

Écouter. Dire. Faire.

Il y a un an, RBC publiait un rapport de recherche inédit, intitulé *Humains recherchés : Facteurs de réussite pour les jeunes Canadiens à l'ère des grandes perturbations*, qui traitait de l'imminente révolution des aptitudes au Canada.

Nous avons découvert que pour prospérer en cette période de profonds changements économiques et technologiques, les Canadiens doivent développer une main-d'œuvre hautement mobile et dotée des compétences qui seront essentielles dans les emplois de l'avenir.

Dans le cadre de la recherche *Humains recherchés*, vous nous avez dit que vous souhaitez être entendus au sujet des lacunes en matière de compétences chez les Canadiens. Nous avons donc été à votre rencontre pour écouter ce que vous aviez à nous dire. En 10 mois, nous avons visité 12 villes, tenu 36 activités et tables rondes, et entendu plus de 5 000 Canadiens – jeunes, travailleurs, employeurs, enseignants et décideurs politiques – au sujet des façons de préparer le pays aux bouleversements à venir.

Les thèmes et les idées exposés ci-dessous ont émergé de cette tournée de sondage sur les possibilités qui s'offrent aux Canadiens à l'approche de la décennie 2020.

Le rapport *Humains recherchés* et les recherches ultérieures sur les compétences de l'avenir font partie du programme Objectif avenir, un engagement décennal de RBC qui vise à aider les jeunes Canadiens à se préparer au marché du travail des années 2020 et au-delà, et qui sera fondé sur les aptitudes.

rbc.com/objectifavenir



Principales conclusions du rapport *Humains recherchés*

1. Au cours de la prochaine décennie, plus de 25 % des emplois au Canada seront fortement perturbés par la technologie. Dans une bonne moitié des emplois, les compétences requises seront considérablement révisées.
2. L'évaluation de 20 000 compétences dans 300 emplois révèle une demande accrue pour les aptitudes fondamentales telles que la pensée critique, la capacité de coordination, l'intelligence sociale, l'écoute active et la capacité à résoudre des problèmes complexes.
3. Malgré les nombreuses suppressions d'emplois prévues, on estime que l'économie canadienne générera 2,4 millions d'emplois en quatre ans, et que les aptitudes fondamentales seront requises dans tous ces emplois.
4. Au Canada, le système d'éducation, les programmes de formation et les initiatives du marché du travail n'aident pas suffisamment les jeunes à affronter cette nouvelle économie fondée sur les aptitudes.
5. En général, les employeurs ne sont pas préparés à recruter et à perfectionner les aptitudes requises pour que leur entreprise demeure concurrentielle dans l'économie numérique.
6. Nos chercheurs ont trouvé une nouvelle façon de classer les emplois en fonction de six groupes axés sur les aptitudes essentielles à chaque profession plutôt que par secteur.
7. En mettant l'accent sur les aptitudes fondamentales requises dans chaque groupe, nous pourrions assurer une grande mobilité professionnelle.
8. La maîtrise des outils numériques sera essentielle pour occuper tous ces nouveaux emplois. Nous n'avons pas besoin de codeurs d'un bout à l'autre du pays, mais de gens qui ont des connaissances numériques.
9. Les compétences comme la sensibilité aux autres cultures, la langue et l'adaptabilité seront recherchées.
10. Le discernement et les aptitudes pour la prise de décision seront des qualités très importantes pour occuper pratiquement tous ces nouveaux postes. Dans un peu plus des deux tiers des cas, la capacité à gérer du personnel et des ressources sera également valorisée.



Ce que vous nous avez dit

Ne pas perdre de vue les programmes de formation générale

Accorder plus de valeur aux activités parascolaires

Brancher les enseignants sur le marché du travail

Développer les compétences de gestion dans le secteur technologique

Rehausser la formation des jeunes autochtones

Aider les petites entreprises à embaucher des étudiants

Promouvoir les compétences numériques dans les secteurs non numériques

1

Ne pas perdre de vue les programmes de formation générale

LE DÉFI

Les programmes de formation générale sont en déclin. Toutefois, on constate une demande croissante pour les compétences qu'on cultive dans ce domaine. Plus il y a de tâches automatisées dans les milieux de travail, plus on cherche des gens qui possèdent des compétences complémentaires à la technologie. La pensée critique, la compréhension de lecture et l'aptitude à la communication sont plus nécessaires que jamais ; cependant, de moins en moins de jeunes choisissent les programmes de

formation générale, alors qu'il s'agit de disciplines qui développent justement ces compétences essentielles. À l'aube des années 2020, nous avons besoin de plus de curiosité et de créativité. Les employeurs nous ont dit qu'ils embauchent les candidats qui sont doués pour les langues et la résolution de problèmes. Par conséquent, la formation interdisciplinaire est nécessaire pour développer les aptitudes qu'on cultive dans les programmes de formation générale.

LES CHIFFRES

17,5 %

Baisse des inscriptions aux programmes de sciences humaines au Canada, 2011-2017¹.

45 %

Hausse des inscriptions aux programmes de mathématiques, d'informatique et de sciences, 2011-2017¹.

92 %

des recruteurs affirment que les compétences générales comptent autant que les compétences spécialisées².

NOMBRE MOYEN DE COMPÉTENCES GÉNÉRALES MENTIONNÉES (NOMBRE DE COMPÉTENCES GÉNÉRALES DANS LES OFFRES D'EMPLOI³)



COMPÉTENCES GÉNÉRALES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS MAIS DIFFICILES À TROUVER² :

1. Créativité
2. Sens de la persuasion
3. Aptitude pour la collaboration
4. Capacité d'adaptation
5. Gestion du temps

LA CONVERSATION

« Parce que nous étudions en sciences humaines, nous nous inquiétons de ne pas pouvoir faire carrière hors de notre discipline. »

*Tahir Adatia, étudiant en philosophie
UBC, Vancouver (Colombie-Britannique)*

« Nous devons cultiver la génération des collaborateurs, des communicateurs et des esprits critiques, qui pourront mettre à profit ces compétences essentielles dans n'importe quel emploi. »

François Bertrand, directeur général adjoint et directeur de la formation et de la recherche de Polytechnique Montréal, Montréal (Québec)

« Les parents, les gouvernements et la société en général sous-estiment les compétences essentielles développées dans le domaine des sciences humaines ; c'est un problème systémique et culturel qui dure depuis longtemps. »

*Patrick Deane, nouveau directeur et vice-chancelier
Université Queen's, Kingston (Ontario)*



LES PIONNIERS

ADaPT (Advanced Digital and Professional Training) est un programme de développement des compétences et de placement professionnel de l'Université Ryerson. Ce programme, qui forme des jeunes travailleurs provenant de diverses disciplines des sciences sociales, comprend 70 heures d'ateliers

pratiques en littératie numérique, en communications et en finances d'entreprise. Les participants profitent de courts stages offerts par des partenaires de l'industrie, ce qui leur permet de découvrir les tâches administratives et technologiques qui font appel à leurs compétences générales.

2

Accorder plus de valeur aux activités parascolaires

LE DÉFI

Pour prouver leurs compétences spécialisées aux employeurs, les jeunes chercheurs d'emploi peuvent présenter leur dossier de scolarité, mais en matière de compétences générales, ils sont laissés à eux-mêmes. Alors que la plupart des établissements d'enseignement postsecondaire offrent un relevé des activités parascolaires – c'est-à-dire un document qui dresse la liste des activités non scolaires qui ont lieu sur le campus –, peu d'étudiants et encore moins d'employeurs savent que ce document existe. Lors de nos conversations avec des jeunes du Canada, nous les avons entendus exprimer une

certaine frustration quant aux pratiques d'embauche qui consistent pour les candidats à cocher des cases relativement à leurs titres de compétence et à leur expérience, les employeurs les éliminant souvent d'office au moyen d'algorithmes de tri des curriculum vitae. Les jeunes ont aussi l'impression que les employeurs potentiels négligent la pensée critique, la capacité de coordination et l'aptitude à résoudre des problèmes, qui sont des compétences acquises lors de marathons de programmation, de concours d'entrepreneuriat et d'autres activités parascolaires.

LES CHIFFRES

40 %

Pourcentage d'employeurs qui utilisent des balayeurs optiques automatisés pour repérer certains titres de compétence⁴.

28 %

Pourcentage de milléniaux qui tirent un revenu d'une activité d'appoint⁵.

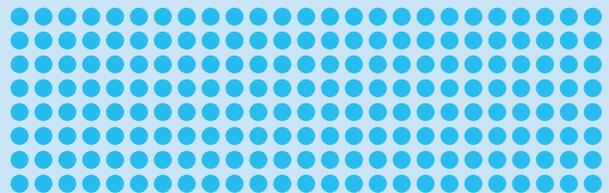
98 %

des employeurs ne connaissent pas l'existence du relevé des activités parascolaires⁶.

LES MARATHONS DE PROGRAMMATION SE GÉNÉRALISENT

2010 : 1
marathon de programmation intercollégial

2019 : plus de 200 marathons de programmation
auront lieu en Amérique du Nord au cours de la saison de la Major League Hacking⁷.



LA CONVERSATION

« Les compétences que les étudiants acquièrent au sein d'une équipe d'entrepreneuriat s'avèrent très utiles dans tout emploi après l'obtention du diplôme. Nous avons l'occasion de concevoir et de réaliser des projets plus élaborés que ce qui est possible en classe. »

*Megan Rizzo, étudiante en administration
Collège Lambton
Sarnia (Ontario)*

« La technologie m'a toujours intéressé, mais c'est seulement lors de mon premier marathon de programmation que j'ai découvert l'entrepreneuriat. »

*Pranav Menon, étudiant en ingénierie intégrée, UBC
Vancouver (Colombie-Britannique)*

« Peu d'employeurs connaissent le parcours des étudiants et font le lien entre leurs compétences et les exigences d'emploi. »

*Shalaleh Rismani, chef de l'innovation, Generation R Consulting ; jeune entrepreneure
Vancouver (Colombie-Britannique)*



LES PIONNIERS

Enactus Canada est un programme de leadership entrepreneurial en établissement, où les étudiants sont responsables de projets sociaux communautaires sur plusieurs années. Le programme Enactus permet aux étudiants de démontrer aux employeurs potentiels leur

leadership, leur créativité et leur capacité à résoudre des problèmes. De nombreux étudiants attribuent les offres d'emploi qu'ils ont reçues aux présentations données directement à des groupes d'entreprises ou lors de compétitions du programme Enactus.

3

Brancher les enseignants sur le marché du travail

LE DÉFI

Superpuissance de l'éducation, le Canada affiche la plus forte proportion au monde d'adultes en âge de travailler qui ont poursuivi des études postsecondaires. Malgré cela, 40 % des universitaires de 25 à 34 ans récemment diplômés occupent un emploi où ils sont surqualifiés⁸. Des employeurs et des enseignants nous ont dit que le lien entre l'enseignement et le marché du travail s'érode progressivement : les enseignants sont trop détachés de la réalité rapidement changeante du

marché du travail, et ils ont donc du mal à guider les étudiants quant aux compétences requises des travailleurs d'aujourd'hui. On s'intéresse actuellement à l'apprentissage coopératif pour les enseignants. Des collaborations entre conseils scolaires et chambres de commerce pourraient permettre aux enseignants de mieux connaître le marché de l'emploi local et les véritables débouchés professionnels qui s'offrent à leurs étudiants.

LES CHIFFRES

16 ans

Ancienneté moyenne des enseignants canadiens⁹.

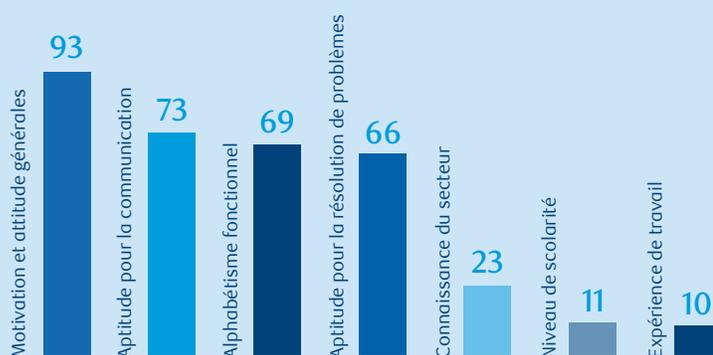
84 %

Pourcentage d'étudiants du secondaire qui changent de cheminement de carrière avant l'âge de 25 ans¹⁰.

37 %

Taux de propriétaires de petite entreprise satisfaits de la préparation au travail des diplômés universitaires¹¹.

APTITUDES CLÉS RECHERCHÉES CHEZ LES JEUNES CANDIDATS À L'EMBAUCHE¹¹
(% DE RÉPONDANTS QUI ONT JUGÉ CETTE APTITUDE « TRÈS IMPORTANTE »)





LA CONVERSATION

« Si tu ne sais pas ce que tu veux faire en sortant de l'école secondaire, tu te perdras dans le système. »

Pallavi Panigrahi, étudiante en psychologie, UBC, Vancouver (Colombie-Britannique)

« Les enseignants perdent-ils le contact avec l'aspect pratique des choses ? Les étudiants pourraient-ils faire profiter les enseignants de leurs expériences coopératives ? »

Sarah Reid, fromagère, Blyth Farm Cheese ; jeune professionnelle Blyth (Ontario)

« J'encourage les enseignants à s'intéresser au travail de l'avenir et aux façons de préparer les étudiants à composer avec l'ambiguïté. »

Kari Marken, étudiante de cycle supérieur en éducation, UBC, Vancouver (Colombie-Britannique)

LES PIONNIERS

Le département du Travail de la Pennsylvanie offre des subventions aux entreprises locales dans le cadre des programmes « Teachers in the Workplace » (enseignants sur le marché du travail), qui ont pour objectif d'aider les enseignants à mieux préparer les étudiants pour les carrières qui les attendent. Ces

programmes mettent les enseignants, les conseillers et les administrateurs en relation avec des dirigeants de l'industrie, qui les renseignent sur les tendances, les besoins et les débouchés du marché du travail, afin qu'ils puissent partager ces connaissances avec leurs étudiants.

4

Développer les compétences de gestion dans le secteur technologique

LE DÉFI

Le secteur technologique du Canada produit plus de jeunes entreprises chaque année, mais il n'a pas suffisamment de gestionnaires chevronnés pour les développer. On prévoit que d'ici 2021, ce secteur aura besoin d'au moins 200 000 travailleurs compétents dans le domaine numérique, ce qui dépasse de loin l'offre intérieure. Et la migration régulière de jeunes cerveaux canadiens vers la Silicon Valley et New York ne fait qu'aggraver le problème. La pénurie actuelle

de jeunes travailleurs se traduira plus tard par un manque encore plus grand de gestionnaires. Des dirigeants du secteur technologique nous ont dit qu'ils ont besoin de bâtisseurs, et non seulement de programmeurs. Pour y arriver, les entreprises technologiques doivent s'employer à trouver des gestionnaires d'expérience dans d'autres secteurs, qui pourront répondre aux grands besoins de compétences de direction du secteur technologique.

LES CHIFFRES

216 000

Estimation du nombre de postes à pourvoir d'ici 2021 par des travailleurs compétents dans le domaine numérique¹².

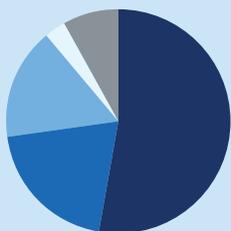
30 %

Taux de diplômés en science informatique ou en génie informatique qui quittent le Canada après avoir suivi une formation de pointe en technologie¹³.

140 000 \$ US

Salaire moyen dans le secteur technologique à San Francisco, comparativement à 73 000 \$ US à Toronto¹³.

PRINCIPAUX OBSTACLES AU DÉVELOPPEMENT AU CANADA¹⁴



- Manque de talents en direction et en gestion 53 %
- Dynamique de l'écosystème 20 %
- Accès insuffisant à des capitaux 16 %
- Incapacité à faire croître les ventes 3 %
- Autres 11 %

PRINCIPALES VILLES TECHNOLOGIQUES DANS LE MONDE¹⁵



PLUS GRANDES LACUNES EN MATIÈRE DE HAUTE DIRECTION DANS LES ENTREPRISES TECHNOLOGIQUES CANADIENNES EN FORTE CROISSANCE¹⁴

1. Ventes
2. Marketing
3. Aménagement organisationnel
4. Gestion des produits



LA CONVERSATION

« Nous n’avons pas assez de talents qui savent développer une entreprise de 10 à 30 employés pour en faire une grande société cotée en Bourse. »

Lauren Robinson, partenaire générale, Highline Beta, Vancouver (Colombie-Britannique)

« J’aurais aimé rester au Canada, mais les choses se passent dans la Silicon Valley. »

Will Lawrence, étudiant en économie, UBC Vancouver (Colombie-Britannique)

« L’absence d’entreprises d’attache rend encore plus difficile le recrutement de gestionnaires de niveau supérieur. »

Karimah Es Sabar, directrice générale et partenaire, Quark Ventures, Vancouver (Colombie-Britannique)

LES PIONNIERS

Le programme Lazaridis Executive Master’s in Technology Management (maîtrise en gestion de la technologie) de l’Université Wilfrid-Laurier est un programme intensif de 11 mois à l’intention des gestionnaires en fonction, qui vise à perfectionner leur capacité de gestion de l’innovation, leur littératie numérique et leur réflexion conceptuelle dans divers

secteurs. Le programme comprend un stage d’une semaine dans la Silicon Valley. Au cours de ses quatre premières années, le programme a formé 28 gestionnaires d’autres secteurs qui occupent maintenant un poste de direction dans une entreprise technologique de premier rang.

5

Rehausser la formation des jeunes autochtones

LE DÉFI

Les jeunes autochtones constituent le groupe démographique qui connaît la plus forte croissance au Canada ; ainsi, près de 300 000 d'entre eux sont sur le point d'entrer sur le marché du travail. Leur impact sur le marché du travail se fera ressentir fortement, en particulier au Manitoba et en Saskatchewan, où 24 % des jeunes de 15 à 24 ans sont des autochtones. Sur le plan du revenu, du niveau de scolarité et de la participation au marché du travail, il existe depuis longtemps au Canada un écart important entre la situation des autochtones et celle des non-autochtones, d'où découle un manque

à gagner économique et sociétal qui se chiffre en milliards de dollars. L'arrivée de cette cohorte de jeunes nous rappelle avec force combien il presse de combler les lacunes en matière de compétences. L'automatisation pourrait avoir une incidence énorme sur les travailleurs autochtones, à cause de leur forte concentration dans les emplois à risque de perturbation. Il est donc primordial de doter la nouvelle génération de travailleurs autochtones des compétences qui leur seront nécessaires pour participer à l'économie de demain.

LES CHIFFRES

284 000

Nombre d'autochtones canadiens âgés de 15 à 24 ans¹⁶.

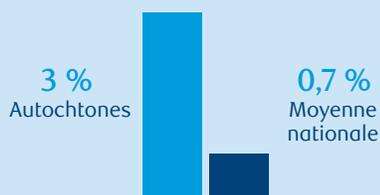
36 G\$

Croissance potentielle du PIB sur 10 ans une fois comblées les lacunes d'éducation, d'emploi et de participation chez les autochtones canadiens¹⁷.

1,2 %

Pourcentage de travailleurs autochtones qui occupent un emploi dans le secteur des technologies de l'information et des communications¹⁸.

CROISSANCE DE LA POPULATION ACTIVE SUR 5 ANS



PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DE LA POPULATION ACTIVE, LES TRAVAILLEURS AUTOCHTONES OCCUPENT D'AVANTAGE DES POSTES AUTOMATISABLES, ET DANS UNE MOINDRE PROPORTION DES POSTES AXÉS SUR LES CONNAISSANCES¹⁹.

PART DES EMPLOIS FORTEMENT À RISQUE*	PART DES EMPLOIS PEU À RISQUE*
+4,0 % Vente et services	-3,0 % Postes de gestion
+4,5 % Conducteurs d'équipement	-3,5 % Domaines des STIM

* pourcentage d'écart par rapport à l'ensemble de la population active

LA CONVERSATION

« Le financement est fondamental, mais ce n'est pas le seul moyen de combler les lacunes d'une génération en matière d'éducation, les étudiants autochtones doivent être accueillis et écoutés dans le milieu postsecondaire. »

*Roberta Jamieson, directrice générale
Indspire
Ohsweken (Ontario)*

« Les travailleurs autochtones font face à un risque disproportionné d'automatisation. »

*JP Gladu, PDG, Conseil canadien
pour le commerce autochtone
Toronto (Ontario)*

« Il doit y avoir un meilleur accès aux occasions de formation ; la formation doit être donnée dans nos collectivités, afin qu'on acquière les compétences nécessaires dans les emplois d'ici. »

*Hannah Fregin, récente diplômée en tourisme, Université
Thompson Rivers, Haida Gwaii (Colombie-Britannique)*



LES PIONNIERS

Après avoir découvert que peu de ses étudiants participaient aux stages coopératifs, l'Université de Victoria a créé un programme d'apprentissage intégré au travail à l'intention particulière des étudiants autochtones. Ce programme ciblé, coordonné par un autochtone, a permis d'adapter

le perfectionnement professionnel et de réduire les obstacles financiers. Après une décennie, la participation autochtone aux stages coopératifs de l'Université de Victoria est passée de près de zéro à 19 %.

6

Aider les petites entreprises à embaucher des étudiants

LE DÉFI

Au Canada, on compte plus de 1,1 million de petites entreprises, qui emploient près de 70 % des travailleurs du secteur privé. Pourtant, ce sont les petites entreprises qui ont le plus de difficulté à participer aux programmes d'apprentissage intégré au travail, qui permettent aux étudiants d'acquérir les compétences que les employeurs recherchent. Les propriétaires de petite entreprise veulent avoir accès aux travailleurs étudiants, mais

ils ont peu de ressources – temps, argent et attention – à leur disposition, ce qui complique l'obtention de subventions, le recrutement d'étudiants et la création de stages intéressants. Des groupes d'entreprises locales ou des carrefours d'innovation pourraient aider les entrepreneurs à combler les lacunes en assumant pour eux les responsabilités de sélection, de formation et de placement des étudiants.

LES CHIFFRES

58 %

des entreprises les plus petites ont du mal à trouver du personnel, comparativement à 39 % de l'ensemble des PME²⁰.

14 %

des récents diplômés disent qu'ils voulaient faire un stage correspondant à leur formation, mais qu'ils ont dû se contenter d'une expérience dans un autre secteur pendant leurs études²¹.

50 %

des étudiants universitaires participent à un programme d'apprentissage intégré au travail, contre 70 % des collégiens²².

OBSTACLES AUXQUELS FONT FACE LES PETITES ENTREPRISES DANS L'EMBAUCHE D'ÉTUDIANTS

1. Personnel peu habitué à travailler avec des jeunes
2. Stages trop courts pour être utiles à l'entreprise
3. Sélection, intégration et gestion des étudiants trop coûteuses en temps
4. Souvent impossible d'offrir un poste à plein temps, même aux candidats qui ont un excellent rendement

LA CONVERSATION

« Les étudiants peuvent être vraiment intégrés dans une petite entreprise, où leur apprentissage peut être bonifié par du mentorat, par le partage d'idées et par le sentiment d'être valorisé. »

Madison Sameshima, diplômée en commerce, Université Lakehead, Thunder Bay (Ontario)

« Les PME ont beaucoup à offrir aux étudiants, dont des expériences de travail qui en feront les innovateurs de l'avenir. »

Geordie Walker, vice-président directeur, Walker Industries, Niagara Falls (Ontario)

« Pour une petite entreprise, le temps et l'argent sont des obstacles majeurs à l'accueil d'un étudiant. Ces obstacles peuvent être atténués grâce au concours d'un coordonnateur travaillant pour plusieurs petites entreprises. »

Jim Hanlon, directeur général, Institute for Ocean Research Enterprise Halifax (Nouvelle-Écosse)



LES PIONNIERS

Le Programme de stages dans le Canada atlantique offert par Venture for Canada sélectionne et forme les étudiants, puis leur offre un placement professionnel dans une entreprise en démarrage ou dans une autre petite entreprise des provinces de l'Atlantique. Soutenu par des subventions fédérales pour stages étudiants, le programme est ouvert aux étudiants en science,

en technologie, en ingénierie, en mathématiques ou en administration de tout le pays. Une présélection et un camp de formation préparent les stagiaires, alors qu'une plateforme numérique les jumelle aux entreprises qui recherchent leurs compétences particulières. À ce jour, plus de 1 000 étudiants ont été embauchés par une petite entreprise grâce au programme.

7

Promouvoir les compétences numériques dans les secteurs non numériques

LE DÉFI

Les secteurs maritime et agricole souffrent depuis longtemps d'une mauvaise image qui les empêche d'attirer les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin pour croître. Du littoral aux régions rurales du Canada, les domaines de la robotique, de la télémétrie et de l'analytique génèrent des débouchés intéressants pour les entrepreneurs et les travailleurs qui maîtrisent le numérique. Les ports utilisent l'intelligence artificielle pour trier et entreposer les conteneurs, tandis que des robots sous-marins

cartographient les fonds océaniques en trois dimensions. Les agriculteurs utilisent des drones pour surveiller la santé des cultures et pour pulvériser des pesticides, tandis que des cueille-fruits autonomes atteignent presque l'efficacité des humains. La technologie évolue sans cesse ; le défi qui nous attend consiste à faire en sorte qu'il y ait suffisamment de travailleurs qualifiés sur nos océans et sur nos terres pour que nous soyons en mesure d'affronter la concurrence internationale.

LES CHIFFRES

22 %

des emplois maritimes se trouvent dans les domaines de la technologie et de la recherche et du développement²³.

67 %

des employeurs agricoles ont du mal à recruter des travailleurs qualifiés, comparativement à 40 % en 2012²⁴.

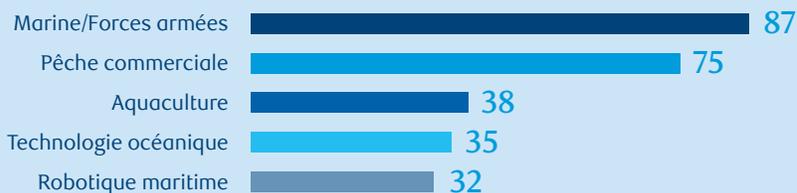
45 %

Gain de productivité dans le secteur agricole de 2000 à 2015, comparativement à seulement 14 % dans le secteur commercial, et à près de zéro dans le secteur manufacturier²⁵.

UN CHANGEMENT DE GÉNÉRATION SE PRÉPARE DANS LE SECTEUR AGRICOLE (% DE TRAVAILLEURS ÂGÉS DE PLUS DE 65 ANS²⁶)



EN NOUVELLE-ÉCOSSE, LES ÉLÈVES DU SECONDAIRE SONT PEU AU COURANT DES CARRIÈRES ÉMERGENTES²⁷. (% D'ÉLÈVES QUI CONNAISSENT CE DOMAINE)



LA CONVERSATION

« Le numérique rend les entreprises rurales beaucoup plus concurrentielles, et de nombreuses plateformes leur permettent de croître. La vie rurale n'est plus un désavantage. »

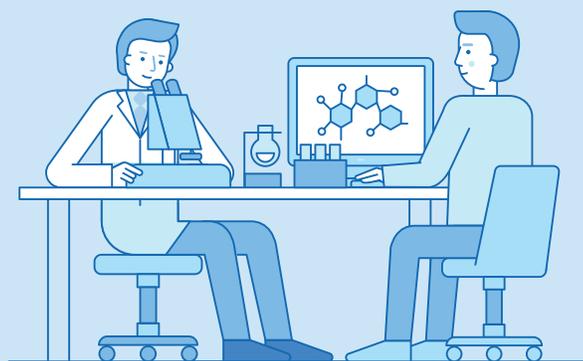
*Grant Sparling
directeur du développement
Cowbell Breweries ; jeune professionnel
Blyth (Ontario)*

« La demande pour les trayeuses automatiques est si grande que les agriculteurs et les fournisseurs se font concurrence pour les mêmes travailleurs capables de les faire fonctionner. »

*Dominique Jaton, directeur
Technico-Lait
Coaticook (Québec)*

« Les jeunes et leurs parents ont encore une conception très étroite de ce qu'est le secteur maritime. Ils n'explorent pas le domaine de la technologie océanique. »

*Sherry Scully, directrice
développement de l'apprentissage et
développement organisationnel
Centre for Ocean Ventures and
Entrepreneurship (COVE)
Halifax (Nouvelle-Écosse)*



LES PIONNIERS

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) collabore avec 170 enseignants et associations de l'industrie en vue de définir les compétences nécessaires dans 70 emplois agricoles modernes. Dans le cadre de ses programmes AgriEmplois et AgriCompétences, le CCRHA conçoit

des outils RH destinés à aider les agriculteurs à recruter, à former et à conserver les travailleurs dont ils ont besoin pour demeurer concurrentiels. Le CCRHA aide aussi les petites entreprises agricoles à gérer les talents à mesure qu'elles grandissent et adoptent de nouvelles technologies.

Comblers les lacunes

DES IDÉES ISSUES DU MILIEU

Nos conversations avec des milliers d'étudiants, d'employeurs, d'enseignants et de décideurs canadiens nous ont permis de découvrir diverses solutions aux lacunes en matière de compétences. Voici quelques mesures que le Canada pourrait prendre pour se préparer dès maintenant aux bouleversements à venir.

Instaurer un système national de transfert des crédits, qui permettrait aux étudiants de niveau postsecondaire de plus facilement suivre des cours dans différentes écoles, ou étudier dans diverses régions du pays, tout en respectant les exigences de leur programme.

Lancer une initiative nationale d'instauration d'une moyenne pondérée cumulative (MPC) relative aux compétences, menée par des décideurs du niveau postsecondaire qui définiraient une méthode de mesure et de présentation des compétences générales – capacité de communication et de collaboration, pensée critique, créativité, etc. – dans les dossiers de scolarité.

Dans les régions isolées, offrir divers programmes d'apprentissage à l'intention des jeunes autochtones – grâce à des partenariats avec des collèges, des universités et les conseils des Premières Nations –, afin de développer les compétences recherchées par les employeurs locaux.

Mettre au défi les plus grands employeurs du Canada d'embaucher plus de diplômés des programmes de formation générale, et de leur fournir une formation spécialisée pour compléter leurs compétences générales.

Établir un programme national d'échange pour les élèves du secondaire, soutenu par les ministères de l'Éducation, afin d'exposer davantage les jeunes aux diverses régions du pays, tout en leur permettant d'accumuler des crédits scolaires.

Faire la promotion des nouveaux débouchés dans les secteurs traditionnels comme l'agriculture et le secteur maritime, par l'entremise des associations professionnelles des domaines des sciences, de la technologie et des affaires.

Créer des programmes d'apprentissage coopératif à l'intention des enseignants, au moyen de collaborations entre les conseils scolaires et les chambres de commerce, afin d'exposer les enseignants au marché du travail local et aux possibilités de carrière qui s'offrent à leurs étudiants.

Mobiliser des groupes d'entreprises afin de **réduire, pour les étudiants, les obstacles à l'apprentissage intégré au travail dans les petites entreprises.**

Créer des occasions de formation par l'entremise d'associations technologiques, afin **de développer la littératie numérique des gestionnaires non technologues**, en vue de contrer la pénurie de gestionnaires de niveau intermédiaire et de haut niveau dans les entreprises technologiques.

Réponse à notre défi



Le rapport *Humains recherchés* appelait les Canadiens à prendre des mesures concrètes pour combler les lacunes de nos travailleurs en matière de compétences. Au cours de la dernière année, de nombreuses initiatives ont vu le jour pour réaliser cet objectif. Dans le rapport *Humains recherchés*, nous demandions :



Et si les employés, les employeurs et l'État contribuaient à un fonds destiné à l'apprentissage continu pour financer le rehaussement des aptitudes de la même façon que nous finançons la retraite ?

L'Allocation canadienne pour la formation a été annoncée dans le budget fédéral de 2019. En vertu de ce programme, les Canadiens, peu importe à quelle étape de leur carrière ils se trouvent, auront accès à des crédits de formation personnelle ainsi qu'à un soutien du revenu par l'élargissement de l'accès aux prestations de l'assurance-emploi. Les crédits, qui sont conçus pour compenser jusqu'à la moitié des frais de formation, s'accumuleront avec le temps ; ainsi, les travailleurs pourront les utiliser à leur convenance.

SOURCES :

- 1 Statistique Canada, 2019
- 2 LinkedIn Learning, 2019
- 3 LiveCareer, 2018
- 4 CareerArc, 2016
- 5 Sondage RBC sur la petite entreprise, 2018
- 6 Université du Manitoba, 2016
- 7 Major League Hacking, 2019
- 8 Statistique Canada, 2018
- 9 Organisation de coopération et de développement économiques, 2013

- 10 Statistique Canada, 2015
- 11 Canadian Federation of Small Business, 2018
- 12 Conseil des technologies de l'information et des communications, 2018
- 13 Source : Spicer, Olmstead, Goodman, 2018 ; Rate of graduates from University of Toronto, Université de la Colombie-Britannique et Université de Waterloo
- 14 Lazaridis Institute, 2016

- 15 Forum économique mondial, 2017
- 16 Statistique Canada, 2018
- 17 Centre d'étude des niveaux de vie, 2017
- 18 Conseil des technologies de l'information et des communications, 2017
- 19 Statistique Canada, 2018 ; calculs de RBC
- 20 Banque de développement du Canada, 2018
- 21 Mowat Centre, 2019

- 22 Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur, 2018
- 23 Innovation, Sciences et Développement économique Canada, 2016
- 24 Université de Guelph, 2017
- 25 Statistique Canada, 2018
- 26 Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, 2016
- 27 Institute for Ocean Research Enterprise, 2016



Et si les aptitudes fondamentales et la planification de carrière étaient intégrées aux programmes des écoles canadiennes, du primaire au secondaire, et évaluées ?

De la maternelle à la 12^e année, la Colombie-Britannique a instauré un programme d'études moderne, axé sur les compétences et basé sur l'apprentissage personnalisé. Dès 2018, les écoles secondaires ont élargi leurs cours de formation au cheminement de carrière, ainsi que leurs initiatives d'apprentissage pratique. Évalué en 10^e année, le niveau de littératie et de numératie des étudiants détermine les objectifs d'apprentissage.



Et si, ensemble, nous considérons la révolution des aptitudes qui s'amorce comme cruciale pour l'avenir du Canada ?

Inauguré en février 2019, le Centre des compétences futures est une initiative financée par le gouvernement fédéral qui vise à définir les compétences émergentes et à les cultiver chez les travailleurs canadiens. Le Centre est conçu pour mobiliser toutes les parties prenantes dans l'expérimentation de nouvelles approches visant à préparer la prochaine génération de travailleurs du Canada. Il vise aussi à stimuler la participation des groupes sous-représentés.

CONTRIBUTEURS :

Andrew Schrumm, premier directeur, Recherche
Bronwyn McCarter, chercheuse
Darren Chow, premier directeur, Médias numériques

Jason Kirby, rédacteur
David Chin, graphiste



Publié par RBC
Leadership avisé RBC | Mai 2019
rbc.com/comblerleslacunes