

palette

Mémoire présenté dans le cadre des consultations
prébudgétaires de 2020

Palette inc.

Pour en savoir plus, veuillez communiquer avec :

A. J. Tibando

Directrice générale, Palette inc.

aj@paletteskills.org

647-262-7613

Recommandation 1 : Que le gouvernement appuie une stratégie globale visant à tirer parti des talents au pays afin de répondre aux besoins en compétences des entreprises canadiennes œuvrant dans le domaine des technologies et ayant un potentiel de croissance des plus prometteurs.

Recommandation 2 : Que le gouvernement octroie un montant de 100 millions de dollars sur cinq ans afin de financer le pilotage, la mise à l'essai et l'application de la stratégie d'acquisition de talents.

Justification des recommandations budgétaires

Le virage planétaire vers une économie axée sur les technologies offre la possibilité d'énormes bienfaits sur le plan d'une prospérité accrue, de la participation citoyenne et de la valorisation sociale. Des secteurs entiers sont en transition vers les secteurs du savoir, ce qui oblige le marché du travail à procéder à des changements radicaux. Le phénomène entraîne une baisse de la demande pour certains emplois et compétences et une montée en flèche de la demande pour d'autres.

Ces tendances ne devraient que s'accroître. Selon le Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship, 42 % des travailleurs canadiens sont susceptibles de voir leur emploi considérablement affecté par l'automatisation au cours des 10 à 20 prochaines années. Alors que les entreprises œuvrant dans des secteurs d'activité traditionnels se défont d'une partie de leurs effectifs, celles dans les secteurs en croissance font des pieds et des mains pour en trouver. Selon le Conseil canadien des innovateurs, 77 % des entreprises ontariennes en technologie mentionnent que le recrutement et le maintien en poste de gens talentueux sont leur tout premier souci et que l'acquisition de talents est particulièrement difficile dans le cas d'entreprises qui souhaitent passer rapidement à une échelle supérieure.

Sur le marché du travail, cette non-correspondance entre l'offre et la demande de talents donne lieu à une sous-utilisation des compétences existantes, même si le Canada possède l'une des populations actives les plus scolarisées et qualifiées dans le monde. Cela s'explique en partie par la nécessité de tirer parti des systèmes éducatifs déjà en place au Canada pour créer une plateforme capable de soutenir les transitions d'un emploi horizontal et intersectoriel à l'autre, transitions de plus en plus nécessaires pour que les travailleurs passent à de nouvelles carrières puisque celles qui existent sont perturbées. Comme la nature du travail évolue et que la demande pour des travailleurs compétents dans certains secteurs à forte croissance s'accroît rapidement, il incombe aux décideurs de tenir compte de nouveaux systèmes de talents conçus expressément pour s'adapter à la demande des entreprises et pour optimiser les transitions vers des emplois d'un secteur à l'autre.

Dans le cas de l'économie canadienne, le secteur qui présente le plus fort potentiel de croissance quant à l'emploi, c'est vraisemblablement celui des technologies. Ce secteur connaît une croissance deux fois plus rapide que l'ensemble de l'économie nationale, générant des emplois bien rémunérés dans un vaste éventail de spécialisations. Il n'empêche que le secteur canadien des technologies n'a pas suivi le rythme d'autres pays, notamment les États-Unis. De nos jours, les cinq entreprises américaines les plus importantes du fait de leur capitalisation boursière sont des entreprises en technologie. Pourtant, aucune des 20 premières entreprises canadiennes en importance n'œuvre dans les technologies. Le secteur des technologies est un secteur où le fait d'être le premier arrivé permet souvent de dominer le marché mondial. Nous devons nous assurer que nos entreprises ayant le plus grand potentiel de croissance sont dotées des outils qu'il leur faut pour réussir.

Dans le secteur des technologies, le concept de talent va bien au-delà des « technotraités » conventionnels (habituellement définis comme des codeurs, des développeurs, des analystes de systèmes, etc.) et comprend également les compétences nécessaires au développement et à l'essor des entreprises. Alors que près de 75 % des emplois dans le secteur des technologies sont occupés par des travailleurs qui ne sont pas en technologie, l'aptitude des entreprises en technologie à acquérir des compétences en affaires est cruciale si ces entreprises souhaitent prospérer. En effet, ces entreprises affirment unanimement que le seul véritable obstacle à leur croissance est la difficulté de trouver des professionnels en mi-carrière dotés de vastes compétences en affaires.

Recommandation 1 : Que le gouvernement appuie une stratégie globale visant à tirer parti des talents au pays afin de répondre aux besoins en compétences des entreprises canadiennes œuvrant dans le domaine des technologies et ayant un potentiel de croissance des plus prometteurs.

Nous recommandons que le gouvernement fédéral prenne acte de ce point de vue plus large sur la pénurie de talents dans le secteur des technologies et qu'il y remédie. Cette stratégie doit aller bien au-delà des considérations habituelles portant sur les investissements dans l'enseignement en science, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (STIM) auprès des jeunes ou sur la mise sur pied de programmes d'apprentissage intégrés au travail pour les détenteurs de diplômes d'études collégiales et universitaires, bien que les deux initiatives soient valables et qu'il y ait lieu de les consolider. Une stratégie robuste et efficace de cette nature doit comporter cinq éléments essentiels :

1. Cerner les lacunes au niveau des compétences essentielles parmi les entreprises prêtes à croître rapidement. Ces lacunes en matière de compétences doivent couvrir tout le spectre, depuis les développeurs de niveau débutant jusqu'aux directeurs des opérations en mi-carrière. Elles doivent inclure les compétences en ventes et en marketing, l'assurance de la qualité, la gestion de projets et de produits et l'ingénierie des procédés.
2. Comprendre les besoins démographiques de ces entreprises, comme l'ampleur des besoins en travailleurs en début de carrière, en travailleurs expérimentés en mi-carrière, en talents au niveau de la direction, etc.
3. Cartographier la disponibilité de compétences afin de recenser les bassins existants de talents pertinents dans les principaux groupes, comme celui des travailleurs dans des secteurs où la participation au marché du travail est en baisse, celui des travailleurs immigrants, celui des travailleurs qui réintègrent le marché du travail après l'avoir quitté pour s'acquitter d'autres obligations (notamment les femmes qui souhaitent réintégrer le marché après avoir fondé une famille), etc.
4. Créer des scénarios de transition pour les travailleurs qui possèdent les compétences fondamentales nécessaires pour bien s'adapter aux rôles en demande et dont les parcours professionnels ont été interrompus par l'automatisation, l'immigration, les changements de vie ou la précarisation du travail.
5. Élaborer des programmes de formation destinés aux travailleurs afin de les préparer à de nouveaux contextes d'emploi, de les aider à adapter leurs compétences au nouveau secteur et de les orienter vers des rôles pour lesquels les pénuries en compétences sont les plus prononcées dans l'espace des technologies.

L'objectif d'une telle stratégie de recrutement de talents consiste à établir la fondation d'un « troisième pilier » de perfectionnement de la main-d'œuvre par la création d'une plateforme nationale de mise à niveau des compétences spécialement conçue pour combler les besoins en formation de travailleurs dont l'emploi a été aboli ou interrompu et les besoins en talents des employeurs en plein essor dans l'économie de l'innovation.

Le modèle décrit ci-dessus repose sur la participation et la collaboration des multiples partenaires et intervenants afin de cerner les demandes du secteur en matière de talents et d'y répondre. Voilà pourquoi elle s'appuierait sur l'infrastructure existante, y compris les organisations spécialisées en

éducation et en formation, le perfectionnement de la main-d'œuvre et la planification des effectifs, l'emploi et les services aux immigrants et les associations d'industries.

Ce modèle nécessiterait un intermédiaire assumant le rôle de responsable de la collaboration de ces organisations et partenaires en vue de définir avec précision l'objectif à atteindre et de mettre l'accent sur le règlement de la question des pénuries de talents dans l'industrie des technologies. Un exemple d'un tel intermédiaire est Palette inc., qui a piloté avec succès ce modèle à l'intérieur du secteur des technologies dans la région du Grand Toronto, mettant en évidence la manière dont les nouveaux et divers bassins de talents composés de travailleurs qualifiés issus de secteurs autres que celui des technologies peuvent opérer la transition vers des postes de vendeurs dans les technologies.

Recommandation 2 : Que le gouvernement octroie un montant de 100 millions de dollars sur cinq ans afin de financer le pilotage, la mise à l'essai et l'application de cette stratégie d'acquisition de talents.

Le gouvernement du Canada a l'occasion de miser sur les investissements dans le budget de 2020 pour engager fermement le Canada sur la voie d'une société inclusive dans laquelle chacun récolte les fruits d'une économie axée sur l'innovation. Toutefois, cette vision ne se matérialisera pas sans une plateforme nationale de mise à niveau des compétences qui soit solide, souple et dirigée par l'industrie et qui garantisse que les travailleurs, à toutes les étapes de leur carrière, peuvent obtenir le soutien nécessaire pour participer de plain-pied à l'économie de l'innovation en pleine évolution et à en bénéficier.

Cet investissement permettra de veiller à ce que la plateforme envisagée pour la mise à niveau des compétences puisse soutenir les Canadiens d'un océan à l'autre dans le perfectionnement des compétences dont ils ont besoin pour s'adapter et prospérer dans l'économie de l'innovation du XXI^e siècle. L'investissement stimulera la croissance économique en permettant aux entreprises d'accéder à une ligne de ravitaillement de travailleurs chevronnés dont on a désespérément besoin, ce qui contribuera à positionner le Canada au rang des chefs de file de calibre mondial dans l'espace du savoir.

Une telle plateforme devrait agir dans l'intérêt national, en multipliant les initiatives de formation dans toutes les régions du Canada, assurant ainsi la transition de milliers de travailleurs dans un emploi dans des domaines à très forte demande de l'économie de l'innovation. Nous prévoyons que des milliers de petits, moyens et gros employeurs dans le secteur des technologies participeront de manière à satisfaire à leurs besoins criants en compétences les plus demandées. Nous nous attendons aussi à ce que ces employeurs contribuent au financement à égalité avec le gouvernement fédéral.

Le résultat sera une plateforme de formations juste-à-temps et adaptable qui satisfait aux besoins des entreprises en technologies à fort potentiel et aux besoins des travailleurs canadiens, faisant en sorte que les deux groupes bénéficient de l'essor de l'économie de l'innovation.