

30 ET 31 MARS 2021

RÉALISÉ PAR LE RDÉE CANADA

SOUS L'ÉGIDE DU MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, RÉFUGIÉS ET CITOYENNETÉ CANADA

# SYMPOSIUM CONNEXIONS EMPLOYEURS 2021

SYNTHÈSE DES INTERVENTIONS ET DES  
DISCUSSIONS

## INTRODUCTION

Le RDÉE Canada (*Réseau de développement économique et d'employabilité au Canada*) avait annoncé la tenue d'un Symposium, « Connexions employeurs 2021 » (un évènement programmé pour cinq années 2021-2025).

L'éclosion de la pandémie Covid-19 a forcé la tenue de cet évènement en format virtuel, ce qui a eu lieu les 30 et 31 mars 2021. Cette synthèse résume les interventions et les discussions lors du Symposium pour garder une trace écrite de cet évènement de deux jours qui a impliqué les partenaires du RDÉE Canada (*Réf : le RDÉE*) de la côte Est du pays à la côte Ouest.

Antérieurement à la tenue du Symposium, le RDÉE avait administré une enquête auprès de tous ses partenaires canadiens pour cibler les centres d'intérêt qui devraient être abordés lors du Symposium. Quatre attentes majeures avaient alors été identifiées :

1. La compréhension du marché du travail canadien ;
2. Les besoins actuels des employeurs ;
3. Les conditions de travail ; et
4. Les situations de travail en termes des besoins des entreprises.

Faire le point, réfléchir, se questionner, innover, imaginer, prévoir, telles étaient les missions fixées par ce symposium tourné vers les employeurs et la relance de l'emploi.

L'évènement a regroupé plus de 30 participants des provinces et des territoires du Canada hors Québec ainsi qu'une invitée spéciale, représentante du ministère IRCC (*Immigration, Réfugiés, Citoyenneté Canada*).

Ce rapport est un outil de communication mettant en valeur les discours et exposés des experts ainsi que la richesse des échanges et des débats des participants.

## LA COMPRÉHENSION DU MARCHÉ DE TRAVAIL

Ce premier thème vise la compréhension du marché du travail canadien, pour donner suite à la récente pandémie qui a créé une mutation dans la demande en main-d'œuvre (ex., télétravail, utilisation accrue des technologies). Mentionnons aussi l'impact du changement de la pyramide des âges au pays et dans chaque province et territoire. Le vieillissement de la population crée des impacts dans les divers secteurs économiques en changeant la nature de la demande en la main-d'œuvre.



Les discussions ont été lancées à la suite de la conférence d'introduction de Madame Caroline Arcand. Madame Arcand a proposé une analyse du marché du travail post-pandémie selon cinq grandes réalités :

## 1. La poussée technologique

- La robotique et le Quantum Computing vont imposer au marché du travail des virages inédits. En effet, les entreprises manufacturières vont devoir se moderniser et de nombreux postes vont être abolis ou transformés ;
- Les tâches routinières, répétitives seront remplacées par des fonctions opérationnelles nécessitant des compétences expertes en technologie ; et
- Les transformations et abolitions de postes ne toucheront pas que le secteur manufacturier, mais aussi les magasins à grande surface (caisses automatiques, scanners) et bientôt le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, mettant en péril une main-d'œuvre féminine et jeune déjà fragilisée.

## 2. Changement des habitudes de consommation

- 80 % des entreprises actuelles doivent changer leurs pratiques de service à la clientèle : nouveaux postes en logistique, transport de fret et distribution, disparition des postes-conseils et relation client ;
- 49 % des clients ne souhaitent plus la présence dans les magasins, préférant commander en ligne ; et
- En 2020, au Canada, les achats effectués en ligne ont doublé par rapport à 2019.

## 3. Le développement de la main-d'œuvre

- Remplacement et « rescaling » de la main-d'œuvre : 40 % de la main-d'œuvre canadienne aura besoin très prochainement d'être réformée.

## 4. Les conditions de travail

- De nombreux employés aiment l'expérience du télétravail : flexibilité d'horaire et gain de temps et d'argent appréciables ; et
- Impacts sur les entreprises : Travailler en équipe malgré la distanciation, adapter des logiciels de téléconférences, accroissement du nombre de pigistes et de consultants, plus grande mobilité de la main-d'œuvre.

## 5. Intégration des groupes sous représentés

- Les immigrants demandeurs de résidence permanente, eux, n'ont pas ou très peu de flexibilité dans leurs démarches ;
- En 2023, quelques deux millions d'immigrants arriveront sur le sol canadien ; et
- Les personnes handicapées sont sous-représentées sur le marché du travail, avec un taux de chômage quatre fois plus élevé que celui des autres travailleurs.

### ***Les groupes de discussion***

#### 1. La pénurie de main-d'œuvre

- Nécessité d'ajuster l'offre pour s'adapter au marché de l'emploi ;

Décroître la dépendance aux marchés extérieurs et favoriser les productions locales ;

- Accroître l'implication des employeurs dans les foires d'emploi ; et
- Incitatifs financiers pour l'embauche des groupes sous représentés et meilleurs ajustements pour tenir compte du coût de la vie dans certaines zones.

## 2. Diplôme universel

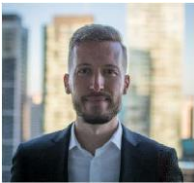
- Étudier sérieusement la mise en place de diplômes nationaux et possiblement internationaux pour accroître la flexibilité et l'efficacité du recrutement.

## 3. Repenser l'intégration des nouveaux arrivants

- Raccourcir les délais, créer de nouvelles voies d'intégration socioéconomique dans une société en pleine mutation (*ex. la flambée des prix des loyers et de l'immobilier, migration de l'urbain vers le rural*) ;
- Mettre en place des aides de façon plus systématique (*ex. speed jobbing, mentorat, coaching, placement d'exploration, partage des données socioéconomiques*) ; et
- Soutien financier à l'embauche des nouveaux arrivants.

# LES BESOINS DES EMPLOYEURS

La nature des besoins pour le travail humain change. Les compétences clés requises sont de plus en plus des « compétences douces » liées au savoir-être, aux compétences émotionnelles et sociales et de moins en moins aux savoirs et au savoir-faire dont la durée de vie est de plus en plus courte.



Les discussions ont été lancées suite à la conférence de M. Thomas Brossas sur les besoins des employeurs en regard des nouveaux arrivants. Il a orienté sa conférence sur les méthodes de recrutement pour les employeurs et le développement des compétences pour les employés.

## 1. Une question de posture

- Diversité et inclusion : les compétences douces sont recherchées ;
- Dimension technologique : les compétences technologiques sont volatiles et rapidement obsolètes ;
- L'écoute active, la capacité à communiquer, la concision et la diplomatie sont indispensables ; et
- Les demandeurs d'emploi ont besoin de démontrer cela par leur « posture » (*ex., développement d'un réseau professionnel, attitude entrepreneuriale*).

## 2. Niveau de langue et adaptabilité sociale

- Maîtriser un niveau de langue adéquat dans la langue de l'employeur ; et
- Imiter les comportements culturels d'échange et de dialogue.

## 3. Le réseau comme outil de valorisation professionnelle

- Aider les nouveaux arrivants à l'évaluation des compétences, la refonte des

- C.V., l'acquisition d'une méthodologie de réponses et d'identification des questions de recrutement ;
- Faciliter les transferts d'expériences ; et
- Aider les employeurs à comprendre les réseaux francophones.

#### 4. Outils technologiques adaptés

- Adapter les outils technologiques pour un recrutement efficace (employeurs et employés) ;
- Créer un répertoire couvrant les formulations/attitudes d'usage en entretien, LinkedIn, et autres, recherches Google (*ex., utilisation de mots clés*) ;
- Apprendre à actualiser ses compétences pour un meilleur ciblage ; et
- Rassurer les employeurs sur l'adéquation des compétences.

#### 5. Une connexion gagnant — gagnant

- 1/5 des Canadiens sont des immigrants récents ;
- Apprendre à se mettre en valeur et bâtir des connexions avec les réseaux ; et
- Apprendre à créer des messages clairs et informatifs.

### **Les groupes de discussion**

#### 1. La mutation des compétences

- Obligation de flexibilité et de questionnement dans la recherche des compétences ;
- Peu d'employeurs peuvent nommer des besoins et des compétences qu'ils recherchent ; et
- Besoin de rééquilibrer les besoins en compétences techniques et douces.

#### 2. Adaptation et flexibilité, les défis des nouveaux arrivants

- Il est très difficile de les sensibiliser en plus des autres exigences à la nouvelle culture, besoin de les aider à développer leur polyvalence ; et
- Manque de confiance généralisé envers la capacité à travailler en anglais.

#### 3. Développement des réseaux d'aide

- Les réseaux d'aide aux nouveaux arrivants doivent s'interroger, se réinventer, innover dans leur approche et leur mission ;
- Ces réseaux doivent à la fois renforcer leurs actions auprès des nouveaux arrivants et sensibiliser les employeurs aux nouvelles réalités ;
- Les réseaux d'aide ont un rôle stratégique de plus en plus important ; et
- De considérer l'aide aux nouveaux arrivants comme un continuum, tout au long de leur parcours et non comme un soutien ponctuel.

#### 4. Renouveler les manières de faire et d'agir

- Mettre en place des formations adaptées et peu onéreuses autant pour les nouveaux arrivants que pour les employeurs ;
- Mettre en place un « système de points » pour faciliter le recrutement et l'évaluation des profils de compétences (*techniques et douces*) ; et

- Nécessité d'aplanir les obstacles procéduriers qui alourdissent inutilement les processus entre employeurs, réseaux d'aide et gouvernements.

## L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Le troisième volet du Symposium touche à un domaine souvent discuté, mais peu approfondi, la question de l'environnement de travail optimal. Traditionnellement axés sur les aspects de rentabilité financière basés sur la productivité, les dirigeants faillissent à considérer que les mutations actuelles pointent vers le capital humain comme la véritable mine pour soutenir les réussites des prochaines années.



C'est en partant du rapport Gallup sur l'état de l'environnement de travail dans 155 pays du monde que Paul Dumetz lance sa conférence pour sensibiliser les participants aux interrelations incontournables pour harmoniser l'avoir et l'être et bâtir un milieu de travail garantissant l'atteinte des rendements économiques, sociaux et humains pour les employeurs et les employés.

### 1. Inadéquation de la gestion des ressources humaines au contexte actuel

- 84 % des employés au Canada sont « désengagés » : peu productifs, contribuant peu à la réussite ;
- La majorité des dirigeants sont inconscients des besoins de leurs employés ;
- L'engagement des employés dépend largement de l'environnement de travail ; et
- La valorisation du capital humain représente un investissement très rentable.

### 2. Le besoin de changement de paradigme

- Les systèmes de gestion des ressources humaines sont largement restés les mêmes depuis un siècle, elles administrent sans vraiment gérer ;
- Développer les potentiels inutilisés des ressources humaines par des formations sur les compétences personnelles et professionnelles ;
- Développer des systèmes de gestion RH basés sur les compétences plutôt que les profils de postes ou de tâches ; et
- Développer la productivité en améliorant l'environnement et les conditions de travail.

### 3. Développer la productivité

- Faire tomber les barrières (administratives, conformistes, bureaucratiques) ;
- Stimuler la participation de tous les employés dans des démarches créatives ;
- Créer et stimuler des expériences de travail positives et valoriser la synergie ; et
- Impliquer l'ensemble des employés dans la redéfinition de l'environnement de travail.

### 4. Favoriser le « vivre ensemble »

- Fluidité organisationnelle en stimulant une culture intrapreneuriale ;

- Baser les systèmes de gestion sur les interactions des compétences pour accroître les valeurs ajoutées ; et
- Développer une énergie appropriative envers la mission et la vision de l'organisme.

## 5. Valoriser la croissance corporative et individuelle

- Célébrer les réussites, la créativité et l'innovation ;
- Intégrer des espaces de détente, ludiques, d'activité et de relaxation ; et
- Accroître la présence d'ancrages « *naturels* » dans le milieu de travail commun ou personnel (*et à la maison*).

### **Les groupes de discussion**

#### 1. Comment transformer le milieu de travail en milieu de vie ?

- L'expérience de télétravail démontre largement la capacité des employés à se responsabiliser et aussi les gains économiques réalisés ;
- Nécessite le développement de la flexibilité et d'une relation de confiance ;
- Requiert un changement d'attitude de la plupart des employeurs ;
- L'employeur doit réaliser concrètement les avantages pour tous ; et
- De nombreux employeurs, par la pandémie ont appris la flexibilité.

#### 2. La diversification de la main-d'oeuvre : Quels impacts sur le milieu de l'entreprise

- Le sexisme est encore bien ancré dans le milieu de travail ;
- Accepter le multiculturalisme demande un engagement envers la croissance personnelle ;
- Les employeurs comme les jeunes sont les cibles à privilégier ;
- Certains employeurs sont fermés à la diversité préférant l'aide pour les programmes d'embauche locale plutôt que des nouveaux arrivants ;
- Importance de former les dirigeants, les cadres est tous les membres du personnel ; et
- Intensifier la sensibilisation au fait que la diversité est source de richesses.