de croissance future du secteur agricole.

Il convient de noter que l'analyse de ce rapport est fondée sur des données sur les exigences en matière de compétences et d'autres exigences professionnelles telles que saisies dans les offres d'emploi en ligne au Canada en 2023. Contrairement à d'autres formes de données qui prennent plus de temps à recueillir et à analyser, les données sur les offres d'emploi sont générées en peu de temps et sont facilement accessibles. Cependant, les renseignements sur les offres d'emploi ont des limites en tant que source de données nouvelle et émergente et une meilleure compréhension est nécessaire pour déterminer leur validité et leur utilisation pour la prévision et l'analyse. Cet élément est discuté plus en détail dans la section suivante.

63 Le Guichet-Emplois note que certaines de ces professions « peuvent nécessiter » un certain degré de formation postsecondaire. Ceci est discuté plus en détail plus loin dans le rapport.



Comme l'a noté le Centre des Compétences futures⁶⁴, les données sur les offres d'emploi permettent d'observer directement les compétences exigées dans les professions à travers le Canada. L'analyse des compétences et des lacunes en matière de compétences présentée dans ce rapport est une occasion importante d'explorer l'utilisation des données sur les offres d'emploi en tant qu'approche potentielle pour orienter les efforts et les initiatives de planification stratégique.

Limites de l'étude

Comme indiqué précédemment, ce projet a été conçu à l'aide de méthodes de recherche mixtes. Elles comprenaient les suivantes :

- Une revue de la littérature, y compris les travaux connexes antérieurs commandés par le CCRHA.
- Analyse des données de Statistique Canada, comme l'Enquête sur la population active et les données du Recensement accessibles au public.
- Récupération et analyse des données sur la demande d'emplois et de compétences dérivées de Vicinity Jobs.
- Collecte et analyse de données sur les établissements d'enseignement postsecondaire et les résultats des étudiants pour les professions agricoles spécifiques identifiées par le CCRHA.

Toutes les études de recherche ont des limites, qui peuvent inclure des limites de taille d'échantillon, des méthodes de collecte de

données, la validité et la fiabilité des mesures utilisées et des contraintes de temps. Les limites peuvent affecter les principales constatations, conclusions et généralités de l'étude, et doivent être énoncées avant l'analyse et les conclusions. L'objectif de la présentation des limites dans cette section est de fournir des renseignements significatifs qui peuvent fournir des renseignements pour l'utilisation des données présentées et pour des considérations de recherche futures.

Ce qui suit donne un aperçu des limites de ce projet et des rapports.

Premières étapes de ce travail

Cette étude fournit le point de départ de ce qui sera un projet plus important et construit au fil du temps. Certaines limites ont été rencontrées compte tenu du processus urgent d'accès et d'analyse de données qui ne sont pas accessibles au public. Par exemple, une demande de données personnalisées de Statistique Canada sur les données du recensement indiquant où résident les travailleurs des catégories professionnelles considérées dépasse généralement les paramètres de temps du projet. Par conséquent, cette phase s'est appuyée sur des revues exhaustives de la littérature tirées de recherches antérieures sur les talents disponibles et sur l'analyse du marché du travail dans les provinces et les régions. L'analyse de l'offre de main-d'œuvre a été fondée sur les données obtenues de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada et les données du Recensement accessibles au public, le plus récent rapport d'information sur le marché du travail du CCRHA et d'autres publications de données connexes, qui ont été analysées au

⁶⁴ Centre des compétences futures et Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT), *Comment prévoir les compétences recherchées : une introduction*.



niveau provincial. Les résultats de cette étude fournissent une orientation solide pour la poursuite de ce travail.

De plus, pour effectuer une analyse détaillée des données sur les établissements d'enseignement postsecondaire, il faut un délai considérable pour faire une demande par l'intermédiaire du Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP) de Statistique Canada ou par l'intermédiaire d'établissements d'enseignement individuels. Les données publiques recueillies sur les programmes liés à l'agriculture comprenaient les noms des établissements qui offrent de tels programmes, l'emplacement de leur campus, le format du programme (en personne, à distance ou mixte), le nom du programme, les spécialisations (le cas échéant), la durée prévue du programme, si le programme offre des stages ou non et le coût moyen pour un étudiant canadien. Des tentatives ont également été faites pour joindre tous les établissements d'enseignement postsecondaire concernés afin de recueillir des renseignements et des données sur les principaux indicateurs de rendement (PIR) tels que les taux d'obtention du diplôme, les taux d'inscription, les taux de satisfaction des diplômés et les taux de satisfaction des employeurs. Les données ont été analysées sur la demande de professions et de compétences, et mesurées au sein des professions agricoles liées aux offres d'emploi.

La cartographie des compétences est complexe et difficile

La détermination des lacunes dans les compétences est un processus complexe qui nécessite une analyse des compétences demandées par les employeurs avec celles possédées par les demandeurs d'emploi

ou les employés. Elles ne sont pas faciles à cartographier à l'échelle d'un pays. En général, la fragmentation des sources de données canadiennes sur les compétences et les normes de déclaration incohérentes entre les provinces et les territoires entravent les efforts visant à compiler une base de données complète sur l'offre de compétences pour toute industrie. Cela rend difficile l'analyse des lacunes en matière de compétences sans distribuer des enquêtes à une grande partie des exploitations agricoles et des installations agricoles canadiennes pour évaluer les compétences de leur main-d'œuvre actuelle.

Cette étude a recueilli des renseignements disponibles sur les compétences à partir de sources de données fiables, notamment le portail d'information sur le marché du travail du Guichet-Emplois du gouvernement du Canada⁶⁵ et le Système d'information sur les professions et les compétences (SIPeC)⁶⁶. Les deux plateformes évaluent les compétences sur une échelle de 1 à 5 en fonction du niveau de compétence ou de complexité requis pour le poste (1 étant le niveau le plus bas et 5 le niveau le plus élevé). Seules les compétences nécessitant des compétences de niveau 3, 4 et 5 ont été incluses dans l'analyse. Cependant, les définitions et les exigences en matière de compétences pour certaines professions variaient légèrement selon la source. En cas d'écart, les données du Guichet-Emplois ont été utilisées.

L'analyse a été fondée sur une approche triangulaire pour examiner les lacunes en matière de compétences pour les 12 professions clés. On a utilisé les renseignements et données suivants :

- Compétences identifiées liées aux métiers par l'intermédiaire du Guichet-Emplois et du SIPeC;

⁶⁵ Emploi et Développement social Canada, « Guichet-Emplois - Information sur le marché du travail. »

⁶⁶ Emploi et Développement social Canada, « Bienvenue au Système d'information sur les professions et les compétences. »



- Données sur la demande d'emploi via des publications capturées par Vicinity Jobs Inc.⁶⁷;
- Les données postsecondaires telles que les résultats d'apprentissage mis en évidence par les programmes d'études postsecondaires en agriculture.

Les données recueillies par Vicinity Jobs Inc. ont des contraintes

Selon Développement économique et social Canada, qui fournit également le Guichet-Emplois utilisé dans le système de la Classification nationale des professions (CNP), les compétences sont des capacités développées qu'une personne doit avoir pour être efficace dans un emploi, un rôle, une fonction, une tâche ou un devoir⁶⁸. Les compétences sont souvent classées en fonction de leurs capacités fondamentales, techniques, analytiques, de gestion des ressources et interpersonnelles. Les compétences sont acquises à l'issue d'études, de formations et d'expériences professionnelles ou par d'autres moyens informels. Au cours de la dernière décennie, on a beaucoup débattu de ce qui constitue une compétence ou de ce qui y contribue.

Vicinity Jobs Inc. saisit tous les mots inclus dans les offres d'emploi et catégorise souvent les exigences du poste, telles que « masques faciaux » ou « équipement de protection individuelle (EPI) » comme des compétences plutôt que comme une exigence professionnelle. Pour atténuer ce problème, les termes associés aux exigences du poste plutôt qu'aux compétences ont été supprimés de l'ensemble de données.

Vicinity jobs Inc. a précisé ne pas réétiqueter les compétences rétroactivement. Par exemple, si une compétence est initialement saisie et codée dans la base de données en 2023, elle peut ne pas apparaître dans les données de 2018-2022. En 2023, la « conduite de camion » a été incluse dans la liste des compétences liées aux conducteurs/conductrices de camions de transport (CNP 73300), mais ne l'a pas été rétroactivement dans les données des années précédentes. En ce sens, il semble que l'inclusion de la compétence « conduite de camion » dans les offres d'emploi pour les conducteurs/conductrices de camions de transport n'a commencé qu'en 2023.

Toutes les compétences ou exigences professionnelles ne sont pas saisies par Vicinity Jobs Inc., car beaucoup sont présumées évidentes et font partie de la formation professionnelle de base. Par conséquent, ces compétences ne sont souvent pas explicitement incluses dans les données (p. ex. les économistes doivent maîtriser Microsoft Excel, les conducteurs/conductrices de camions de transport doivent pouvoir conduire des camions). De plus, comme toutes les offres d'emploi ne sont pas publiées en ligne, les données ne sont pas représentatives. Certains emplois peuvent être annoncés en interne uniquement par l'intermédiaire de communications internes ou d'affiches sur des sites d'emploi, affichés sur des sites Web d'associations, partagés sur les réseaux sociaux ou diffusés par le bouche-à-oreille. En tant que nouvelle source de données, Vicinity Jobs a continuellement affiné ses méthodologies pour mieux saisir le codage des professions et des compétences conformément aux catégorisations de compétences utilisées au Canada. En outre, l'analyse des tendances

67 De nombreux emplois dans l'agriculture sont annoncés et pourvus par le bouche-à-oreille. Par conséquent, les données de Vicinity Jobs Inc. — qui recueillent des renseignements strictement liées aux offres d'emploi en ligne — peuvent ne pas être représentatives de la demande professionnelle dans l'industrie.

68 Emploi et Développement social Canada, « Système de projection des professions au Canada. »



des offres d'emploi et de la demande de compétences d'une année à l'autre s'est avérée difficile et a été aggravée par les fluctuations observées par la récente pandémie. Par conséquent, seules les données de 2023 ont été analysées.

Le manque de talents disponibles n'est pas toujours attribuable aux lacunes en matière de compétences

Comme Statistique Canada l'a noté⁶⁹ (et est bien compris par le secteur agricole), le vieillissement de la population associé aux changements technologiques a soulevé des préoccupations au sujet des pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Le taux de départs à la retraite des travailleurs est également à son plus haut niveau et devrait continuer à augmenter avec le départ à la retraite de nombreux employés du baby-

boom. De plus, l'introduction (ou l'adoption) de nouvelles technologies a augmenté le niveau de compétences requises pour certains emplois tout en rendant d'autres obsolètes, ce qui pourrait entraîner des lacunes en matière de compétences dans la main-d'œuvre d'une entreprise. Les employeurs peuvent avoir du mal à recruter des employés possédant les compétences requises et peuvent être contraints d'embaucher des employés moins qualifiés.

Malgré les efforts considérables qui sont déployés, il persiste un manque de clarté et de consensus dans la littérature sur la façon de définir les compétences et les lacunes en matière de compétences. On ne tient pas non plus souvent compte des compétences acquises par l'intermédiaire d'une formation informelle ou d'une expérience antérieure. Souvent, la valeur de substitution pour les compétences est

⁶⁹ Statistiques Canada, « Déterminants des lacunes en matière de compétences dans les milieux de travail et difficultés de recrutement au Canada. »



limitée aux qualifications existantes, aux tests de compétences ou aux notes d'évaluation.

Il est également important de noter que lorsque les employeurs éprouvent des difficultés à pourvoir des postes vacants ou à recruter du personnel, une pénurie de main-d'œuvre ou des lacunes dans les compétences sont souvent perçus comme la cause d'origine. Cependant, le trop faible de nombre de candidats qualifiés peut également découler d'un manque d'intérêt ou de sensibilisation aux occasions ou aux postes vacants dans une profession particulière.

Toutefois, pour mieux comprendre les défis auxquels le secteur agricole est confronté, il pourrait être justifié d'élargir le champ de recherche pour trianguler les données liées aux compétences. Une telle stratégie permettrait d'obtenir une analyse et une compréhension plus globales pour chaque profession, y compris les exigences en matière de compétences, les lacunes perçues ou notées en matière de compétences, les efforts et les défis en matière de recrutement, les efforts de formation, les postes vacants et les taux de rétention et d'engagement des employés.

Limites de la taille de l'échantillon

Les données dérivées pour ce projet de Vicinity Jobs ont capturé le nombre réel d'offres d'emploi par province, par compétence, puis par CNP. Dans certains cas, il y avait très peu d'offres d'emploi à signaler. Dans un cas, un seul affichage de poste a été vu, comme indiqué dans les tableaux contenant des données provinciales. Encore une fois, cela peut ne pas indiquer un manque de demande, mais peut plutôt être lié à des méthodes de recrutement telles que le bouche-à-oreille qui ne sont pas capturées par Vicinity Jobs.

L'utilisation des codes de la CNP à cinq chiffres dans l'analyse présente des inconvénients

Le CCRHA a identifié 12 codes de la CNP à cinq chiffres (voir le tableau 1) à examiner dans cette analyse. Cependant, l'examen et la cartographie de la demande de compétences pour les codes de CNP à cinq chiffres, plutôt que pour les codes de CNP à quatre chiffres, présentent une limite notable. Les codes de CNP à cinq chiffres sont le niveau le plus détaillé de la classification et représentent une ou plusieurs professions combinées. Toutefois, lors de l'analyse des données liées à ces codes de la CNP, la petite taille des échantillons pour certaines professions peut limiter la robustesse et la fiabilité des données. Par conséquent, ce projet analyse les données sur les compétences pour chacun des 12 codes de la CNP au niveau provincial, plutôt qu'au niveau municipal, régional ou du comté. Veuillez consulter l'annexe C pour un aperçu de la structure, de la hiérarchie et de la composition de la CNP, et un exemple de la façon dont elle s'applique aux professions agricoles.

Les données sur le marché du travail concernant les travailleurs étrangers temporaires sont limitées

Comme le note Statistique Canada, les travailleurs étrangers temporaires (TET) sont devenus une source de main-d'œuvre de plus en plus importante au Canada. Cependant, l'estimation du nombre de travailleurs étrangers n'est pas simple en raison de la complexité de l'effectif et de leur statut transitoire.

Chaque trimestre, le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) publie des statistiques sur l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) sur le Portail des données du gouvernement ouvert, y compris des données trimestrielles et annuelles de l'EIMT sur les



postes de TET demandés et approuvés, le lieu d'emploi, les professions, les secteurs, le volet du PTET et les travailleurs étrangers temporaires, par pays d'origine, entre autres.

Le PTET ne recueille pas de données sur le nombre de TET embauchés par un employeur et arrivés au Canada. La décision de délivrer un permis de travail revient à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et tous les postes faisant l'objet d'une EIMT positive ne donnent pas nécessairement lieu à un permis de travail. Pour ces raisons, les données fournies dans les statistiques de l'EIMT ne peuvent pas être utilisées pour calculer le nombre de TET qui sont entrés ou qui entreront au Canada. IRCC publie des statistiques annuelles sur le nombre de travailleurs étrangers qui se voient délivrer un permis de travail.

Ce rapport s'appuie sur les données du recensement de Statistique Canada, qui ne saisit pas de données sur les TET. Statistique Canada utilise des estimations plutôt que des chiffres réels dans ses rapports. Par conséquent, la plupart des renseignements contenus dans ce rapport sont limités aux travailleurs nationaux.





ANNEXE B : **DONNÉES BRUTES** **DE VICINITY JOBS**

Tableau B1 : Top 10 des « compétences » de 2023 pour les agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture (CNP 21112) (en pourcentage des offres d'emploi).

	Alberta n = 100		Colombie-Britannique n = 22		Manitoba n = 33		Nouveau-Brunswick n = 20		Ontario n = 41		Île-du-Prince-Édouard n = 10		Québec n = 89		Saskatchewan n = 231		Nouvelle-Écosse n = 2		Terre-Neuve-et-Labrador n = 5		
1	Feuille de style en cascade (CSS)	67%	Flexibilité	55%	Travail d'équipe	70%	Travail d'équipe	100%	Feuille de style en cascade (CSS)	66%	Compétences en communication	90%	Travail d'équipe	53%	Travail d'équipe	66%	Compétences en communication	100%	Compétences en supervision	Compétences	100%
2	Travail d'équipe	65%	Capacité à planifier	55%	Feuille de style en cascade (CSS)	64%	Service à la clientèle	90%	Compétences en communication	61%	Relations interpersonnelles	90%	Feuille de style en cascade (CSS)	53%	Service à la clientèle	49%	Capacités d'analyse	50%	Gestion du temps		100%
3	Compétences en communication	58%	Écologie	50%	Service à la clientèle	58%	Capacité à planifier	85%	Service à la clientèle	59%	Travail d'équipe	90%	Parler français	42%	Compétences en communication	47%	Flexibilité	50%	Pouvoir décisionnel		80%
4	Service à la clientèle	44%	Travail d'équipe	41%	Leadership	55%	Bilinguisme	65%	Travail d'équipe	59%	Rédaction	90%	Compétences organisationnelles	26%	Feuille de style en cascade (CSS)	36%	Parler français	50%	Gestion des projets		40%
5	Flexibilité	34%	Gestion des stocks	27%	Compétences en communication	45%	Parler l'anglais	65%	Leadership	51%	Analyse des données	70%	Service à la clientèle	24%	Leadership	27%	Relations interpersonnelles	50%	Préparation de rapports		40%
6	Capacité à planifier	33%	Feuille de style en cascade (CSS)	27%	Autonomie et motivation personnelle	36%	Parler français	65%	Relations interpersonnelles	44%	Souci du détail	70%	Rédaction	21%	Capacité à planifier	27%	Leadership	50%	Compétences organisationnelles		40%
7	Microsoft Office	32%	Compétences en communication	23%	Réalité virtuelle	33%	Compétences en communication	50%	Compétences organisationnelles	37%	Rythme de travail rapide	70%	Analyse des données	18%	Relations interpersonnelles	19%	Compétences organisationnelles	50%	Travail d'équipe		40%
8	Résolution de problèmes	29%	Gestion des projets	18%	Rythme de travail rapide	30%	Compétences en matière de présentation	40%	Gestion de dossiers	34%	Feuille de style en cascade (CSS)	70%	Compétences en communication	17%	Gestion des stocks	18%	Résolution de problèmes	50%	Service à la clientèle		20%
9	Pouvoir décisionnel	27%	Résolution de problèmes	18%	Relations interpersonnelles	30%	Compétences en recherche	25%	Capacité à planifier	27%	Gestion de dossiers	60%	Leadership	15%	Autonomie et motivation personnelle	18%	Direction d'équipes	50%	Analyse financière		20%
10	Relations interpersonnelles	26%	Planification d'entreprise	14%	Résolution de problèmes	27%	Leadership	20%	Pouvoir décisionnel	24%	Préparation de rapports	60%	Capacité à planifier	15%	Compétences organisationnelles	18%	Travail d'équipe	50%	Émissions de GES		20%

*Données limitées pour la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve

** Données supprimées pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut

*** Les données proviennent d'un ensemble de données filtrées contenant uniquement les offres d'emploi liées à l'agriculture de Vicinity Jobs.

Tableau B2 : Top 10 des « compétences » de 2023 pour les techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (22 114) (en pourcentage des offres d'emploi).

Rang	Alberta n = 697		Colombie-Britannique n = 1 493		Manitoba n = 53		Nouveau-Brunswick n = 67		Ontario n = 1 765		Île-du-Prince-Édouard n = 33		Québec n = 498		Saskatchewan n = 102		Nouvelle-Écosse n = 177		Terre-Neuve-et-Labrador n = 25	
	Compétence	Pourcentage	Compétence	Pourcentage	Compétence	Pourcentage	Compétence	Pourcentage	Compétence	Pourcentage	Compétence	Pourcentage	Compétence	Pourcentage	Compétence	Pourcentage	Compétence	Pourcentage	Compétence	Pourcentage
1	Feuille de style en cascade (CSS)	66%	Feuille de style en cascade (CSS)	56%	Manutention de charges lourdes	62%	Feuille de style en cascade (CSS)	57%	Feuille de style en cascade (CSS)	69%	Manutention de charges lourdes	52%	Parler français	49%	Travail d'équipe	60%	Feuille de style en cascade (CSS)	60%	Feuille de style en cascade (CSS)	72%
2	Travail d'équipe	56%	Travail d'équipe	48%	Travail d'équipe	55%	Travail d'équipe	46%	Travail d'équipe	47%	Souci du détail	42%	Travail d'équipe	46%	Service à la clientèle	50%	Travail d'équipe	53%	Travail d'équipe	32%
3	Manutention de charges lourdes	31%	Manutention de charges lourdes	30%	Service à la clientèle	42%	Manutention de charges lourdes	45%	Manutention de charges lourdes	27%	Parler l'anglais	42%	Feuille de style en cascade (CSS)	42%	Pouvoir décisionnel	34%	Compétences en communication	32%	Parler l'anglais	28%
4	Souci du détail	30%	Souci du détail	25%	Compétences en communication	42%	Service à la clientèle	33%	Souci du détail	25%	Travail d'équipe	39%	Service à la clientèle	20%	Manutention de charges lourdes	31%	Capacité à apprendre	32%	Flexibilité	28%
5	Compétences en communication	27%	Compétences en communication	22%	Réparations et entretien correctif	38%	Compétences en communication	31%	Flexibilité	23%	Feuille de style en cascade (CSS)	39%	Compétences organisationnelles	17%	Flexibilité	29%	Autonomie et motivation personnelle	26%	Souci du détail	24%
6	Service à la clientèle	27%	Flexibilité	22%	Relations interpersonnelles	34%	Souci du détail	31%	Compétences en communication	23%	Dextérité	30%	Souci du détail	16%	Compétences organisationnelles	27%	Utilisation de tronçonneuses	26%	Réparations et entretien correctif	20%
7	Compétences organisationnelles	22%	Service à la clientèle	20%	Compétences organisationnelles	32%	Flexibilité	31%	Parler français	21%	Compétences en communication	24%	Parler l'anglais	12%	Résolution de problèmes	25%	Leadership	24%	Gestion du temps	16%
8	Leadership	22%	Parler l'anglais	18%	Souci du détail	32%	Utilisation de tondeuses à gazon	28%	Service à la clientèle	19%	Flexibilité	24%	Bilinguisme	11%	Capacité à apprendre	25%	Conduite de camion	22%	Compétences organisationnelles	16%
9	Pouvoir décisionnel	21%	Parler français	15%	Dextérité	30%	Parler français	25%	Leadership	17%	Service à la clientèle	24%	Capacité à planifier	9%	Compétences en communication	25%	Manutention de charges lourdes	21%	Compétences en communication	16%
10	Parler français	21%	Compétences organisationnelles	15%	Flexibilité	28%	Parler l'anglais	22%	Parler l'anglais	13%	Relations interpersonnelles	18%	Flexibilité	9%	Réparations et entretien correctif	25%	Gestion du temps	21%	Prise de décision	12%

* Données supprimées pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut

** Les données proviennent d'un ensemble de données filtrées contenant uniquement les offres d'emploi liées à l'agriculture de Vicinity Jobs.

**Tableau B3 : Top 10 des « compétences » de 2023 pour les mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd (72 401)
(en pourcentage des offres d'emploi).**

	Alberta n = 254		Colombie-Britannique n = 272		Manitoba n = 104		Nouveau-Brunswick n = 71		Ontario n = 698		Île-du-Prince-Édouard n = 25		Québec n = 546		Saskatchewan n = 225		Nouvelle-Écosse n = 60		Terre-Neuve-et-Labrador n = 17		Nord du Canada n = 43	
1	Réparations et entretien correctif	88 %	Réparations et entretien correctif	92 %	Réparations et entretien correctif	91 %	Compétences mécaniques	100 %	Réparations et entretien correctif	94 %	Compétences mécaniques	92 %	Compétences mécaniques	95 %	Réparations et entretien correctif	81 %	Compétences mécaniques	97 %	Compétences mécaniques	100 %	Compétences mécaniques	100 %
2	Réparations de machines ou d'équipement	81 %	Compétences mécaniques	89 %	Réparations de machines ou d'équipement	86 %	Réparations et entretien correctif	96 %	Compétences mécaniques	88 %	Réparations et entretien correctif	88 %	Réparations et entretien correctif	76 %	Réparations de machines ou d'équipement	58 %	Réparations et entretien correctif	93 %	Réparations et entretien correctif	82 %	Réparations et entretien correctif	88 %
3	Diagnostic de panne	76 %	Réparations de machines ou d'équipement	86 %	Compétences mécaniques	73 %	Diagnostic de panne	90 %	Réparations de machines ou d'équipement	81 %	Réparations de machines ou d'équipement	84 %	Réparations de machines ou d'équipement	55 %	Commande de fournitures et d'équipements	57 %	Réparations de machines ou d'équipement	73 %	Réparations de machines ou d'équipement	76 %	Diagnostic de panne	53 %
4	Compétences mécaniques	73 %	Diagnostic de panne	74 %	Lubrification	72 %	Travail d'équipe	72 %	Diagnostic de panne	72 %	Lubrification	76 %	Parler français	46 %	Diagnostic de panne	51 %	Réparations mécaniques	58 %	Lubrification	76 %	Réparations de machines ou d'équipement	51 %
5	Lubrification	52 %	Lubrification	55 %	Diagnostic de panne	64 %	Compétences en communication	70 %	Lubrification	56 %	Manutention de charges lourdes	68 %	Travail d'équipe	41 %	Lubrification	47 %	Diagnostic de panne	50 %	Diagnostic de panne	76 %	Travail d'équipe	49 %
6	Manutention de charges lourdes	37 %	Travail d'équipe	36 %	Souci du détail	39 %	Réparations de machines ou d'équipement	55 %	Travail d'équipe	53 %	Travail d'équipe	68 %	Lubrification	33 %	Compétences mécaniques	37 %	Travail d'équipe	47 %	Manutention de charges lourdes	47 %	Flexibilité	44 %
7	Travail d'équipe	32 %	Soudure	32 %	Coordination œil-main	39 %	Lubrification	54 %	Souci du détail	43 %	Réparations mécaniques	64 %	Service à la clientèle	31 %	Manutention de charges lourdes	28 %	Réparations électriques	43 %	Parler l'anglais	41 %	Leadership	44 %
8	Souci du détail	29 %	Souci du détail	31 %	Manutention de charges lourdes	38 %	Manutention de charges lourdes	46 %	Gestion des stocks	40 %	Diagnostic de panne	56 %	Installation de machines ou d'équipements	27 %	Réparations mécaniques	26 %	Manutention de charges lourdes	40 %	Dextérité	35 %	Entretien préventif	42 %
9	Réparations mécaniques	28 %	Réparations mécaniques	28 %	Service à la clientèle	35 %	Souci du détail	35 %	Service à la clientèle	40 %	Réparations électriques	52 %	Diagnostic de panne	19 %	Travail d'équipe	22 %	Soudure	33 %	Réparations mécaniques	29 %	Pouvoir décisionnel	42 %
10	Coordination œil-main	23 %	Manutention de charges lourdes	28 %	Travail d'équipe	34 %	Rythme de travail rapide	34 %	Manutention de charges lourdes	38 %	Souci du détail	44 %	Tracteurs agricoles	19 %	Coordination œil-main	19 %	Compétences en communication	32 %	Soudure	29 %	Autonomie et motivation personnelle	40 %

** Les données proviennent d'un ensemble de données filtrées contenant uniquement les offres d'emploi liées à l'agriculture de Vicinity Jobs.

Tableau B4 : Liste des 10 principales « compétences » des conducteurs/conductrices de camions de transport (73 300) en 2023 (en pourcentage des offres d'emploi).

	Alberta n = 7 484		Colombie-Britannique n = 5 571		Manitoba n = 1 162		Nouveau-Brunswick n = 814		Ontario n = 10 446		Île-du-Prince-Édouard n = 233		Québec n = 3 821		Saskatchewan n = 2 344		Nouvelle-Écosse n = 873		Terre-Neuve-et-Labrador n = 306		Nord du Canada n = 156	
1	Conduite de camion	97%	Conduite de camion	96%	Conduite de camion	97%	Conduite de camion	92%	Conduite de camion	79%	Conduite de camion	98%	Conduite de camion	79%	Conduite de camion	96%	Conduite de camion	93%	Conduite de camion	97%	Conduite de camion	93%
2	Inspection de véhicules	51%	Inspection de véhicules	56%	Inspection de véhicules	79%	Inspection de véhicules	41%	Inspection de véhicules	43%	Service à la clientèle	40%	Parler français	39%	Inspection de véhicules	52%	Travail d'équipe	42%	Inspection de véhicules	32%	Travail d'équipe	41%
3	Gestion de dossiers	45%	Gestion de dossiers	46%	Gestion de dossiers	76%	Travail d'équipe	37%	Travail d'équipe	35%	Manutention de charges lourdes	37%	Travail d'équipe	26%	Gestion de dossiers	44%	Inspection de véhicules	38%	Manutention de charges lourdes	31%	Chargement et déchargement	36%
4	Chargement et déchargement	42%	Chargement et déchargement	42%	Chargement et déchargement	58%	Service à la clientèle	33%	Manutention de charges lourdes	33%	Inspection de véhicules	33%	Service à la clientèle	25%	Réparations et entretien correctif	37%	Service à la clientèle	35%	Service à la clientèle	30%	Manutention de charges lourdes	28%
5	Réparations et entretien correctif	41%	Travail d'équipe	42%	Manutention de charges lourdes	56%	Gestion de dossiers	32%	Service à la clientèle	33%	Parler l'anglais	32%	Chargement et déchargement	19%	Chargement et déchargement	35%	Gestion de dossiers	34%	Gestion de dossiers	29%	Service à la clientèle	26%
6	Travail d'équipe	35%	Réparations et entretien correctif	41%	Réparations et entretien correctif	56%	Chargement et déchargement	31%	Chargement et déchargement	33%	Gestion de dossiers	31%	Inspection de véhicules	18%	Service à la clientèle	28%	Chargement et déchargement	34%	Travail d'équipe	28%	Inspection de véhicules	23%
7	Manutention de charges lourdes	30%	Manutention de charges lourdes	30%	Travail d'équipe	51%	Compétences en communication	29%	Gestion de dossiers	32%	Flexibilité	29%	Parler l'anglais	10%	Travail d'équipe	27%	Manutention de charges lourdes	32%	Chargement et déchargement	28%	Flexibilité	20%
8	Entretien préventif	30%	Flexibilité	28%	Compétences organisationnelles	44%	Souci du détail	28%	Réparations et entretien correctif	29%	Travail d'équipe	28%	Bilinguisme	9%	Manutention de charges lourdes	27%	Souci du détail	31%	Souci du détail	27%	Pouvoir décisionnel	19%
9	Service à la clientèle	24%	Entretien préventif	26%	Entretien préventif	41%	Manutention de charges lourdes	27%	Compétences en communication	28%	Souci du détail	28%	Manutention de charges lourdes	9%	Souci du détail	25%	Flexibilité	29%	Parler l'anglais	24%	Premiers secours	18%
10	Souci du détail	23%	Compétences organisationnelles	26%	Flexibilité	41%	Flexibilité	26%	Souci du détail	23%	Compétences en communication	28%	Compétences en communication	9%	Entretien préventif	25%	Compétences en communication	28%	Compétences en communication	21%	Gestion de dossiers	18%

**Les données proviennent d'un ensemble de données filtrées contenant uniquement des offres d'emploi liées à l'agriculture de Vicinity Jobs.

**Tableau B5 : Top 10 des « compétences » de 2023 pour les gestionnaires en agriculture (80020)
(en pourcentage des offres d'emploi).**

	Alberta n = 25		Colombie- Britannique = 63		Nouveau-Brunswick n = 4		Ontario n = 42		Île-du-Prince- Édouard n = 4		Québec n = 36		Saskatchewan n = 12		Nouvelle-Écosse n = 4		Terre-Neuve- et-Labrador n = 1	
1	Travail d'équipe	60 %	Travail d'équipe	52 %	Compétences en communication	100 %	Travail d'équipe	40 %	Souci du détail	75 %	Parler français	58 %	Souci du détail	75 %	Travail d'équipe	50 %	Travail d'équipe	100 %
2	Compétences en communication	56 %	Compétences en communication	44 %	Leadership	100 %	Souci du détail	36 %	Compétences organisationnelles	75 %	Travail d'équipe	50 %	Compétences organisationnelles	50 %	Service à la clientèle	50 %	Gestion du temps	100 %
3	Compétences organisationnelles	40 %	Parler l'anglais	27 %			Manutention de charges lourdes	31 %	Rythme de travail rapide	75 %	Flexibilité	19 %	Rapports financiers	50 %	Flexibilité	50 %	Pouvoir décisionnel	100 %
4	Souci du détail	36 %	Relations interpersonnelles	27 %			Compétences en communication	31 %	Travailler sous pression	75 %	Compétences organisationnelles	14 %	Gestion de dossiers	33 %	Compétences en communication	50 %	Compétences en supervision	100 %
5	Relations interpersonnelles	32 %	Leadership	25 %			Autonomie et motivation personnelle	31 %	Gestion des stocks	75 %	Bilinguisme	11 %	Travail d'équipe	33 %	Relations interpersonnelles	50 %	Analyse des données	100 %
6	Manutention de charges lourdes	28 %	Manutention de charges lourdes	21 %			Compétences organisationnelles	29 %	Compétences en supervision	75 %	Gestion de dossiers	11 %	Parler l'anglais	33 %	Gestion du temps	50 %	Compétences en recherche	100 %
7	Service à la clientèle	28 %	Lecture de plans	21 %			Flexibilité	26 %	Flexibilité	50 %	Capacité à planifier	11 %	Gestion du temps	33 %	Compétences informatiques	50 %		
8	Parler français	28 %	Gestion de dossiers	19 %			Rythme de travail rapide	24 %	Travail d'équipe	25 %	Autonomie et motivation personnelle	11 %	Compétences en supervision	33 %	Gestion de dossiers	25 %		
9	Capacité à planifier	24 %	Autonomie et motivation personnelle	17 %			Travailler sous pression	21 %	Compétences en communication	25 %	Souci du détail	8 %	Compétences en communication	17 %	Rédaction	25 %		
10	Parler l'anglais	20 %	Capacité à planifier	17 %			Rédaction	21 %	Gestion du temps	25 %	Parler l'anglais	6 %	Pouvoir décisionnel	17 %	Parler français	25 %		

**Les données proviennent d'un ensemble de données filtrées contenant uniquement des offres d'emploi liées à l'agriculture de Vicinity Jobs.

**Tableau B6 : Top 10 des « compétences » de 2023 pour les gestionnaires en horticulture (80021)
(en pourcentage des offres d'emploi).**

	Alberta n = 33		Colombie-Britannique n = 38		Manitoba n = 4		Ontario n = 37		Île-du-Prince-Édouard n = 1		Québec n = 17		Saskatchewan n = 5	
1	Travail d'équipe	79 %	Compétences en supervision	82 %	Compétences organisationnelles	100 %	Travail d'équipe	65 %	Compétences organisationnelles	100 %	Parler français	71 %	Gestion de dossiers	100 %
2	Compétences organisationnelles	64 %	Compétences organisationnelles	68 %	Compétences en communication	100 %	Souci du détail	62 %	Compétences en supervision	100 %	Travail d'équipe	53 %	Travail d'équipe	100 %
3	Compétences en supervision	61 %	Travail d'équipe	63 %	Gestion de dossiers	75 %	Compétences en communication	57 %	Travail d'équipe	100 %	Capacité à planifier	18 %	Souci du détail	80 %
4	Autonomie et motivation personnelle	58 %	Flexibilité	50 %	Manutention de charges lourdes	50 %	Compétences organisationnelles	49 %	Relations interpersonnelles	100 %	Capacité à planifier	18 %	Compétences organisationnelles	80 %
5	Gestion de dossiers	55 %	Souci du détail	47 %	Travail d'équipe	50 %	Rythme de travail rapide	49 %	Autonomie et motivation personnelle	100 %	Planification d'entreprise	12 %	Rapports financiers	80 %
6	Programmation du travail	55 %	Compétences en communication	45 %	Souci du détail	50 %	Compétences en supervision	49 %	Programmation du travail	100 %	Souci du détail	12 %	Compétences en supervision	80 %
7	Rapports financiers	55 %	Relations interpersonnelles	45 %	Rédaction	50 %	Programmation du travail	49 %			Manutention de charges lourdes	12 %	Flexibilité	80 %
8	Souci du détail	27 %	Programmation du travail	42 %	Leadership	50 %	Relations interpersonnelles	46 %			Leadership	6 %	Relations interpersonnelles	80 %
9	Relations interpersonnelles	27 %	Autonomie et motivation personnelle	39 %	Compétences en supervision	50 %	Autonomie et motivation personnelle	43 %			Compétences organisationnelles	6 %	Programmation du travail	80 %
10	Leadership	24 %	Rythme de travail rapide	39 %	Premiers secours	50 %	Flexibilité	43 %			Compétences en communication	6 %	Gestion des opérations	80 %

**Les données proviennent d'un ensemble de données filtrées contenant uniquement des offres d'emploi liées à l'agriculture de Vicinity Jobs.

Tableau B7 : Top 10 des « compétences » de 2023 pour les entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles et surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles (82030) (en pourcentage des offres d'emploi).

	Alberta n = 113		Colombie-Britannique n = 495		Manitoba n = 18		Nouveau-Brunswick n = 12		Ontario n = 178		Île-du-Prince-Édouard n = 26		Québec n = 107		Saskatchewan n = 94		Nouvelle-Écosse n = 6		Terre-Neuve-et-Labrador n = 3		Nord du Canada n = 1	
1	Travail d'équipe	77%	Compétences en supervision	86%	Compétences en supervision	61%	Souci du détail	83%	Gestion de dossiers	81%	Gestion de dossiers	81%	Souci du détail	56%	Travail d'équipe	82%	Gestion de dossiers	83%	Compétences en supervision	100%	Compétences en communication	100%
2	Gestion de dossiers	70%	Conception de processus	78%	Compétences organisationnelles	56%	Compétences organisationnelles	58%	Compétences en supervision	74%	Rythme de travail rapide	73%	Travail d'équipe	50%	Compétences en supervision	77%	Rythme de travail rapide	83%	Gestion des opérations	100%	Leadership	100%
3	Compétences en supervision	65%	Programmation du travail	75%	Gestion de dossiers	56%	Rythme de travail rapide	50%	Travail d'équipe	70%	Compétences en supervision	65%	Service à la clientèle	45%	Gestion des opérations	68%	Compétences en supervision	83%	Travail d'équipe	67%	Santé et sécurité au travail	100%
4	Rythme de travail rapide	60%	Gestion des opérations	74%	Travail d'équipe	100%	Travail d'équipe	42%	Souci du détail	64%	Souci du détail	50%	Parler français	41%	Programmation du travail	66%	Travail d'équipe	67%	Gestion de dossiers	67%	Gestion des projets	100%
5	Souci du détail	59%	Gestion de dossiers	63%	Souci du détail	44%	Parler l'anglais	42%	Conception de processus	62%	Parler l'anglais	50%	Gestion de dossiers	14%	Conception de processus	65%	Flexibilité	67%	Souci du détail	67%	Capacité à planifier	100%
6	Conception de processus	59%	Travail d'équipe	39%	Programmation du travail	44%	Travailler sous pression	42%	Programmation du travail	61%	Compétences en communication	46%	Compétences organisationnelles	12%	Compétences organisationnelles	60%	Compétences en communication	67%	Compétences en communication	67%		
7	Programmation du travail	58%	Compétences organisationnelles	36%	Conception de processus	44%	Gestion des opérations	42%	Rythme de travail rapide	60%	Travail d'équipe	38%	Compétences en supervision	12%	Gestion de dossiers	51%	Autonomie et motivation personnelle	67%	Rédaction	67%		
8	Travailler sous pression	53%	Enseignement et formation	36%	Gestion des opérations	39%	Gestion de dossiers	33%	Compétences organisationnelles	59%	Compétences organisationnelles	35%	Relations interpersonnelles	9%	Souci du détail	51%	Conduite de camion	50%	Travailler sous pression	67%		
9	Compétences organisationnelles	52%	Souci du détail	32%	Compétences en communication	28%	Parler français	25%	Travailler sous pression	48%	Programmation du travail	35%	Conception de processus	9%	Travailler sous pression	30%	Résolution de problèmes	50%	Programmation du travail	67%		
10	Gestion des opérations	42%	Travailler sous pression	30%	Rapports financiers	28%	Bilinguisme	25%	Enseignement et formation	43%	Travailler sous pression	35%	Réparations et entretien correctif	7%	Compétences en communication	28%	Capacité à planifier	50%	Conception de processus	67%		

Tableau B8 : Top 10 des « compétences » de 2023 pour les entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superveuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (82031) (en pourcentage des offres d'emploi).

	Alberta n = 447		Colombie-Britannique n = 459		Manitoba n = 21		Nouveau-Brunswick n = 27		Ontario n = 454		Île-du-Prince-Édouard n = 4		Québec n = 113		Saskatchewan n = 32		Nouvelle-Écosse n = 28		Terre-Neuve-et-Labrador n = 6		Territoire du Nord n = 5	
1	Compétences organisationnelles	62 %	Compétences organisationnelles	68 %	Manutention de charges lourdes	86 %	Compétences organisationnelles	59 %	Travail d'équipe	54 %	Compétences en communication	100 %	Parler français	78 %	Travail d'équipe	31 %	Travail d'équipe	43 %	Travail d'équipe	50 %	Travail d'équipe	100 %
2	Travail d'équipe	50 %	Programmation du travail	58 %	Gestion de dossiers	81 %	Rythme de travail rapide	52 %	Leadership	44 %	Leadership	75 %	Travail d'équipe	75 %	Gestion de dossiers	31 %	Leadership	43 %	Pouvoir décisionnel	33 %	Entretien préventif	100 %
3	Souci du détail	48 %	Compétences en supervision	56 %	Compétences organisationnelles	76 %	Souci du détail	48 %	Compétences en communication	44 %	Autonomie et motivation personnelle	50 %	Service à la clientèle	51 %	Souci du détail	28 %	Gestion de dossiers	39 %	Conduite de camion	33 %	Conduite de camion	60 %
4	Gestion de dossiers	48 %	Commande de fournitures et d'équipements	55 %	Souci du détail	76 %	Compétences en communication	44 %	Souci du détail	33 %	Service à la clientèle	50 %	Leadership	50 %	Compétences organisationnelles	25 %	Compétences organisationnelles	36 %	Rythme de travail rapide	33 %	Gestion de dossiers	60 %
5	Commande de fournitures et d'équipements	46 %	Travail d'équipe	47 %	Programmation du travail	71 %	Travail d'équipe	41 %	Compétences organisationnelles	33 %	Rythme de travail rapide	25 %	Compétences organisationnelles	19 %	Compétences en communication	25 %	Commande de fournitures et d'équipements	36 %	Entretien préventif	33 %	Souci du détail	60 %
6	Compétences en supervision	42 %	Gestion de dossiers	45 %	Lecture de plans	62 %	Gestion de dossiers	41 %	Service à la clientèle	28 %	Compétences en supervision	25 %	Compétences en communication	18 %	Dextérité	25 %	Parler l'anglais	32 %	Compétences en supervision	17 %	Compétences organisationnelles	60 %
7	Programmation du travail	40 %	Souci du détail	36 %	Conception de processus	57 %	Compétences en supervision	41 %	Compétences en supervision	26 %	Souci du détail	25 %	Souci du détail	16 %	Compétences en supervision	22 %	Rythme de travail rapide	29 %	Souci du détail	17 %	Compétences en supervision	60 %
8	Compétences en communication	38 %	Entretien préventif	34 %	Compétences en supervision	52 %	Parler français	37 %	Gestion de dossiers	26 %	Parler l'anglais	25 %	Manutention de charges lourdes	12 %	Manutention de charges lourdes	22 %	Souci du détail	25 %	Compétences en communication	17 %	Compétences en communication	40 %
9	Service à la clientèle	32 %	Conception de processus	34 %	Entretien préventif	48 %	Manutention de charges lourdes	37 %	Rythme de travail rapide	23 %	Travail d'équipe	25 %	Autonomie et motivation personnelle	12 %	Pouvoir décisionnel	19 %	Manutention de charges lourdes	25 %	Parler l'anglais	17 %	Flexibilité	40 %
10	Rythme de travail rapide	31 %	Compétences en communication	32 %	Compétences en communication	43 %	Lecture de plans	37 %	Lecture de plans	23 %	Travailler sous pression	25 %	Travailler sous pression	11 %	Réparation de machines ou d'équipement	19 %	Réparation de machines ou d'équipement	25 %	Gestion du temps	17 %	Premiers secours	40 %

Tableau B9 : Top 10 des « compétences » de 2023 pour les ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage et opérateurs/opératrices de machineries agricoles (84120) (en pourcentage des offres d'emploi).

	Alberta n = 447		Colombie-Britannique n = 459		Manitoba n = 21		Nouveau-Brunswick n = 27		Ontario n = 454		Île-du-Prince-Édouard n = 4		Québec n = 113		Saskatchewan n = 32		Nouvelle-Écosse n = 28		Terre-Neuve-et-Labrador n = 6		Territoire du Nord n = 5	
1	Travail d'équipe	59%	Gestion de dossiers	38%	Travail d'équipe	79%	Parler l'anglais	46%	Travail d'équipe	57%	Travail d'équipe	67%	Parler français	80%	Administration de médicaments	53%	Rythme de travail rapide	67%	Travail d'équipe	100%	Manutention de charges lourdes	100%
2	Gestion de dossiers	46%	Souci du détail	29%	Gestion de dossiers	71%	Rythme de travail rapide	42%	Gestion de dossiers	54%	Rythme de travail rapide	38%	Travail d'équipe	60%	Travail d'équipe	36%	Souci du détail	67%	Rythme de travail rapide	80%	Pouvoir décisionnel	100%
3	Souci du détail	35%	Travail d'équipe	24%	Travailler sous pression	64%	Compétences organisationnelles	23%	Souci du détail	44%	Souci du détail	38%	Compétences organisationnelles	33%	Souci du détail	27%	Travail d'équipe	61%	Souci du détail	80%	Équipement de levage	100%
4	Travailler sous pression	30%	Flexibilité	24%	Rythme de travail rapide	64%	Travail d'équipe	23%	Compétences organisationnelles	30%	Chariots élévateurs	33%	Gestion de dossiers	20%	Rythme de travail rapide	21%	Gestion de dossiers	50%	Gestion de dossiers	80%	Équipement de traite	100%
5	Rythme de travail rapide	29%	Rapports financiers	24%	Compétences organisationnelles	43%	Souci du détail	19%	Rythme de travail rapide	29%	Manutention de charges lourdes	29%	Compétences en communication	7%	Travailler sous pression	19%	Compétences organisationnelles	50%	Travailler sous pression	80%	Chargeurs à direction à glissement	100%
6	Compétences organisationnelles	25%	Parler l'anglais	21%	Souci du détail	43%	Gestion de dossiers	19%	Flexibilité	22%	Compétences en communication	24%	Compétences en supervision	7%	Manutention de charges lourdes	18%	Manutention de charges lourdes	39%	Compétences organisationnelles	80%		
7	Parler l'anglais	23%	Programmation du travail	18%	Compétences en communication	36%	Travailler sous pression	15%	Parler l'anglais	22%	Gestion de dossiers	24%	Chariots élévateurs	7%	Compétences en communication	16%	Réparation de machines ou d'équipement	33%	Parler l'anglais	60%		
8	Manutention de charges lourdes	22%	Conception de processus	18%	Manutention de charges lourdes	21%	Manutention de charges lourdes	12%	Compétences en communication	21%	Flexibilité	24%	Relations interpersonnelles	7%	Gestion de dossiers	15%	Pouvoir décisionnel	33%	Compétences en communication	20%		
9	Compétences en communication	18%	Compétences organisationnelles	15%	Rédaction	21%	Compétences en communication	8%	Travailler sous pression	21%	Outils électriques	24%	Flexibilité	7%	Coordination œil-main	11%	Capacité à effectuer plusieurs tâches simultanément	33%				
10	Flexibilité	17%	Manutention de charges lourdes	15%	Parler l'anglais	14%	Entretien préventif	8%	Compétences en supervision	15%	Enfonce-pieux	24%	Gestion des opérations	7%	Commande de fournitures et d'équipements	11%	Chariots élévateurs	33%				

**Tableau B10 : Top 10 des « compétences » de 2023 pour les manœuvres aux soins du bétail (85100)
(en pourcentage des offres d'emploi)**

	Alberta n = 324		Colombie-Britannique n = 381		Manitoba n = 59		Nouveau-Brunswick n = 40		Ontario n = 652		Île-du-Prince-Édouard n = 50		Québec n = 498		Saskatchewan n = 238		Nouvelle-Écosse n = 53		Terre-Neuve-et-Labrador n = 10		Territoire du Nord n = 4	
1	Travail d'équipe	50%	Travail d'équipe	43%	Rythme de travail rapide	66%	Parler l'anglais	55%	Travail d'équipe	47%	Souci du détail	58%	Parler français	80%	Travail d'équipe	62%	Manutention de charges lourdes	57%	Travail d'équipe	80%	Manutention de charges lourdes	50%
2	Manutention de charges lourdes	47%	Rythme de travail rapide	32%	Travail d'équipe	63%	Travail d'équipe	50%	Rythme de travail rapide	44%	Travail d'équipe	56%	Travail d'équipe	27%	Manutention de charges lourdes	51%	Travail d'équipe	53%	Souci du détail	70%	Gestion du temps	50%
3	Souci du détail	46%	Parler l'anglais	31%	Souci du détail	59%	Parler français	50%	Souci du détail	43%	Manutention de charges lourdes	48%	Leadership	13%	Rythme de travail rapide	46%	Souci du détail	43%	Compétences organisationnelles	70%	Service à la clientèle	50%
4	Rythme de travail rapide	42%	Manutention de charges lourdes	30%	Manutention de charges lourdes	58%	Bilinguisme	45%	Manutention de charges lourdes	37%	Rythme de travail rapide	46%	Service à la clientèle	6%	Souci du détail	46%	Flexibilité	36%	Flexibilité	50%	Capacité à apprendre	25%
5	Compétences organisationnelles	31%	Compétences organisationnelles	29%	Travailler sous pression	39%	Manutention de charges lourdes	40%	Parler l'anglais	35%	Compétences organisationnelles	38%	Flexibilité	6%	Compétences organisationnelles	30%	Rythme de travail rapide	34%	Nettoyage des machines	50%		
6	Travailler sous pression	29%	Flexibilité	28%	Compétences organisationnelles	39%	Flexibilité	38%	Flexibilité	34%	Flexibilité	36%	Réparations et entretien correctif	6%	Travailler sous pression	29%	Parler l'anglais	30%	Gestion de dossiers	40%		
7	Gestion de dossiers	26%	Travailler sous pression	25%	Flexibilité	25%	Compétences organisationnelles	33%	Compétences organisationnelles	26%	Parler l'anglais	34%	Gestion de dossiers	6%	Coordination œil-main	27%	Pouvoir décisionnel	26%	Manutention de charges lourdes	40%		
8	Parler l'anglais	25%	Souci du détail	21%	Parler l'anglais	22%	Rythme de travail rapide	30%	Travailler sous pression	24%	Compétences en communication	26%	Parler l'anglais	5%	Gestion de dossiers	25%	Compétences organisationnelles	19%	Parler l'anglais	30%		
9	Flexibilité	24%	Nettoyage des machines	15%	Gestion de dossiers	20%	Souci du détail	28%	Coordination œil-main	22%	Gestion de dossiers	22%	Manutention de charges lourdes	5%	Compétences en communication	23%	Gestion de dossiers	17%	Relations interpersonnelles	30%		
10	Compétences en communication	20%	Compétences en supervision	15%	Relations interpersonnelles	20%	Gestion de dossiers	20%	Relations interpersonnelles	19%	Travailler sous pression	22%	Rythme de travail rapide	5%	Flexibilité	18%	Relations interpersonnelles	17%	Gestion des stocks	30%		

**Tableau B11 : Top 10 des « compétences » de 2023 pour les manœuvres à la récolte (85101)
(en pourcentage des offres d'emploi).**

	Alberta n = 128		Colombie-Britannique n = 781		Manitoba n = 15		Nouveau-Brunswick n = 26		Ontario n = 666		Île-du-Prince-Édouard n = 24		Québec n = 121		Saskatchewan n = 190		Nouvelle-Écosse n = 50		Terre-Neuve-et-Labrador n = 12		Territoire du Nord n = 2	
1	Travail d'équipe	61%	Rythme de travail rapide	43%	Travail d'équipe	93%	Travail d'équipe	50%	Manutention de charges lourdes	69%	Manutention de charges lourdes	50%	Parler français	83%	Travail d'équipe	67%	Travail d'équipe	60%	Manutention de charges lourdes	92%	Souci du détail	100%
2	Manutention de charges lourdes	52%	Manutention de charges lourdes	42%	Parler l'anglais	87%	Manutention de charges lourdes	50%	Rythme de travail rapide	66%	Parler l'anglais	50%	Leadership	31%	Manutention de charges lourdes	46%	Coordination œil-main	52%	Travail d'équipe	67%	Compétences en communication	100%
3	Rythme de travail rapide	45%	Travail d'équipe	34%	Coordination œil-main	67%	Coordination œil-main	50%	Coordination œil-main	52%	Flexibilité	46%	Travail d'équipe	27%	Souci du détail	42%	Manutention de charges lourdes	50%	Flexibilité	67%	Flexibilité	100%
4	Souci du détail	44%	Parler l'anglais	32%	Compétences organisationnelles	60%	Parler l'anglais	46%	Souci du détail	50%	Travail d'équipe	38%	Réparations et entretien correctif	26%	Rythme de travail rapide	40%	Souci du détail	44%	Relations interpersonnelles	67%		
5	Travailler sous pression	33%	Flexibilité	31%	Rythme de travail rapide	53%	Parler français	42%	Travail d'équipe	45%	Rythme de travail rapide	33%	Manutention de charges lourdes	17%	Coordination œil-main	34%	Rythme de travail rapide	34%	Parler l'anglais	33%		
6	Parler l'anglais	24%	Souci du détail	25%	Souci du détail	53%	Flexibilité	42%	Parler l'anglais	44%	Souci du détail	25%	Chargement et déchargement	17%	Flexibilité	33%	Parler l'anglais	32%	Coordination œil-main	33%		
7	Coordination œil-main	24%	Chargement et déchargement	23%	Manutention de charges lourdes	53%	Bilinguisme	35%	Travailler sous pression	41%	Travailler sous pression	17%	Flexibilité	15%	Travailler sous pression	28%	Compétences organisationnelles	26%	Souci du détail	25%		
8	Flexibilité	23%	Travailler sous pression	22%	Travailler sous pression	47%	Rythme de travail rapide	31%	Flexibilité	31%	Chargement et déchargement	17%	Parler l'anglais	15%	Compétences organisationnelles	26%	Flexibilité	22%	Travailler sous pression	25%		
9	Compétences organisationnelles	20%	Coordination œil-main	22%	Flexibilité	33%	Souci du détail	31%	Compétences organisationnelles	23%	Coordination œil-main	13%	Bilinguisme	15%	Parler l'anglais	25%	Relations interpersonnelles	16%	Chargement et déchargement	25%		
10	Relations interpersonnelles	16%	Compétences organisationnelles	14%	Relations interpersonnelles	27%	Autonomie et motivation personnelle	19%	Relations interpersonnelles	15%	Autonomie et motivation personnelle	13%	Souci du détail	15%	Relations interpersonnelles	23%	Préparation de rapports	14%	Compétences organisationnelles	17%		

**Tableau B12 : Top 10 des « compétences » de 2023 pour les manœuvres de pépinières et de serres (85103)
(en pourcentage des offres d'emploi).**

	Alberta n = 42		Colombie-Britannique n = 115		Nouveau-Brunswick n = 14		Ontario n = 215		Île-du-Prince-Édouard n = 6		Québec n = 88		Saskatchewan n = 21		Nouvelle-Écosse n = 6		Terre-Neuve-et-Labrador n = 1		Territoire du Nord n = 1	
1	Manutention de charges lourdes	69 %	Travail d'équipe	50 %	Travail d'équipe	57 %	Rythme de travail rapide	72 %	Rythme de travail rapide	67 %	Parler français	61 %	Travail d'équipe	81 %	Travail d'équipe	50 %	Parler l'anglais	100 %	Manutention de charges lourdes	100 %
2	Travail d'équipe	64 %	Manutention de charges lourdes	47 %	Manutention de charges lourdes	57 %	Manutention de charges lourdes	70 %	Manutention de charges lourdes	50 %	Travail d'équipe	58 %	Souci du détail	81 %	Souci du détail	33 %			Travail d'équipe	100 %
3	Rythme de travail rapide	62 %	Souci du détail	44 %	Parler l'anglais	57 %	Souci du détail	62 %	Parler l'anglais	50 %	Souci du détail	10 %	Manutention de charges lourdes	71 %	Chargement et déchargement	33 %			Parler l'anglais	100 %
4	Souci du détail	62 %	Rythme de travail rapide	34 %	Rythme de travail rapide	50 %	Coordination œil-main	56 %	Travail d'équipe	50 %	Manutention de charges lourdes	6 %	Rythme de travail rapide	38 %	Compétences mécaniques	33 %				
5	Coordination œil-main	40 %	Parler l'anglais	28 %	Souci du détail	43 %	Travail d'équipe	53 %	Relations interpersonnelles	50 %	Leadership	5 %	Parler l'anglais	33 %	Taille	33 %				
6	Parler l'anglais	31 %	Coordination œil-main	21 %	Parler français	29 %	Travailler sous pression	37 %	Service à la clientèle	50 %	Compétences organisationnelles	5 %	Relations interpersonnelles	24 %	Manutention de charges lourdes	17 %				
7	Travailler sous pression	24 %	Relations interpersonnelles	17 %	Flexibilité	21 %	Parler l'anglais	33 %	Chariots élévateurs	50 %	Coordination œil-main	5 %	Nettoyage	19 %	Rythme de travail rapide	17 %				
8	Flexibilité	19 %	Travailler sous pression	15 %	Bilinguisme	21 %	Relations interpersonnelles	14 %	Souci du détail	33 %	Service à la clientèle	5 %	Service à la clientèle	19 %	Parler l'anglais	17 %				
9	Relations interpersonnelles	17 %	Dextérité	11 %	Nettoyage	21 %	Flexibilité	10 %	Conduite de camion	33 %	Autonomie et motivation personnelle	5 %	Gestion des stocks	14 %	Compétences organisationnelles	17 %				
10	Service à la clientèle	17 %	Flexibilité	10 %	Pouvoir décisionnel	14 %	Service à la clientèle	9 %	Flexibilité	17 %	Installation de machines ou d'équipements	5 %	Coordination œil-main	10 %	Relations interpersonnelles	17 %				



ANNEXE C : **COMPRENDRE LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)**



La Classification nationale des professions (CNP) est une classification des professions conçue principalement pour être utilisée dans les programmes statistiques. Elle est également utilisée pour l'administration des programmes liés à l'emploi et pour compiler, analyser et communiquer des renseignements sur les professions, tels que des renseignements sur le marché du travail (Statistique Canada, 2021).

La structure de la CNP est hiérarchique et permet la collecte, l'analyse et la publication normalisées de données à différents niveaux de détail en utilisant 10 grandes catégories professionnelles définies par le type de travail effectué en fonction du secteur d'emploi et du

domaine d'études requis pour l'accès à une profession, et six catégories de FEER (formation, études, expérience et responsabilités).

La structure de la classification type utilise l'organisation hiérarchique à cinq niveaux des groupes professionnels avec des niveaux successifs de ventilation, et contient de grandes catégories professionnelles, des grands groupes, des sous-grands groupes, des sous-groupes et des groupes de base. La structure de la CNP 2021 version 1.0 est fondée sur deux éléments clés : la grande catégorie des professions ainsi que le groupe FEER qui sont identifiés par les deux premiers chiffres du code de cinq chiffres, comme indiqué dans le tableau qui suit.

Titre de la hiérarchie	Format	Chiffre	Représente :
Grande catégorie	X	Premier chiffre — X	Catégorie des professions
Grand groupe	XX	Deuxième chiffre — xX	Catégorie du FEER
Sous-grand groupe	XXX	xxX	Plus haut niveau du sous-grand groupe
Sous-groupe	XXXX	xxXX	Hiérarchie à l'intérieur du sous-grand groupe
Groupe de base	XXXXX	xxXXX	Hiérarchie à l'intérieur du sous-groupe

Les six catégories FEER sont définies par le nombre d'années et le type d'études et de formation nécessaires pour accéder à une profession et en exercer les fonctions. Elles tiennent également compte de l'expérience

requis et de la complexité des responsabilités liées au travail. Chaque catégorie FEER reflète les chemins communément acceptés vers l'emploi dans une profession.



Sélectionner des exemples de la CNP 2021 v1.0 — Formation, études, expérience et responsabilité (FEER)	Lorsque le deuxième chiffre est...
Gestion — FEER	0
Diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat) ou Expérience antérieure et expertise dans la connaissance du sujet dans une profession connexe du FEER 2 (le cas échéant).	1
Achèvement d'un programme d'études postsecondaires de deux à trois ans; ou achèvement d'un programme de formation en apprentissage de deux à cinq ans; ou professions comportant des responsabilités de supervision ou des responsabilités importantes en matière de sécurité (p. ex. agents de police et pompiers).	2
Programme d'études postsecondaires de moins de deux ans; ou achèvement de programme de formation en apprentissage de moins de deux ans; ou formation en cours d'emploi de plus de six mois.	3
Études secondaires complètes; ou plusieurs semaines de formation en cours d'emploi avec des études secondaires partielles ou expérience liée aux professions du FEER 5 (le cas échéant).	4
Brève démonstration du travail et aucune exigence en matière de formation scolaire.	5

Un exemple de la hiérarchie de la CNP dans le secteur agricole :

Niveau	Code de la CNP	Titre de la CNP
Grande catégorie	8	Ressources naturelles, agriculture et production connexe
Grand groupe	80	Cadres intermédiaires de la production et de l'agriculture
Sous-grand groupe	800	Cadres intermédiaires de la production et de l'agriculture
Sous-groupe	8002	Gestionnaires en agriculture, horticulture et en aquaculture
Groupe de base	80020	Gestionnaires en agriculture



RÉFÉRENCES



Agriculture et Agroalimentaire Canada. « *Aperçu du secteur agricole et agroalimentaire canadien* » 6 juillet 2023. <https://agriculture.canada.ca/fr/secteur/aperçu>.

Vue d'ensemble du secteur agricole et agroalimentaire canadien, février 2020. https://www.ourcommons.ca/content/Committee/431/AGRI/WebDoc/WD10701227/431_AGRI_reldoc_PDF/DepartmentOfAgricultureAndAgri-Food-f.pdf.

« *Aperçu du secteur agricole et agroalimentaire canadien* », 6 juillet 2023. <https://agriculture.canada.ca/fr/secteur/aperçu>.

« *Rapport « Ce que nous avons entendu » - Stratégie sur la main-d'œuvre agricole* », 18 mai 2023. <https://agriculture.canada.ca/fr/ministere/transparence/recherche-opinion-publique-consultations/rapport-ce-que-nous-avons-entendu-strategie-main-doeuvre-agricole>.

Dictionnaire Cambridge. « *Définition de skill en anglais* », 20 mars 2024. <https://dictionary.cambridge.org/fr/dictionnaire/anglais/skill?q=skill>.

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture. *Un rapport d'étape élaboré à l'intention du Cadre stratégique national sur la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons*, 6 décembre 2022. [CAHRC - NWSP Interim Report - Dec 6, 2022 - FR.pdf](#).

Semer les graines du changement : Prévisions du marché du travail agricole de 2023 à -2030, février 2024. https://cahrc-ccrha.ca/sites/default/files/2024-02/CAHRC_LMI-Report_FEB_2024_FRv2_0.pdf.

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture et Perennial Talent Inc. *Ontario Agriculture and Food Processing Skills and Occupations Gaps*, septembre 2021. [CAHRC_ON Skills & Occupation Gaps_0.pdf \(cahrc-ccrha.ca\)](#)

Canadian Association of Agri-Retailers. « *Canadian Ag Labour Resolution May Have a Flaw.* » Canadian Association of Agri-Retailers, février 2023. <https://caar.org/the-communicator/february-2023/1718-canadian-ag-labour-resolution-may-have-a-flaw>.

Consortium canadien de recherche sur les étudiants universitaires. *Enquête de 2021 auprès des étudiants de dernière année.* 2022. [Publications — Canadian University Survey Consortium | Consortium canadien de recherche sur les étudiants universitaires \(cusc-ccreu.ca\)](#).

Drewery, David. *Rapport de données de 2022 d'ECAIT Canada. Enseignement coopératif et apprentissage intégré au travail (ECAIT) Canada*, juin 2023. <https://cewilcanada.ca/common/Uploaded%20files/Public%20Resources/Reports/ECAIT%20Canada%20Rapport%20de%20données%202022.pdf>.

Emploi et Développement social Canada. « *Système de projection des professions au Canada Sommaire industriel – Agriculture*, » 11 janvier 2023. <https://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/l.3bd.2t.1.3ls@-fra.jsp?lid=18>.

« *Guichet-Emplois - Information sur le marché du travail*, » 23 janvier 2024. <https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil>.



« *Taxonomie des compétences et des capacités* » Consulté le 29 février 2024. <https://noc.esdc.gc.ca/TaxonomieCompetences/TaxonomieCompetencesBienvenue?GoCTemplateCulture=fr-CA>.

« *Bienvenue au Système d'information sur les professions et les compétences.* » Consulté le 23 mars 2024. <https://noc.esdc.gc.ca/Sippec/SippecBienvenue?GoCTemplateCulture=fr-CA>.

Exportation et développement Canada. « *L'essor du secteur des produits biologiques au Canada*, » 1er décembre 2020. <https://www.edc.ca/fr/blogue/croissance-secteur-biologique-canada.html>.

Financement agricole Canada (FAC). « *Renforcer les compétences en RH pour contrer les pénuries de main-d'œuvre.* » Consulté le 23 mars 2024. <https://www.fcc-fac.ca/fr/savoir/renforcer-les-competences-en-rh-pour-contrer-les-penuries-de-main-d-oeuvre>.

Centre des compétences futures et Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT). « *Comment prévoir les compétences recherchées : une introduction*, avril 2021. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/04/How-to-Forecast-Skills-In-Demand-Report-April2021-FR.pdf>.

HR Trends Research Group. « *Ce que nous avons entendu : Symposium du CCRHA sur la Stratégie sur la main-d'œuvre agricole*, » septembre 2023.

Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT). « *Aperçu : En savoir plus sur le Tableau de bord des tendances de l'emploi au Canada* » LMIC-CIMT. Consulté le 13 mars 2024. <https://lmic-cimt.ca/fr/donnees/tableau-de-bord-des-tendances-de-lemploi-au-canada/apercu/>.

Medow Consulting Inc. « *Occasions d'apprentissage intégré au travail et d'apprentissage par l'expérience liées aux secteurs de l'agriculture et de la fabrication d'aliments et de boissons* » 11 septembre 2023.

Nutrien. « *Bridging the Agriculture Perception Divide*, November 2023. <https://6520451.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/6520451/nutrien-theme/downloads/Bridging-the-Agriculture-Perception-Divide.pdf>.

The Organic Council of Ontario. « *Organic FAQ/Statistics.* » The Organic Council of Ontario, 2018. <https://organiccouncil.ca/organics/faq/>.

Statistique Canada. « *Recensement de l'agriculture de 2021 du Canada : Un examen plus approfondi de l'agriculture dans toutes les régions*, » 15 juin 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220615/dq220615a-fra.htm>.

« *Recensement de l'agriculture de 2021 du Canada : Une histoire sur la transformation de l'industrie agricole et l'adaptabilité des exploitants agricoles canadiens*, » 11 mai 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220511/dq220511a-fra.htm>.

« *Les exploitations agricoles du Canada se tournent vers la production d'énergie renouvelable et les technologies pour progresser vers un avenir agricole durable et efficace*, » 17 mai 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00016-fra.htm>.



-
- « Les exploitations agricoles du Canada se tournent vers la production d'énergie renouvelable et les technologies pour progresser vers un avenir agricole durable et efficace, » 17 mai 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00016-fra.htm>.
- « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : L'Alberta affiche les revenus d'exploitation agricole les plus élevés au Canada, » 15 juin 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00009-fra.htm>.
- « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : Les bleuets nains, les pommes, le vison et la volaille jouent un rôle important dans l'agriculture de la Nouvelle-Écosse, » 15 juin 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00003-fra.htm>.
- « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : Le Manitoba compte la plus forte proportion de jeunes exploitants agricoles au Canada, » 15 juin 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00007-fra.htm>.
- « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : La culture de champignons, de serre et la culture de bleuets en corymbe jouent un rôle essentiel en Colombie-Britannique, » 15 juin 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00010-fra.htm>.
- « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : Le Nouveau-Brunswick est le chef de file du Canada atlantique en ce qui concerne les entailles d'érables et les bleuets nains, » 15 juin 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00004-fra.htm>.
- « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : L'Ontario est une puissance agricole qui est chef de file de nombreuses catégories agricoles, » 15 juin 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00006-fra.htm>.
- « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : L'Île-du-Prince-Édouard se classe au premier rang au chapitre de la production de pommes de terre, » 15 juin 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00002-fra.htm>.
- « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : Le Québec continue d'être le principal producteur d'érables, de bleuets, de canneberges, de vaches laitières et de porcs, » 15 juin 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00005-fra.htm>.
- « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : La Saskatchewan conserve sa réputation de grenier du Canada, » 15 juin 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00008-fra.htm>.
- « Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne : Les exploitations agricoles productrices de légumes et de melons constituent la plus grande part des exploitations agricoles à Terre-Neuve-et-Labrador, » 15 juin 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2021001/article/00001-fra.htm>.
- « Dépenses de consommation finale des ménages détaillées, Canada, trimestriel, » 1er septembre 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610012401&request_locale=fr.



« *Déterminants des lacunes en matière de compétences dans les milieux de travail et difficultés de recrutement au Canada*, » 4 novembre 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/18-001-x/18-001-x2022002-fra.htm>.

« *Dictionnaire, Recensement de la population, 2021 - Exploitant agricole*, » 17 novembre 2021. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/az/Definition-fra.cfm?ID=pop032>.

« *Nombre d'employés du secteur agricole, 2021*, » 13 avril 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230413/dq230413b-fra.htm>.

« *Production des principales grandes cultures, novembre 2021*, » 3 décembre 2021. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211203/dq211203b-fra.htm>.

« *Travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire par industrie*, » 2 janvier 2024. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210021801&request_locale=fr.

Stirling, Ashley, et T Judene Pretti. *The Practice of Co-Op and Work-Integrated Learning in the Canadian Context*. Enseignement coopératif et apprentissage intégré au travail (ECAIT) Canada, 2021.



CAHRC
Canadian Agricultural
Human Resource Council



CCRHA
Conseil canadien pour
les ressources humaines
en agriculture

Il est interdit de reproduire ou de transmettre l'information (ou le contenu de la publication ou produit), sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou par photocopie ou enregistrement, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation du CCRHA.

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture

Publication : juillet 2024

T: 613.745.7457 | C: info@cahrc-ccrha.ca

Il est possible de télécharger le présent document sur www.cahrc-ccrha.ca

Crédits photos : istock | Shutterstock | Adobe Stock

Tous droits réservés. © 2024 CCRHA

Financé en partie par le gouvernement
du Canada par le biais du programme de
solutions pour la main d'œuvre sectorielle

Canada