



DÉCOUVRIR DES POSSIBILITÉS

Les défis et possibilités en matière
de ressources humaines au sein du
secteur canadien de l'exploration minérale

Rapport sommaire



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE





Ce projet est financé en partie par le Gouvernement du Canada par l'entremise du Programme des conseils sectoriels.

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

© Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM), 2011

Tous droits réservés. L'utilisation de toute partie de la présente publication à des fins de reproduction, de conservation dans un système d'extraction ou de transmission sous toute forme ou de quelle que manière que ce soit (par voie électronique ou mécanique, par photographie, par photocopie ou par enregistrement) sans avoir préalablement obtenu la permission écrite du Conseil RHIM constitue une violation de la *Loi sur le droit d'auteur*.

La recherche a été menée en collaboration avec l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs et financée en partie grâce à des contributions de cette dernière.



Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
260, chemin Hearst
Bureau 401
Kanata (Ontario) K2L 3H1

Tél. : 613-270-9696
Télec. : 613-270-9399
Courriel : research@mhr.ca

Vous pouvez également consulter les sites Web suivants :

www.conseilrhim.ca

Publié en juillet 2011

Table des matières

Qui nous sommes	2
Remerciements	2
À propos du rapport	3
Renseignements généraux et objectifs du projet	3
But et objectifs	3
Activités	4
Définition et portée du secteur	5
Participants de l'industrie	5
Accès aux statistiques du marché du travail	5
Tendances économiques et du marché du travail	6
Mondialisation et investissements internationaux	7
Main-d'œuvre du secteur canadien de l'exploration minérale : estimations et analyses	8
Emploi dans le secteur de l'exploration	8
Taille de l'organisation	9
Caractéristique de la main-d'œuvre du secteur de l'exploration minérale	9
Défis et possibilités en matière de ressources humaines	12
Défis en matière de sensibilisation à la carrière et d'attraction	13
Recommandations en matière de sensibilisation à la carrière et de maintien en poste	13
Problèmes en matière de recrutement	15
Recommandations en matière de recrutement	17
Problèmes de maintien en poste	19
Recommandations en matière de maintien en poste	20
Une comparaison de l'exploration minérale et de l'exploitation minière	21
En quoi l'exploration minérale et l'exploitation minière sont-elles pareilles?	21
En quoi l'exploration minérale et l'exploitation minière sont-elles différentes?	22

Liste des figures et des tableaux

Figure 1	Répartition régionale du budget d'exploration à l'échelle mondiale en 2009.....	7
Figure 2	Composition selon la catégorie d'emploi dans le secteur de l'exploration minérale au Canada.....	10
Figure 3	Profil d'âge de la main-d'œuvre du secteur de l'exploration (proportion de la population active, en pourcentage).....	10
Figure 4	Proportion de femmes dans le secteur de l'exploration et certaines professions (part de l'emploi, en pourcentage).....	11
Figure 5	Profil scolaire de la main-d'œuvre du secteur de l'exploration (proportion de la population active, en pourcentage).....	12
Figure 6	Planification des RH en fonction de la taille d'une organisation.....	17
Figure 7	Efficacité des stratégies de maintien en poste.....	20
Tableau 1	Emploi total dans le secteur de l'exploration minérale.....	8
Tableau 2	Données de la Structure des industries canadiennes concernant la taille des organisations d'exploration minérale.....	9
Tableau 3	Obstacles à l'obtention d'un emploi selon les répondants au questionnaire s'adressant aux employés.....	15
Tableau 4	Stratégies de recrutement des employeurs.....	16
Tableau 5	Plans quinquennaux des employés du secteur de l'exploration.....	19



DÉCOUVRIR DES POSSIBILITÉS

Rapport sommaire



Qui nous sommes

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) est le conseil national de l'industrie canadienne des minéraux et des métaux. Le Conseil RHIM contribue à la force, à la compétitivité et à la viabilité du secteur canadien des minéraux et des métaux en rassemblant tous les intervenants de l'industrie afin de relever les défis et de profiter de toutes les possibilités en matière de ressources humaines (RH). Le Conseil RHIM est reconnu comme le chef de file de l'industrie en matière de recherche et d'analyse des problèmes de ressources humaines auxquels l'industrie est confrontée, et comme catalyseur de l'élaboration et de la mise en œuvre de solutions.

Remerciements

Le Conseil RHIM a collaboré avec l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (PDAC) pour élaborer cette initiative de recherche. HDR Decision Economics Inc. (Calgary), le Conference Board du Canada (Ottawa) et kisquared (Winnipeg) comptaient parmi les consultants dirigeant la recherche dans le cadre de ce projet, au nom du Conseil RHIM et de la PDAC.

Le Conseil RHIM et la PDAC sont reconnaissants envers l'ensemble des personnes et des organisations du secteur canadien de l'exploration minière qui ont mis à contribution leurs ressources, leurs connaissances et leurs conseils dans le cadre de cette étude et de ce rapport. Le Conseil RHIM tient à remercier l'ensemble des participants à la recherche qui ont fait don de leur temps précieux et de leur contribution et qui ont répondu à l'enquête, participé à des entrevues et apporté leur concours à des groupes de discussion associés à ce rapport. Plus de 300 bénévoles de l'industrie ont contribué à notre recherche au cours des deux dernières années.

Nous sommes particulièrement reconnaissants envers les membres du comité directeur du projet pour leur travail acharné, leurs directives et leurs conseils.

- Lisa McDonald, directrice en chef des opérations, PDAC (partenaire)
- Gavin Dirom, président-directeur général, Association for Mineral Exploration BC (président du comité)
- Lyn Anglin, présidente-directrice générale, Geosciences BC
- Harold Gibson, professeur, Université Laurentienne
- Peter Dimmell, président, Silver Spruce Resources
- Laura Clinton, PDAC — Mining Matters
- Mike Burke, Golden Predator Corp. (anciennement avec le Yukon Geological Survey)
- Gary Vivian, président, Aurora Geosciences Ltd. (ancien président, Géoscientifiques Canada)
- Bill Mercer, président, Avalon Rare Metals, (ancien président, Fédération canadienne des sciences de la Terre)
- Robin Curry, Smithers Exploration Group

Par le passé, des représentants des organisations suivantes ont également participé à cette initiative :

- Northwest Community College
- Kinross Gold Corporation

À propos du rapport

Le rapport *Découvrir des possibilités* vise à fournir de l'information fiable, pertinente et opportune sur le marché du travail en vue d'appuyer la planification stratégique de la main-d'oeuvre et d'encourager l'adoption d'une approche proactive par rapport aux défis en matière de ressources humaines que doit relever le secteur de l'exploration minière. Ce projet a été réalisé dans le cadre d'un partenariat entre l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (PDAC) et le Conseil RHIM. Le projet était divisé en trois phases : une analyse de situation; des recherches primaires et secondaires intensives sur l'industrie; et des consultations auprès d'intervenants pour élaborer une stratégie et un plan d'action.

Le présent rapport est un sommaire du rapport détaillé portant sur le projet intitulé *Découvrir des possibilités : Les défis et possibilités en matière de ressources humaines au sein du secteur de la prospection minière*. Le rapport sommaire contient des constatations et des faits saillants importants — le rapport intégral présente des détails et aborde les problèmes de façon plus approfondie.

Le présent sommaire commence par un bref aperçu du projet, suivi d'une définition de l'exploration minière et d'un aperçu de la situation économique du secteur. Ensuite, il présente un profil démographique de la main-d'oeuvre du secteur canadien de l'exploration et une discussion portant sur les principaux problèmes relatifs au marché du travail du secteur. En conclusion, le sommaire présente des recommandations permettant d'aborder les problèmes.

Renseignements généraux et objectifs du projet

L'un des objectifs stratégiques du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) est d'effectuer de la recherche, des analyses et des prévisions, et de diffuser de l'information sur le marché du travail et les ressources humaines, ainsi que d'autres renseignements sur le capital humain propres au secteur des minéraux et des métaux. (De l'information sur le marché du travail, des études sectorielles, des prévisions de l'offre et de la demande par profession et des recherches adaptées axées sur les problèmes de ressources humaines comptent parmi ces renseignements.) Pour atteindre cet objectif, le Conseil RHIM s'est engagé à améliorer la qualité et la disponibilité de l'information sur le marché du travail destinée aux intervenants de l'industrie. Le projet et le rapport *Découvrir des possibilités* enrichiront cet ensemble de connaissances. Plus particulièrement, le rapport présente une analyse de questions relatives au marché du travail et des défis à long et à court terme associés aux ressources humaines auxquels est confronté le secteur de l'exploration minière.

But et objectifs

En tant que porte-parole à l'égard de l'ensemble des problèmes de ressources humaines dans le secteur des minéraux et des métaux, RHIM est chargé d'obtenir et d'interpréter de l'information pertinente et opportune sur le marché du travail et de la transmettre à ses intervenants. Dans le cadre de ce projet, le Conseil RHIM a collaboré avec l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (PDAC). Le PDAC représente les intérêts de l'industrie canadienne de l'exploration et de l'exploitation minières, en plus de s'intéresser grandement aux questions relatives au marché du travail du secteur. En fait, le premier objectif du plan stratégique de PDAC consiste à « évaluer la nature et la portée des besoins en ressources humaines du secteur de l'exploration au cours des 10 à 15 prochaines années »¹.

1 Plan stratégique de le PDAC. Source : www.pdac.ca/pdac/about/pdf/0707-strategic-plan.pdf

Les recherches réalisées dans le cadre du rapport *Découvrir des possibilités* portaient principalement sur les travailleurs qui s'occupent de l'exploration et de l'évaluation des gisements minéraux qui mèneront ultimement à l'établissement de nouvelles exploitations minières. Des prospecteurs, des promoteurs, des foreurs et des géoscientifiques, et possiblement des travailleurs d'autres domaines de soutien non techniques, comme la gestion environnementale, les finances et l'analyse des investissements, comptent parmi ces travailleurs.

Voici en quoi consistaient les principaux objectifs du projet :

- évaluer les facteurs qui influent sur l'offre et la demande de travailleurs du domaine de l'exploration et de l'évaluation des gisements minéraux;
- cerner les défis et possibilités à court et à long terme en matière de ressources humaines au sein du secteur de l'exploration minérale de l'industrie;
- servir de fondement à l'élaboration d'une stratégie et d'un plan d'action pour l'industrie qui permettront de résoudre les problèmes clés en matière de ressources humaines.

Activités

Le projet était divisé en trois phases : une analyse de situation; des recherches primaires et secondaires intensives sur l'industrie; et des consultations auprès d'intervenants pour élaborer une stratégie et un plan d'action.

La première phase de la recherche consistait à analyser la situation actuelle de la main-d'œuvre et l'information disponible sur le marché du travail. Voici en quoi consistaient les principales activités de cette première phase :

- recueillir, analyser et résumer des renseignements sur le marché du travail du secteur;
- déterminer le profil démographique de la main-d'œuvre du secteur et toute lacune en matière d'information;
- analyser les tendances du marché du travail et relever les problèmes très importants en matière de ressources humaines;
- consulter plus de 30 experts de l'industrie dans le cadre d'entrevues et de discussions animées pour valider l'analyse de situation et le profil du marché du travail.

Dans la deuxième phase de la recherche, on a consulté plus de 300 employeurs de l'industrie, employés, étudiants, éducateurs, intervenants gouvernementaux et associations industrielles. Voici quelques-unes des activités de la deuxième phase du projet :

- avoir recours à des questionnaires, à des entrevues et à des groupes de discussion auprès des intervenants de l'industrie afin de déterminer les défis à court et à long terme en matière de ressources humaines;
- déterminer les défis et les possibilités à court et à long terme en matière de ressources humaines dans le secteur et en discuter.

Au cours de la troisième phase du projet, on a consulté environ 30 intervenants de l'industrie dans le cadre d'un forum en ligne afin d'étudier les résultats du projet et d'élaborer une stratégie industrielle permettant de résoudre les questions soulevées. Voici quelques-unes des activités de cette phase du projet :

- consulter des intervenants de l'industrie afin de déterminer les retombées globales pour le secteur;
- offrir des idées et des solutions pratiques;
- mettre au point une stratégie industrielle provisoire visant à résoudre les problèmes relevés.

Définition et portée du secteur

L'exploration minérale consiste en la recherche de concentrations de minéraux viables sur le plan commercial, et ayant de grandes réserves à teneur élevée où l'on peut extraire les minéraux, tout en minimisant la perturbation causée au sol, à l'environnement et aux collectivités locales. Les activités liées à l'exploration minérale mettent généralement en cause la valorisation des ressources, l'exploration et la mise en valeur du gisement. La définition de l'exploration utilisée tout au long du rapport comprend des activités qui se déroulent durant la phase de préproduction du cycle minier, de même que des activités d'exploration et de mise en valeur du gisement se déroulant dans le cadre de l'expansion sur des sites miniers développés et producteurs. Par conséquent, la définition du secteur comprenait l'exploration greenfield, brownfield et sur le site minier.

Participants de l'industrie

Au Canada, le secteur de l'exploration minérale est caractérisé par des prospecteurs, des entreprises dont la taille et les moyens financiers sont variés, des entités publiques qui jouent un rôle direct dans l'exploration et la mise à valeur de gisements ou l'arpentage et la cartographie, des commissions de valeurs mobilières, des associations professionnelles et un certain nombre de fournisseurs de services de soutien. Ce projet comprenait des consultations auprès de tous les participants de l'industrie, y compris des prospecteurs, de petites et grandes entreprises minières, des consultants (p. ex., des géoscientifiques), le gouvernement et des entrepreneurs et des fournisseurs de services (p. ex., des foreurs au diamant, des coupeurs de lignes et des équipes de travail aux camps).

Accès aux statistiques du marché du travail

Les données sur le marché du travail présentées par Statistique Canada sont organisées à l'aide de deux systèmes différents de catégorisation de données sur l'emploi. Le premier est le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), qui rassemble des organisations qui produisent des biens et des services similaires.

L'autre est la Classification nationale des professions — statistiques (CNP-S), qui rassemble les travailleurs en fonction de similitudes dans leurs rôles professionnels et les travaux qu'ils réalisent.

Grâce à une analyse approfondie des données et de classifications sur le marché du travail, le Conseil RHIM a déterminé les codes du SCIAN et de la CNP-S les plus pertinents pour le secteur de l'exploration minérale. Ces codes offrent la meilleure approximation possible du secteur.

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) pour l'exploration minérale

- 213117 Forage à forfait (sauf de puits de pétrole et de gaz)
- 213119 Autres activités de soutien à l'extraction minière
- 541360 Services de prospection et de levé géophysiques
- 541380 Laboratoires d'essai
- 54162 Services de conseils en environnement

Classification nationale des professions (CNP) pour l'exploration minérale

- B012 Analystes financiers / analystes financières et analystes en placements
- C013 Géologues, géochimistes et géophysiciens / géophysiciennes
- C015 Autres professionnels / professionnelles des sciences physiques
- C044 Ingénieurs géologues / ingénieures géologues
- C054 Arpenteurs-géomètres / arpenteuses-géomètres
- C112 Technologues et techniciens / techniciennes en géologie et en minéralogie
- C154 Technologues et techniciens / techniciennes en arpentage et en techniques géodésiques
- C155 Technologues et techniciens / techniciennes en cartographie et personnel assimilé
- C134 Estimateurs / estimatrices en construction
- C153 Technologues et techniciens / techniciennes en dessin
- H622 Foreurs / foreuses et dynamiteurs / dynamiteuses
- I214 Manœuvres

Tendances économiques et du marché du travail

Les dépenses d'exploration minérale — et par conséquent l'activité d'exploration en général — sont grandement influencées par les changements de prix des produits de base. Entre 2003 et 2008, les dépenses d'exploration au Canada ont augmenté de 36 p. 100 en moyenne par année, parallèlement aux hausses annuelles moyennes de 22 p. 100 des prix des minéraux². Les dépenses totales au Canada ont atteint la somme record de 3,3 milliards de dollars en 2008, baissant fortement par la suite de plus de 47 p. 100, soit à 1,7 milliard de dollars, en 2009 — en raison de la récession économique et de la chute des prix des produits de base. Durant la même période, le nombre de projets d'exploration au Canada a également décliné — passant de 822 à 669. De ce groupe, le nombre de projets engageant des dépenses de plus d'un million de dollars a diminué d'environ 50 p. 100³.

À mesure que l'économie s'est améliorée, l'industrie s'est rapidement redressée; à la fin de l'année 2010, les dépenses d'exploration totales — mesurées du point de vue des intentions de dépenser — ont grimpé au-dessus de la marque des deux milliards de dollars. La hausse des prix des produits de base a également engendré un regain d'intérêt à l'égard de gisements jusque-là marginaux ou assez peu rentables.

2 Changements annuels moyens des prix des minéraux calculés à l'aide de l'indice des prix des métaux de la Banque du Canada.

3 Ressources naturelles Canada, « *Survot des tendances observées dans l'exploration minérale canadienne* », 2009.

Les intentions de dépenser dans presque l'ensemble des provinces/territoires du Canada (à l'exception du Manitoba) devraient continuer d'augmenter en 2011. Le nombre d'activités se déroulant dans la région du cercle de feu de l'Ontario a augmenté au cours de la dernière année et cette tendance devrait se poursuivre. La Saskatchewan est devenue un emplacement de plus en plus important en raison du prix élevé de la potasse et de nouvelles activités d'exploration de diamants. De plus, les dépenses d'exploration dans les territoires ont toujours été stimulées par la recherche de diamants et cette tendance devrait également se poursuivre.

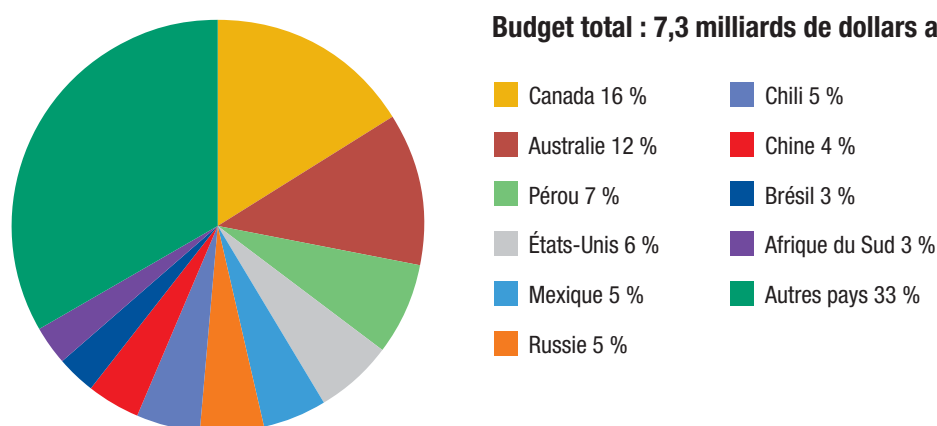
Mondialisation et investissements internationaux

Pour la majeure partie des trente dernières années, le Canada a été la destination de choix des investissements dans l'exploration minière. Malgré qu'il ait été surclassé par l'Australie de 1992 à 2003, le Canada a conservé la position de tête depuis 2004⁴. Comme l'illustre la figure 1, environ 16 p. 100 des dépenses mondiales en exploration en 2009 ont été enregistrées au Canada (1,2 milliard de dollars américains du total de 7,3 milliards de dollars américains de dépenses à l'échelle mondiale)⁵. De plus, les sociétés minières canadiennes représentent environ 40 p. 100 des dépenses mondiales en exploration, soit la plus grande proportion parmi tous les pays⁶.

Le Canada est bien connu pour son environnement relativement sans risque favorable aux investisseurs en ce qui concerne les investissements dans l'exploration. Suivant la tendance de la mondialisation économique, l'industrie canadienne de l'exploitation minière et de l'exploration se concentre de plus en plus sur les marchés internationaux. Les gouvernements fédéral et provinciaux se consacrent à la promotion de l'industrie de l'exploration, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Par conséquent, un grand nombre d'entreprises d'exploration étrangères ont intégré le marché canadien, ce qui a amené un investissement international et stimulé davantage le commerce international.

Figure 1

Répartition régionale du budget d'exploration à l'échelle mondiale en 2009



Source : Ressources naturelles Canada, 2010.

4 L'Association minière du Canada (AMC), « Rapport sur la situation de l'industrie minière canadienne », 2009.

5 Metals Economics Group, « World Exploration Trends : A Special Report for the PDAC International Convention », 2009.

6 *Ibid.*

La nature internationale du secteur a des répercussions directes sur les données démographiques de sa main-d'œuvre et de ses besoins en matière de ressources humaines. Il convient de noter que les problèmes de ressources humaines auxquels est confronté le secteur de l'exploration sont de nature mondiale. Malgré que le présent rapport mette l'accent sur les défis et les possibilités du secteur de l'exploration au Canada, il est important que certains groupes de personnes compétentes soient pris en considération dans le contexte mondial (p. ex., les géoscientifiques). Le secteur doit aborder des problèmes liés à la mobilité internationale de professionnels hautement qualifiés ainsi qu'aux contextes multilingues et multiculturels, et veiller à ce que les bonnes mesures de soutien et à ce que les bons services soient en place au Canada pour appuyer le talent canadien dans le secteur de l'exploration à l'échelle mondiale. Le document *À la hauteur : Défis et possibilités des travailleurs du savoir en matière de ressources humaines dans le secteur minier canadien* du Conseil RHIM (www.mih.ca) aborde ces questions dans un contexte plus général.

Main-d'œuvre du secteur canadien de l'exploration minérale : estimations et analyses

Le fait qu'il n'existe pas de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) clairement défini et que peu de sources publiques d'information sur le marché du travail (IMT), s'il en est, font rapport sur le secteur isolément constitue la principale raison pour laquelle il est nécessaire d'estimer l'emploi dans le secteur de l'exploration. Le Conseil RHIM a chargé le Conference Board du Canada (CBC) de mener des études de modélisation approfondies sur le marché du travail pour estimer la taille de la main-d'œuvre du secteur de l'exploration.

Emploi dans le secteur de l'exploration

Au cours des trente dernières années, l'industrie canadienne de l'exploration minérale s'est développée considérablement, comme le montre le tableau 1, et emploie maintenant un peu plus de 25 000 personnes. Cette croissance a grandement été déterminée par le niveau et la hausse des prix des produits de base. Il existe une forte corrélation entre les changements de l'emploi et la croissance économique du secteur. Comme dans le cas des prix des produits de base, le nombre d'emplois dans l'industrie est caractérisé par une croissance à long terme intercalée de cycles d'expansion et de récession.

Tableau 1

Emploi total dans le secteur de l'exploration minérale⁷

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
TOTAL	9 451	10 750	12 806	15 785	18 224	21 166	24 159	25 871	25 109

Source : Le Conference Board du Canada, Conseil RHIM, été 2011.

⁷ Les données de 2001 et de 2006 sont les chiffres réels tirés du Recensement. Les données de chacune des autres années sont des estimations fondées sur des études de modélisation approfondies sur le marché du travail menées par le Conference Board du Canada.

Taille de l'organisation

La Base de données sur la Structure des industries canadiennes (SIC) de Statistique Canada fournit le nombre d'établissements dans une industrie, répartis selon la taille de l'organisation (nombre d'employés). Comme le montre le tableau 2, plus de 60 p. 100 du secteur de l'exploration se compose de micro-organisations (moins de cinq employés). En fait, 95 p. 100 du secteur se compose de micro-, de petites et de moyennes entreprises (PME; les micro- et les petites organisations comptent 50 employés ou moins).

Tableau 2

Données de la Structure des industries canadiennes concernant la taille des organisations d'exploration minérale

NOMBRE D'EMPLOYÉS	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS	PROPORTION DU TOTAL (EN POURCENTAGE)
1-4	2 171	61
5-9	550	15
10-19	381	11
20-49	277	8
50-99	115	3
100-199	52	1
200-499	25	1
500+	18	1
TOTAL	3 589	100

Source : Statistique Canada — Le Conference Board du Canada, Conseil RHIM, été 2011.

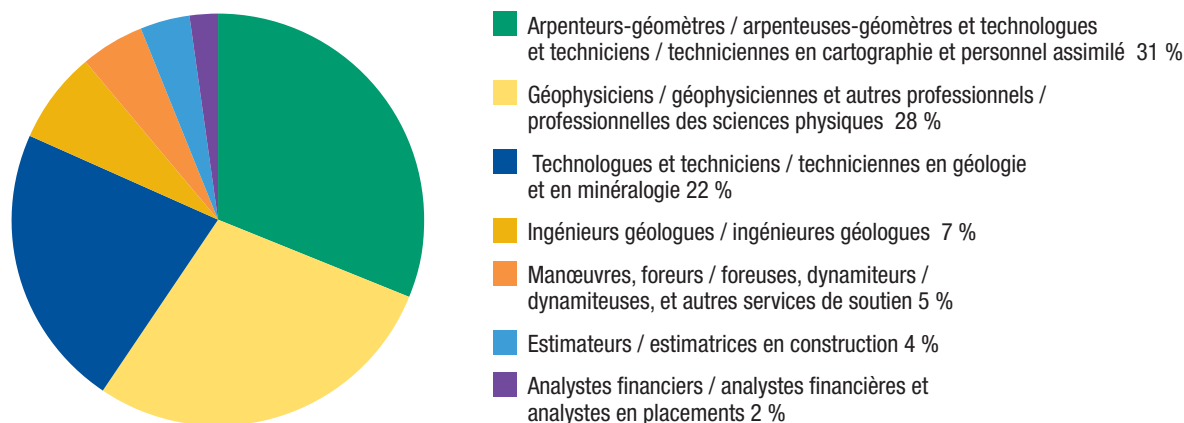
Cette proportion élevée de PME dans le secteur pose des problèmes uniques en matière de ressources humaines. La plupart des PME ne disposent pas de fonctions officielles en matière de ressources humaines, pas plus qu'elles ne disposent de spécialistes en ressources humaines qui possèdent les ressources nécessaires pour se consacrer à l'élaboration d'une capacité interne de gestion des ressources humaines.

Caractéristique de la main-d'œuvre du secteur de l'exploration minérale

Comme le montre la figure 2 — les géoscientifiques, les technologues et les techniciens en géologie et en minéralogie, les technologues et les techniciens en dessin, les technologues et les techniciens en cartographie ainsi que les ingénieurs géologues représentent plus de 75 p. 100 des employés du secteur canadien de l'exploration minérale. De plus, l'importance de bon nombre de ces professions est grandissante. Dans le cas de certaines de ces professions, la proportion du nombre d'emplois dans le secteur a augmenté considérablement au cours des vingt dernières années et elle devrait continuer d'augmenter. Qui plus est, on prévoit des pénuries de géoscientifiques, de technologues et de techniciens au cours des dix prochaines années; par conséquent, il se peut que les personnes possédant les compétences nécessaires pour occuper ces postes deviennent rares.

Figure 2

Composition selon la catégorie d'emploi dans le secteur de l'exploration minérale au Canada



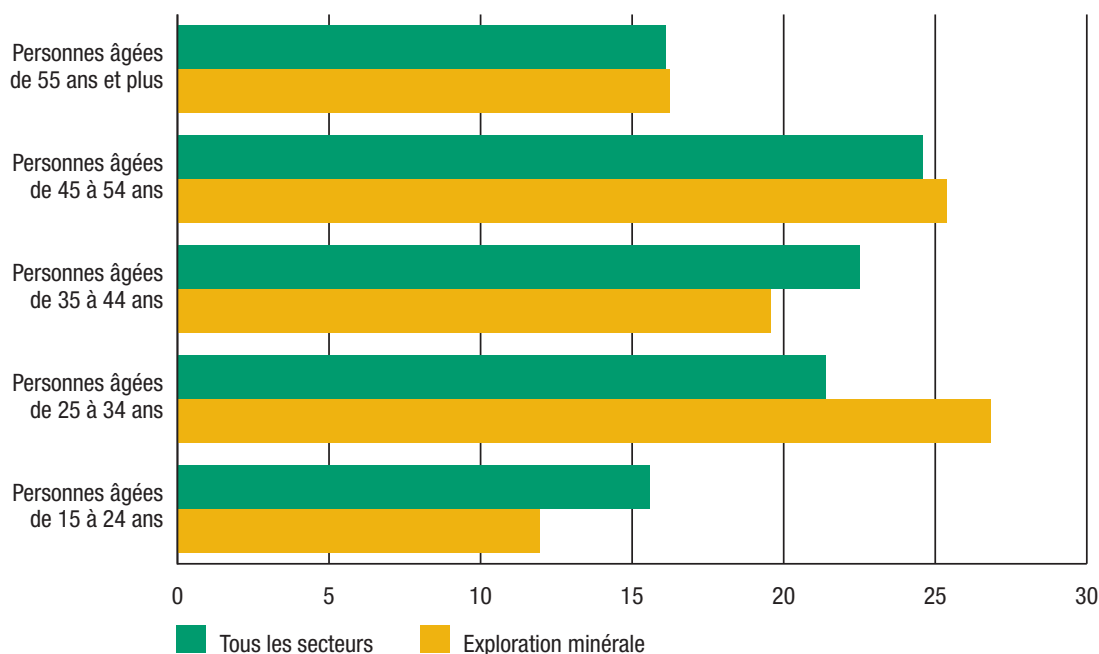
Source : Le Conference Board du Canada, Conseil RHIM, été 2011.

Âge

Comme le montre la figure 3, le secteur de l'exploration emploie un nombre important et croissant de jeunes travailleurs — de moins de 35 ans. Toutefois, le secteur n'est pas à l'abri de la tendance générale d'une main-d'œuvre vieillissante — 16,1 p. 100 de la main-d'œuvre étant âgée de plus de 55 ans. Qui plus est — et fait particulièrement important — on observe une pénurie de travailleurs en milieu de carrière (âgés de 35 à 44 ans) dans le secteur, ce qui laisse entrevoir des problèmes d'attrition en milieu de carrière.

Figure 3

Profil d'âge de la main-d'œuvre du secteur de l'exploration (proportion de la population active, en pourcentage)



Source : Le Conference Board du Canada, Conseil RHIM, été 2011.

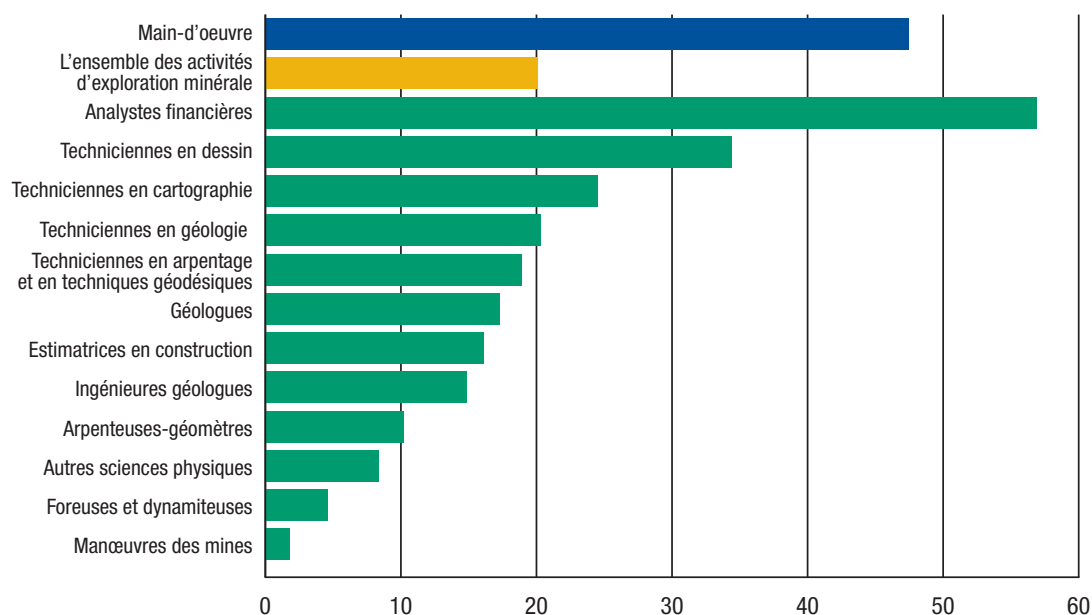
La combinaison des pénuries de main-d'œuvre, d'une main-d'œuvre vieillissante dans les professions du domaine des sciences professionnelles, et une tendance à l'attrition en milieu de carrière pourrait entraîner une crise pour certains groupes de personnes compétentes, particulièrement en ce qui concerne les postes de direction et de niveau supérieur.

Diversité

À l'heure actuelle, seulement 20 p. 100 de la main-d'œuvre du secteur de l'exploration minérale se compose de femmes. Ce taux est bien loin de la moyenne de l'ensemble de la population active (47 p. 100). La proportion de groupes autochtones est légèrement inférieure à la moyenne, soit 2,7 p. 100, comparativement à 2,9 p. 100 dans l'ensemble des industries. La proportion de néo-Canadiens dans l'industrie est supérieure à la moyenne, soit 23 p. 100, comparativement à 21 p. 100 pour la main-d'œuvre canadienne dans son ensemble.

Figure 4

Proportion de femmes dans le secteur de l'exploration et certaines professions (part de l'emploi, en pourcentage)



Source : Le Conference Board du Canada, Conseil RHIM, été 2011.

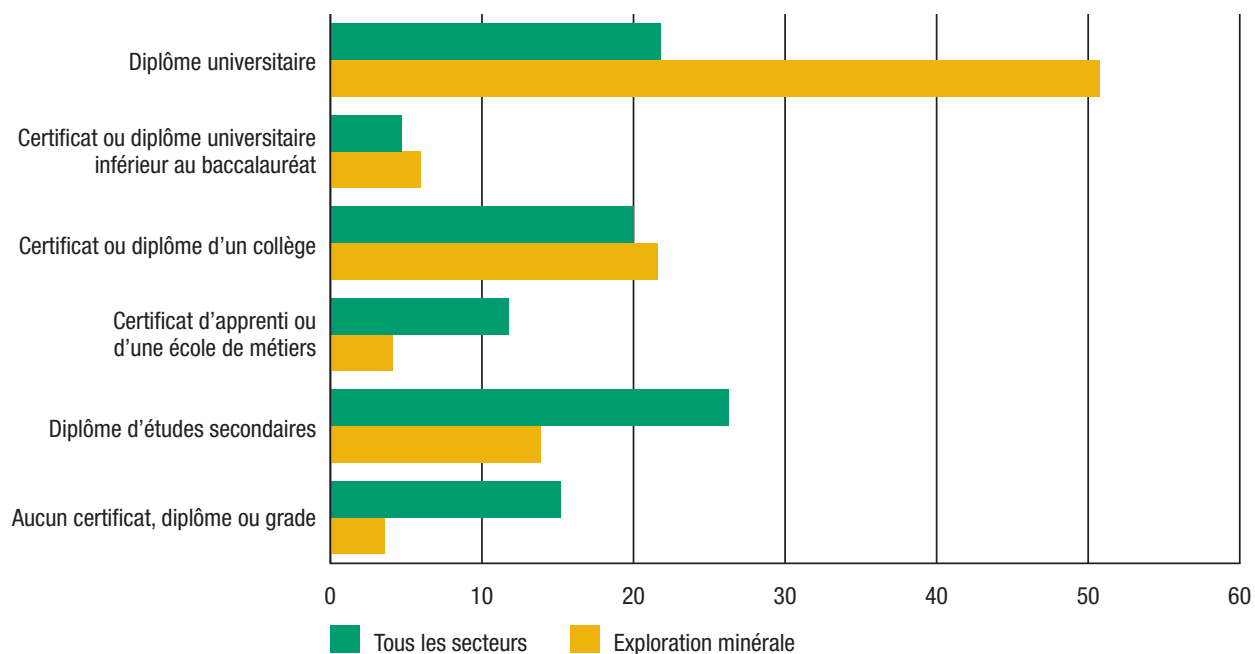
Études

La proportion de la main-d'œuvre du secteur titulaire d'un diplôme collégial ou universitaire (comme le montre la figure 5) a toujours été au-dessus de la moyenne et continue d'augmenter. Par exemple, entre 2001 et 2009, la proportion de travailleurs titulaires d'un diplôme collégial ou universitaire est passée de 70 p. 100 à 78 p. 100.

Ces résultats représentent une estimation initiale de l'emploi dans le secteur de l'exploration minérale qui intègre diverses hypothèses en ce qui a trait à la composition du secteur. Des recherches primaires faisant intervenir des intervenants de l'industrie — menées dans le cadre de la présente étude — ont servi à corroborer et à valider les répercussions présumées des tendances démographiques notées dans l'analyse du marché du travail.

Figure 5

Profil scolaire de la main-d'œuvre du secteur de l'exploration (proportion de la population active, en pourcentage)



Source : Le Conference Board du Canada, Conseil RHIM, été 2011.

Défis et possibilités en matière de ressources humaines

On a tenu une série de séances de consultation, d'entrevues et de questionnaires, ainsi que des tables rondes et des discussions tant formelles qu'informelles afin de valider et de mieux déterminer les défis et les possibilités en matière de ressources humaines au sein du secteur. Plus de 300 personnes ont participé aux diverses activités de recherche pour étayer les constatations découlant du projet. Les membres d'un comité directeur du projet se composant de représentants du secteur de l'éducation, d'employeurs, du gouvernement et d'associations industrielles se sont réunis régulièrement tout au long du processus de recherche pour offrir des idées, des directives et une expertise.

Les défis et les possibilités en matière de ressources humaines relevées dans le cadre des activités de consultation industrielle et de recherches ont été réunis et classés en trois sections principales : sensibilisation à la carrière et attraction, recrutement et maintien en poste. Découvrir les possibilités relève des tendances et des thèmes et formule des recommandations pour aborder les problèmes soulevés — dans chacune des trois grandes sections.

Défis en matière de sensibilisation à la carrière et d'attraction

- Manque de sensibilisation à la carrière et de sensibilisation du grand public à l'industrie — Les participants aux séances de consultation ont indiqué que le grand public et les étudiants ne connaissent pas suffisamment l'industrie de l'exploration minérale ou les perspectives de carrière qu'elle offre.
- Besoin d'améliorer la coordination et la coopération entre l'industrie et les établissements d'enseignement — Tous les intervenants estimaient que l'enseignement des sciences de la Terre et la sensibilisation à la carrière dans le secteur de l'exploration ne commençaient pas assez tôt. La plupart des étudiants ont indiqué qu'ils ne connaissaient pas les géosciences avant d'atteindre le niveau postsecondaire. Les intervenants estimaient également qu'il n'y avait pas suffisamment de soutien offert aux enseignants et aux orienteurs pour les aider à comprendre le secteur et à communiquer aux élèves des messages importants à propos des carrières.
- Peu de possibilités d'acquérir une expérience pratique — Les intervenants estimaient que les possibilités d'apprentissage par l'expérience pourraient être améliorées. Les intervenants ont mentionné que d'autres secteurs parvenaient mieux à offrir ces possibilités et que la coopération des employeurs est essentielle pour faire en sorte que ces possibilités soient pertinentes et efficaces.
- Sous-représentation de groupes de personnes compétentes clés (femmes, Autochtones) — Les intervenants estimaient qu'on pouvait en faire davantage pour attirer stratégiquement des groupes de personnes compétentes sous-représentés dans le secteur. De plus, les intervenants ont indiqué que malgré que le secteur de l'exploration emploie beaucoup de néo-Canadiens, il pourrait en faire davantage pour devenir plus compétitif à l'échelle mondiale afin d'amener des personnes compétentes étrangères à travailler au Canada.

Recommandations en matière de sensibilisation à la carrière et de maintien en poste

- Sensibiliser le public au secteur contribuera à sensibiliser la main-d'œuvre de demain à la carrière. Les campagnes de sensibilisation du public peuvent être coûteuses; toutefois, on peut accomplir beaucoup de choses malgré des ressources limitées si les efforts sont adaptés aux collectivités locales situées à proximité des sites d'exploration, aux écoliers, aux enseignants et aux orienteurs.
- Il est essentiel de promouvoir la sensibilisation à la carrière à l'école élémentaire et intermédiaire; au moment de faire leur entrée à l'école secondaire, bon nombre d'élèves ont déjà élaboré des plans de carrière (par exemple, en choisissant la physique, la biologie et la chimie comme cours préalables à leur entrée à l'université). Les participants à la recherche ont convenu que les élèves de niveau intermédiaire constituent un groupe d'âge idéal pour découvrir le secteur de l'exploration minérale, car ils sont ouverts d'esprit et commencent à étudier leurs options sur le plan professionnel.
- Selon bon nombre de participants à la recherche, une approche à trois volets s'avérerait la plus efficace pour renforcer la sensibilisation à la carrière. Elle consisterait (1) en l'élaboration et en la présentation d'un programme d'enseignement des sciences de la terre/de la géologie, (2) en la sensibilisation à la carrière, et (3) en des possibilités d'apprentissage par l'expérience, serait la plus efficace.
- Tant l'élaboration d'un programme d'enseignement que la sensibilisation à la carrière nécessitent la participation des enseignants, des orienteurs et des commissions scolaires. Lorsque les éducateurs auront pris conscience de ce qu'offre le secteur de l'exploration minérale et qu'ils seront prêts à en faire la promotion comme une perspective de carrière respectable, les élèves en prendront conscience également.

- L'intégration de renseignements sur l'exploration minérale dans les plans de cours existants des enseignants doit être rendue facile pour être efficace. Un programme d'enseignement bien remanié rend l'adoption plus probable; un tel programme d'enseignement existe en Colombie-Britannique (le BC Mineral Resources Education Program). La tâche consiste ensuite à familiariser les éducateurs avec les programmes d'enseignements existants et à les persuader de leur bien-fondé.
- L'apprentissage par l'expérience est plus efficace lorsqu'on obtient de l'aide de l'industrie. Lorsque l'emplacement le permet, les programmes coopératifs et d'expérience en milieu de travail offerts aux mines en exploitation et aux sites d'exploration constituent un excellent moyen de faire découvrir l'exploration minérale aux élèves, et de leur permettre de communiquer directement avec des collègues potentiels.
- Même si les élèves de niveau intermédiaire et même du primaire constituent la cohorte idéale pour participer à des visites de sites complètes (car à ces niveaux, les enfants participent dans le cadre d'une activité de classe), on doit également mettre en place des activités d'apprentissage par l'expérience et de sensibilisation destinées aux élèves du secondaire et aux étudiants universitaires pour faire en sorte qu'il ne manque pas de main-d'œuvre ultérieurement.
- Les éducateurs de grands centres urbains ne peuvent peut-être pas offrir des visites de sites, mais ils peuvent quand même faire participer les élèves d'une façon « pratique » — en invitant des conférenciers (p. ex., des géologues) qui peuvent apporter des échantillons de minéraux que les élèves pourront manipuler, en emmenant les élèves visiter le siège social d'entreprises d'exploitation minière et d'exploration, et en faisant participer les classes à des événements de l'industrie, notamment à la Convention de l'ACME et au Mineral Exploration Roundup de l'Association for Mineral Exploration British Columbia (AMEBC). Lorsqu'on participe à des salons professionnels, l'un des aspects essentiels consiste à organiser des événements interactifs où l'expérience de l'exploration minérale est transmise de façon vivante.
- Dans certaines régions du Canada, on utilise déjà d'autres types de modèles d'apprentissage par l'expérience dans le domaine de l'exploration minière, et on pourrait probablement les utiliser ailleurs au pays, où les employeurs pourraient y apporter des modifications et leur concours.

Problèmes en matière de recrutement

- Dilution du bassin de main-d'œuvre — Les employeurs ont souligné qu'il devient de plus en plus difficile de trouver des géoscientifiques. Les postes de géoscientifique, de géophysicien, de géochimiste et d'ingénieur sont particulièrement difficiles à doter. Les employeurs qui ont répondu au questionnaire ont également mentionné que les postes de technologue et de technicien en géosciences, ainsi que de foreur au diamant et de manœuvre étaient difficiles à doter.
- Pénurie de candidats prêts à travailler — Les étudiants, les employés et les employeurs ont indiqué que les études postsecondaires ne préparaient pas adéquatement les diplômés à la réalité du travail. Un manque flagrant d'expérience pertinente sur le terrain constituait la principale préoccupation de l'ensemble des intervenants. Comme le montre le tableau 3, près du quart des employés qui ont répondu à l'enquête ont indiqué que le manque d'expérience sur le terrain constituait un obstacle à l'emploi; cet obstacle se classe au deuxième rang tout juste derrière le fait de ne pas savoir que des emplois sont offerts. De plus, les intervenants ont mentionné un manque de compétences dans les domaines de la liaison communautaire, de l'économie des minéraux et de la gestion d'un programme de forage.

Tableau 3

Obstacles à l'obtention d'un emploi selon les répondants au questionnaire s'adressant aux employés

OBSTACLES	%
Il n'y avait pas d'emplois	25
Mon expérience sur le terrain était inexistante ou insuffisante	21
Je ne savais pas où effectuer mes recherches d'emploi	8
Emplacements trop éloignés	6
Seuls des postes saisonniers ou dotés pour une période déterminée étaient offerts	6
Ratio semaines de travail/semaines de congé inintéressant	6
J'étais trop qualifié(e) pour les postes offerts	5
Le salaire était trop bas	5
L'emplacement disposait d'une mauvaise technologie de communications/liaison à la maison	3
Les emplois étaient trop dangereux	3
Je n'ai rencontré aucun de ces obstacles	1
Mon entrée dans cette industrie s'est effectuée selon un processus direct	68

Remarque : Le pourcentage total dépasse 100 p. 100 car des réponses multiples ont été acceptées.
Source : kisquared, Conseil RHIM, été 2011.

- Moyens de s'approvisionner en personnes compétentes ou de trouver des emplois informels et portant à confusion — En règle générale, les chercheurs d'emploi et les employeurs du secteur de l'exploration ont recours à un processus d'embauche informel. Tous les intervenants ont mis l'accent sur l'importance du réseautage et des contacts personnels. De plus, le financement destiné à un projet d'exploration s'obtient souvent très rapidement, et les employeurs doivent trouver des employés dans un délai d'exécution très court. Beaucoup d'employeurs ont du mal à trouver des travailleurs dans un délai aussi court — surtout des travailleurs situés dans la collectivité où se trouve le site d'exploration. De façon similaire, lorsqu'on approuve un nouveau projet d'exploration, il est souvent difficile pour les employés potentiels de savoir quelle entreprise offre du travail.

Tableau 4
Stratégies de recrutement des employeurs

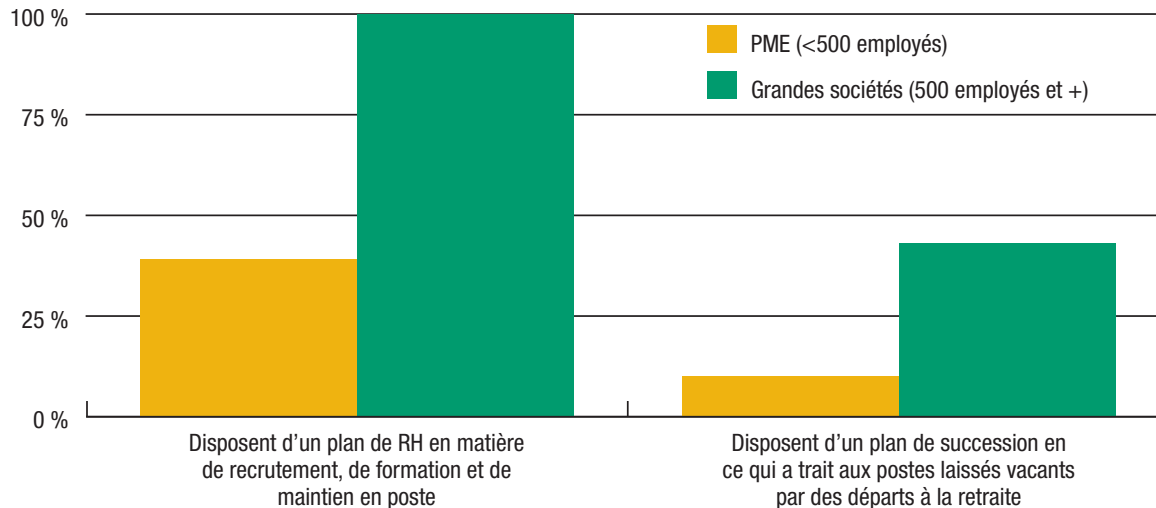
STRATÉGIE	POURCENTAGE D'EMPLOYEURS QUI UTILISENT CETTE STRATÉGIE
Contacts personnels/bouche-à-oreille	89
Curriculum vitae soumis à votre entreprise	71
Recherches d'entreprise à l'interne/embauche à l'interne	64
Affichage d'emplois sur Internet	57
Programmes coopératifs ou d'expérience de travail étudiant	45
Publicité dans le journal	45
Événements de réseautage de l'industrie	41
Recrutement sur le campus, notamment des salons de l'emploi ou des carrières	38
Agences professionnelles	38
Collaboration directe avec des bureaux de bande	25
Recherches sur Internet	23
Visites sans rendez-vous aux lieux de travail	20
Stages	16
Recrutement de professionnels formés à l'étranger	14
Recrutement de travailleurs étrangers temporaires	14
Banques d'emplois	13

Remarque : Le pourcentage total dépasse 100 p. 100 car des réponses multiples ont été acceptées.
Source : kisquared, Conseil RHIM, été 2011.

- Les petites et moyennes entreprises (PME), qui composent la majeure partie du secteur, disposent de ressources humaines limitées — Les petites et moyennes organisations étaient moins susceptibles que les grandes organisations de disposer d'un plan de ressources humaines ou de main-d'œuvre officiel en matière de recrutement, de formation ou de relève.
- Il est difficile de recruter des personnes compétentes étrangères. Beaucoup d'employeurs estimaient ne pas posséder le savoir-faire pour trouver et recruter un travailleur formé à l'étranger. Ils ont entre autres cité un manque de connaissance des politiques et des procédures à respecter pour amener des travailleurs étrangers au Canada, ainsi que des préoccupations en ce qui a trait à la reconnaissance des titres de compétences étrangers et à l'évaluation d'équivalences scolaires. Beaucoup d'employeurs estimaient que le fait de mieux comprendre ces éléments les placerait dans une meilleure position pour être en compétition pour l'obtention de personnes compétentes à l'échelle mondiale.

Figure 6

Planification des RH en fonction de la taille d'une organisation



Source : kisquared, Conseil RHIM, été 2011.

Recommandations en matière de recrutement

- Les intervenants en éducation et de l'industrie ont indiqué qu'une meilleure communication entre l'industrie et les établissements d'enseignement permettrait de mieux préparer les candidats au travail. Dans certains cas, cela nécessitera d'établir des profils de compétences essentielles et des normes nationales des professions pour des professions clés dans le secteur de l'exploration (en particulier, technologues et techniciens des géosciences, gérants de camp, adjoints sur le terrain et coupeurs de lignes).
- Les programmes d'apprentissage par l'expérience et de sensibilisation aux études constituent deux solutions efficaces en matière de recrutement pour bon nombre d'employeurs. Un excellent apprentissage par l'expérience dans le secteur de l'exploration peut être favorisé par la participation des employeurs à des programmes coopératifs, à des placements professionnels et à des mentorats; ces solutions contribuent toutes à surmonter l'un des plus gros obstacles de l'industrie en matière de recrutement — le manque d'expérience sur le terrain des nouveaux diplômés.
- Bon nombre d'employeurs participent également à des programmes de sensibilisation aux études pour communiquer avec des étudiants — en participant à des salons des carrières, en présentant des cours magistraux en tant que conférenciers, et en consacrant de leur temps pour agir à titre de ressources dans le cadre de projets scolaires. Une entreprise qui appuie ce genre de programmes a une longueur d'avance sur les autres entreprises sur le plan du recrutement : ces employeurs ont un lien avec les étudiants tout au long de leur carrière postsecondaire et obtiennent souvent le premier choix parmi les meilleurs diplômés.

- L'approche communautaire est une autre stratégie de recrutement avantageuse pour certains employeurs, surtout lorsqu'ils recrutent pour des postes de manœuvres de niveau d'entrée. Certains employeurs collaborent avec des organismes communautaires (p. ex., bureaux de formation locaux, bureaux de bande et centres d'emploi) pour soutenir les efforts de recrutement et rendre le processus plus efficace et moins lourd.
- Lorsqu'elle est possible, la promotion du personnel interne ne simplifie pas seulement le recrutement (les processus d'embauche internes sont généralement moins coûteux en temps et en argent que les processus externes), mais favorise également le maintien en poste des employés. Les travailleurs du secteur de l'exploration minière veulent travailler au sein d'une entreprise qui favorise l'avancement professionnel de ses employés; au sein du milieu de l'exploration minière tissé serré, de telles entreprises deviennent connues comme des employeurs de premier choix, et sont plus attrayantes pour les employés potentiels.
- Certains employeurs (surtout les petites entreprises) ne disposent pas des ressources nécessaires pour mener des campagnes de recrutement coûteuses. La plupart des petites entreprises optent pour des solutions de recrutement non coûteuses qui leur permettent de gagner du temps — en demandant à des collègues d'essayer de doter un poste ou en affichant des emplois en ligne. On doit mieux comprendre les défis uniques associés à la planification des ressources humaines dans les PME du secteur.
- Les intervenants estimaient qu'il faudra canaliser le bassin de main-d'œuvre étrangère, et ils ont appuyé les travaux d'associations de géoscientifiques professionnels visant à mieux comprendre la transférabilité de titres de compétences. De plus, bon nombre d'organisations offrent des services professionnels (et dans bien des cas, des services gratuits ou provenant de recouvrement des coûts seulement) pour aider les employeurs de toutes les tailles à mieux comprendre le recrutement et l'embauche de personnes compétentes à l'étranger. Les intervenants qui utilisent de tels services les trouvent très utiles.

Problèmes de maintien en poste

- La proportion élevée de travailleurs du savoir dans le secteur de l'exploration se traduit par une main-d'œuvre extrêmement polyvalente qui peut facilement passer d'un employeur ou d'un secteur à l'autre. Les travailleurs du secteur de l'exploration minérale sont très scolarisés, polyvalents et mobiles. Comme le montre le tableau 5, lorsqu'on a demandé aux employés où ils se voyaient dans cinq ans, la plupart ont indiqué qu'ils resteraient dans le secteur, mais moins de la moitié ont indiqué qu'ils travailleraient pour le même employeur.

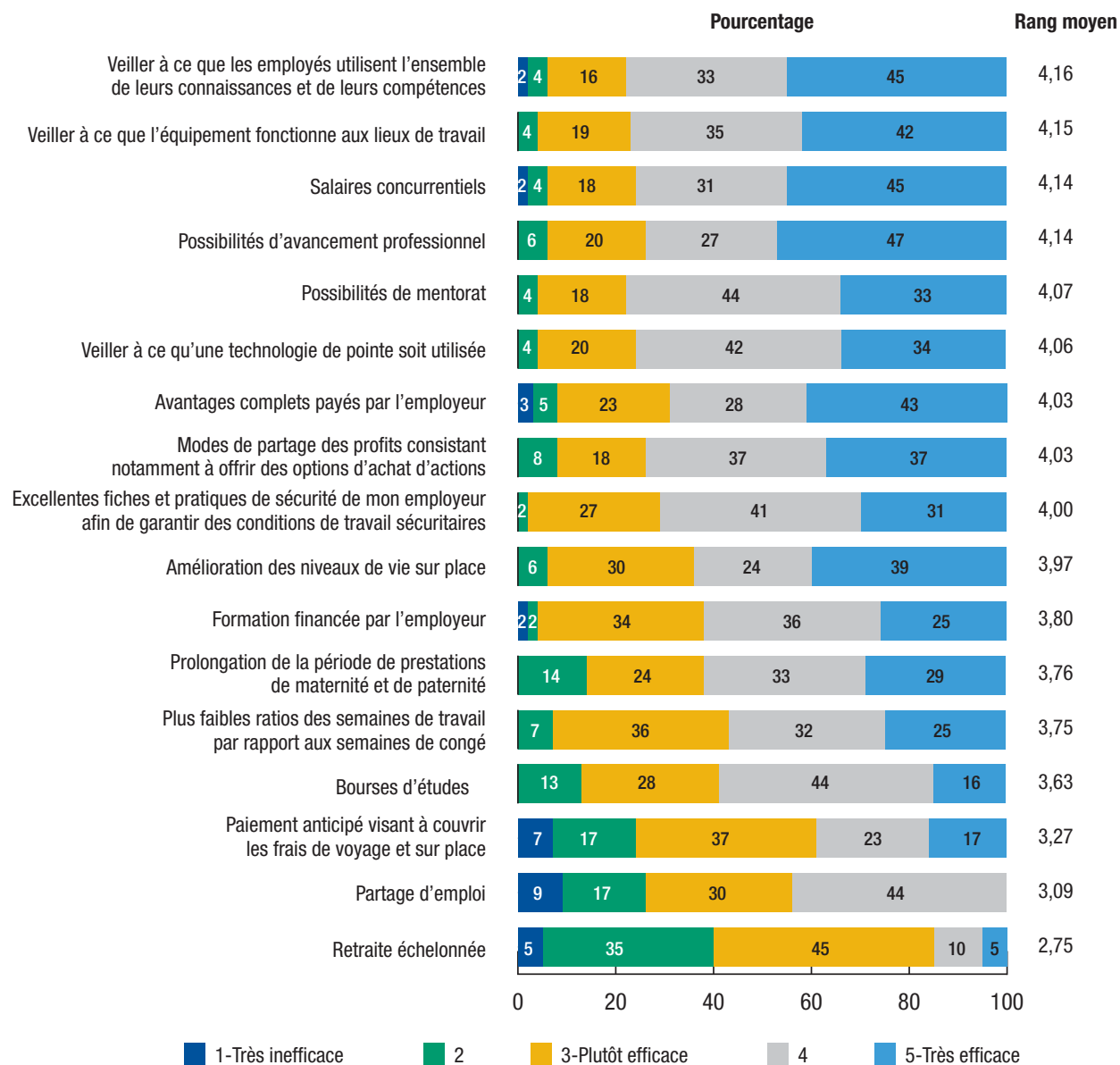
Tableau 5
Plans quinquennaux des employés du secteur de l'exploration

DANS CINQ ANS, JE ME VOIS...	%	
Occuper un emploi de niveau plus élevé au sein de mon organisation	36	90 p. 100 des répondants prévoient demeurer dans l'industrie
Occuper un emploi de niveau plus élevé au sein d'une autre organisation	25	
Occuper le même emploi au sein de mon organisation	16	
Occuper le même emploi au sein d'une autre organisation	7	
Propriétaire de ma propre entreprise d'exploration minérale	7	
Faire autre chose que les options offertes	9	
Travailler dans un autre secteur que dans celui de l'exploration minérale	1	

Remarque : Exclut les personnes qui prévoient prendre leur retraite d'ici les cinq prochaines années.
Source : kiskquared, Conseil RHIM, été 2011.

- Nature saisonnière des travaux et industrie très cyclique, et courte espérance de vie de la plupart des projets et des activités — Même si ces caractéristiques peuvent poser des problèmes de maintien en poste aux employeurs, elles attirent beaucoup de travailleurs du secteur de l'exploration minérale. Les possibilités de travailler dans des climats chauds à l'échelle mondiale, dans le cadre de programmes d'exploration à l'année, constituent un attrait pour bon nombre de travailleurs canadiens du secteur de l'exploration.
- Les régions éloignées et le travail sur le terrain constituent des éléments dissuasifs aux yeux de certains groupes de diversité (p. ex., les femmes et les néo-Canadiens). Bon nombre d'employés ont indiqué ne pas souhaiter continuer travailler sur le terrain toute leur carrière. C'était particulièrement le cas des professionnels en milieu de carrière.
- Attrition de professionnels en milieu de carrière — Les professionnels en milieu de carrière ont tendance à quitter le secteur. Les données démographiques par groupe d'âge compliquent cette tendance — en raison d'un mélange de travailleurs vieillissants et de jeunes professionnels ayant besoin d'encadrement et d'expérience. Dans un avenir rapproché, il sera difficile de trouver des géoscientifiques possédant suffisamment d'expérience, d'expertise et de leadership pour combler le vide laissé par les travailleurs qui prennent leur retraite.
- Comme le montre la figure 7, bon nombre d'employeurs ont souligné qu'un salaire concurrentiel et des avantages sociaux constituent des stratégies de maintien en poste efficaces. Toutefois, la plupart des employeurs ont choisi les possibilités de perfectionner les compétences et le mentorat comme stratégies de maintien en poste efficaces. Selon eux, un logement payé, des repas subventionnés et l'utilisation des véhicules de l'entreprise comptent parmi d'autres mesures incitatives que les employés apprécient.

Figure 7
Efficacité des stratégies de maintien en poste



Remarque : La taille des échantillons varie de 73 à 108.
 Source : kisquared, Conseil RHIM, été 2011.

Recommandations en matière de maintien en poste

- Presque l'ensemble des employés du secteur de l'exploration minérale recherchent cinq éléments dans leur emploi : (1) une rémunération concurrentielle; (2) une stimulation sur le plan intellectuel et un emploi où ils peuvent appliquer leurs connaissances et utiliser leurs compétences; (3) de la formation; (4) des possibilités d'avancement; et (5) l'indépendance. Les sociétés qui intègrent ces éléments de motivation à leurs avis de postes à pourvoir et à leurs offres d'emploi connaîtront plus de succès sur le plan du recrutement que celles qui ne le font pas.

- En règle générale, les avantages de travailler au sein d'une petite entreprise sont différents de ceux de travailler au sein d'une grande entreprise — par exemple, les petites entreprises peuvent offrir de plus grandes responsabilités, de même qu'un titre de poste élevé et une indépendance. En revanche, les grandes entreprises peuvent offrir des possibilités de perfectionnement professionnel et une plus grande stabilité. Les employés s'attendent à ce que les employeurs énoncent ces différences dans les avis et les offres.
- L'argent, c'est important — une excellente rémunération ou un salaire convenable et des options d'achat d'actions constituent des conditions préalables pour que les employés du secteur de l'exploration minérale entrent au service d'une entreprise et y demeurent. Il s'agit d'une industrie stimulée par de grandes découvertes et de gros revenus potentiels. Les questions liées à l'argent non abordées dès le départ peuvent amener les travailleurs à quitter leur emploi; le fait de veiller à ce que les employés travaillant sur le terrain aient une carte de crédit et de l'argent pour couvrir leurs dépenses durant le déroulement des travaux constitue une stratégie de maintien en poste simple, mais cruciale.
- Une dernière stratégie de maintien en poste — jugée efficace tant par les employeurs que les employés — se rapporte à des solutions fondées sur le milieu de travail : les employeurs qui implantent des pratiques de travail sécuritaires et qui utilisent de l'équipement et une technologie dernier cri connaissent plus de succès pour ce qui est de maintenir les travailleurs en poste.

Une comparaison de l'exploration minérale et de l'exploitation minière

Il existe un certain nombre de similitudes entre l'exploration et l'exploitation minière — en ce qui a trait au profil des secteurs et aux problèmes de ressources humaines auxquels ils sont confrontés; toutefois, des aspects de l'exploration présentent également des problèmes uniques en matière de ressources humaines. Les stratégies et les initiatives élaborées par le Conseil RHiM pour aborder les problèmes de ressources humaines dans le secteur minier sont pertinentes pour l'exploration. Toutefois, on devra élaborer des stratégies et des initiatives nouvelles pour aborder les problèmes uniques en matière de ressources humaines du secteur de l'exploration.

En quoi l'exploration minérale et l'exploitation minière sont-elles pareilles?

Bon nombre de programmes et d'initiatives industrielles permettant d'aborder les problèmes de sensibilisation, de recrutement et de maintien en poste du secteur minier existent déjà au sein du Conseil RHiM. Les participants à la recherche ont cité bon nombre de ces initiatives durant les phases de recherches primaires et de consultations de la présente étude. Cela dit, il existe beaucoup de possibilités d'améliorer et de mettre au point ces services pour le secteur de l'exploration.

- Comme dans le cas du secteur minier, des professions du secteur de l'exploration nécessitent une prise en charge dans le cadre des programmes de reconnaissance des titres de compétences de l'industrie. En général, les activités d'exploration sont plus courtes que les activités d'exploitation minière; par conséquent, il faut disposer d'un système permettant d'assurer des transitions de travailleurs sans heurt au sein du secteur. On peut créer des profils de compétences essentielles et des normes nationales des professions pour des professions comme coupeurs de lignes, gérants de camp, adjoints sur le terrain ainsi que technologues et techniciens. Le Conseil RHiM peut ensuite collaborer avec le secteur pour veiller à ce que soit en place un système approprié permettant de reconnaître les compétences et les titres de compétences des travailleurs du secteur de l'exploration et d'assurer des transitions sans heurt pour ces derniers.

- Le secteur dispose d'une grande proportion de professionnels, et particulièrement de géoscientifiques. Le mentorat et le perfectionnement de futures personnes compétentes sont essentiels pour veiller à ce que la main-d'œuvre de demain acquière l'expérience et les connaissances des travailleurs d'âge mûr afin d'assurer le succès du secteur.
- Alors que la proportion de femmes qui travaillent dans le secteur de l'exploration est légèrement plus élevée que dans le secteur minier, les taux de participation du secteur de l'exploration — comme ceux du secteur minier — sont très loin de ceux observés dans la population active du Canada. Les programmes et les initiatives du volet exploitation minière du secteur s'avéreraient également efficaces pour encourager d'autres femmes à choisir de faire carrière dans le secteur de l'exploration.
- Beaucoup de grandes multinationales du secteur minier ont des succursales ayant des activités d'exploration minérale. Dans le secteur, les grandes sociétés peuvent tirer parti de leurs fonctions en matière de ressources humaines pour offrir du soutien et des partenariats afin d'aider les petites entreprises à gérer la main-d'œuvre, et offrir des directives et une expertise en matière de gestion stratégique de la main-d'œuvre à long terme.
- Comme dans le cas du secteur minier, le secteur de l'exploration se compose d'une grande cohorte de travailleurs d'âge mûr. Il est également important de disposer de programmes et d'initiatives permettant de faire participer et de maintenir en poste la main-d'œuvre vieillissante pour assurer la réussite future du secteur de l'exploration.
- Les jeunes, particulièrement les étudiants, connaissent peu les perspectives de carrière qu'offre le secteur de l'exploration. Les géosciences, en particulier, constituent des choix populaires auprès des jeunes qui poursuivent des études postsecondaires, mais les entrées dans le secteur sont peu nombreuses. Les initiatives de sensibilisation à la carrière *Explorez vos ressources* du Conseil RHIM peuvent être adaptées et porter sur la sensibilisation à la carrière dans le secteur de l'exploration.

En quoi l'exploration minérale et l'exploitation minière sont-elles différentes?

L'exploration minérale diffère de l'extraction et de la transformation de plusieurs façons importantes, y compris en ce qui a trait aux principales activités réalisées, à la composition selon la catégorie d'emploi, à la taille et à la nature des organisations ayant des activités dans le secteur, au type de travaux, à l'emplacement des travaux ainsi qu'au profil démographique de la main-d'œuvre. Par conséquent, le secteur de l'exploration est confronté à des problèmes uniques en matière de ressources humaines.

- Le secteur emploie une grande proportion de professionnels très scolarisés. Toutefois, la sensibilisation à la carrière générale à l'égard de l'exploration minérale est minime. Les spécialistes en emploi aux niveaux secondaire et postsecondaire, de même que les étudiants de tous les niveaux, ne connaissent pas les perspectives de carrière qu'offre le secteur et le confondent avec le secteur minier — ils pensent qu'on y emploie principalement des manœuvres.
- Beaucoup de professions de l'industrie comportent du travail sur le terrain dans des régions sauvages et des camps. Les emplois dans l'industrie exigent souvent que les travailleurs vivent loin des villes ou des grands centres — loin de leur famille et de leurs amis — dans des conditions primitives, pendant de longues périodes. Par conséquent, le secteur se prête à attirer des personnes qui ont une personnalité aventureuse et qui aiment le plein air.
- Le secteur de l'exploration est saisonnier et cyclique. Les conditions économiques et le côté entreprise du secteur sont déterminés par des périodes où l'activité d'exploration est intense et des périodes de contraction. De plus, les activités sont généralement axées sur la recherche et le développement (et non axées sur les opérations) et les

budgets sont généralement de nature discrétionnaire. Le secteur attire des personnes entreprenantes qui n'ont pas peur de prendre des risques. Qui plus est, les gains sont limités. Peu d'entreprises trouvent des gisements de ressources viables. La nature saisonnière du secteur détermine la cadence des activités quotidiennes; l'instabilité du marché influe régulièrement sur les activités et ultimement sur les carrières du secteur. Par conséquent, le secteur attire également des personnes qui ont une vision optimiste.

- Contrairement au secteur minier, lequel est dominé par de grandes multinationales qui génèrent des recettes importantes à l'interne et qui disposent d'une vaste main-d'œuvre, le secteur de l'exploration se compose principalement de micro- et de petites organisations qui amassent des fonds grâce à des investissements du secteur financier. Les petites entreprises ont des capacités ou des ressources limitées en matière de fonctions officielles en ressources humaines. Par conséquent, en général, la planification de la main-d'œuvre est relativement à courte vue et réactive.
- Le secteur de l'exploration contient une plus grande proportion de travailleurs du savoir. Près de 75 p. 100 de la main-d'œuvre du secteur de l'exploration est titulaire d'un diplôme d'études postsecondaires avancées. Les exigences scolaires étant plus élevées, les étudiants doivent demeurer aux études plus longtemps et il faut veiller à ce qu'ils aient des possibilités d'obtenir une expérience appropriée. Le secteur doit collaborer étroitement avec des établissements d'enseignement pour veiller à ce que la main-d'œuvre de demain possède les aptitudes et les compétences dont elle aura besoin au travail.
- Le profil d'âge du secteur de l'exploration diffère de celui du secteur minier : en plus de se composer d'une grande cohorte de travailleurs d'âge mûr, le secteur se compose également d'une cohorte de jeunes travailleurs relativement grande, et compte moins de travailleurs en milieu de carrière. De plus, en raison des aspects liés au savoir du secteur, les employés doivent exercer le métier pendant de nombreuses années afin d'être pleinement efficaces. Devant cette situation, il est difficile de garantir que les jeunes travailleurs acquerront le savoir des travailleurs d'âge mûr et qu'il leur sera transmis adéquatement. L'un des défis que doit relever immédiatement le secteur consiste à veiller à ce que le nombre de travailleurs du savoir expérimentés qui assumeront des rôles de niveau supérieur soit suffisant lorsque les travailleurs d'âge mûr commenceront à partir à la retraite et à ce que des systèmes de transfert du savoir efficaces soient en place.
- Le profil démographique du secteur de l'exploration diffère de celui du secteur minier sur le plan de la participation des Autochtones — dont le taux est de 2,7 p. 100, comparativement à 6,8 p. 100 dans le secteur minier. Les activités d'exploration se déroulent souvent très près de collectivités autochtones, mais les travaux sont souvent de courte durée comparativement aux activités d'extraction. Le secteur emploie également une grande proportion de professionnels très scolarisés, ce qui le place dans une position unique pour élargir le bassin d'Autochtones compétents et favoriser les possibilités d'études supérieures s'offrant aux Autochtones.
- Les deux secteurs sont de nature mondiale; toutefois, dans le secteur de l'exploration, la main-d'œuvre est activement à la recherche de possibilités à l'échelle mondiale et la plupart des professionnels dirigent des travaux à l'étranger, de même qu'au Canada. Cette situation, en concomitance avec la nature saisonnière des activités d'exploration au Canada, et une main-d'œuvre très scolarisée possédant des compétences générales transférables, fait en sorte que la main-d'œuvre mondiale est très mobile. La mobilité mondiale du talent et la reconnaissance de titres de compétences et de diplômes étrangers se traduisent par des défis et des possibilités uniques en matière de ressources humaines pour le secteur.



www.conseilrhim.ca