

# Future Skills Centre Podcast

## Season 4 : Épisode 5

### Opinions communiquées lors de l'évènement Magnet Network Live

Dans cet épisode supplémentaire du Balado du Centre des Compétences futures, le nouvel animateur Jeremy Strachan se penche sur les points saillants de l'évènement Magnet Network Live, tenu à Toronto en octobre 2024, au cours duquel des dirigeants se sont réunis pour relever les défis du Canada en matière de talents, de formation et de compétences. On trouve dans cet épisode des réflexions sur l'IA, la productivité et le «problème 12/21» du Canada, où les modèles d'apprentissage dépassés ne répondent pas adéquatement aux besoins de la main-d'œuvre du XXI<sup>e</sup> siècle. Les principales discussions ont porté sur la nécessité de prendre des risques dans les entreprises, l'importance des compétences sociales et émotionnelles et le rôle essentiel de la confiance en milieu de travail. M. Strachan explore également le rôle de l'immigration pour l'avenir du Canada, les obstacles rencontrés par les étudiants étrangers et l'impact des efforts déployés par le Centre des Compétences futures pour favoriser une économie inclusive grâce à des partenariats et des projets novateurs à l'échelle du pays.

#### Invités

Noel Baldwin, directeur général du Centre des Compétences futures

Michael Burt, vice-président du Conference Board du Canada

Mark Patterson, directeur général de Magnet

Emily Madden, directrice principale de Magnet

Ashok Kasilingam, directeur général de M2M Tech

Erin Rose, chercheuse principale, Conference Board of Canada

#### Animatrice

Jeremy Strachan, chercheur principal, Conference Board du Canada

#### Liens

Liens du Centre des Compétences futures et du Conference Board du Canada, tels que les pages

Web et les articles recommandés, les pseudonymes de médias sociaux, etc.

**Page d'accueil du Centre des Compétences futures :**  
<https://fsc-ccf.ca/>

**Page Twitter du Centre des Compétences futures :**  
[https://twitter.com/fsc\\_ccf\\_fr](https://twitter.com/fsc_ccf_fr)

**Page d'accueil du Conference Board du Canada :**  
<https://www.conferenceboard.ca/>

**Page Twitter du Conference Board du Canada :**  
<https://twitter.com/ConfBoardofCda>

**Page Facebook du Conference Board du Canada :**  
<https://www.facebook.com/ConferenceBoardofCanada/>

## Transcript

### **Emily Madden :**

Bienvenue à Magnet Network Live!

### **Jeremy Strachan :**

Magnet Network Live est un événement inédit qui s'est tenu en octobre 2024 dans le quartier des distilleries de Toronto, et qui a réuni, sur invitation uniquement, un grand nombre de leaders d'opinion, de décideurs et d'acteurs clés en vue de résoudre les problèmes les plus ardu斯 auxquels est confronté le secteur du développement des talents, de la formation et des compétences au Canada. Cette conférence était à dessein hors norme. Événement s'étendant sur deux jours et dans plusieurs lieux historiques, Magnet Network Live avait pour but de susciter des discussions entre les participants – plus que de simplement les faire s'asseoir et écouter d'autres conférenciers. Je suis venu à Toronto pour prendre connaissance du point de vue des acteurs les plus importants en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre et d'apprentissage et pour vous offrir la possibilité en tant qu'auditeurs de vivre cette expérience. Mon nom est Jeremy Strachan, chercheur principal au Conference Board du Canada, et je suis votre nouvel animateur du Balado du Centre des Compétences futures. Je suis ravi de vous présenter cet épisode supplémentaire de la quatrième saison. Allez, on s'y met.

Alors qu'on termine cette saison du Balado du Centre des compétences futures, vous constatez sûrement des différences : un nouveau thème (en quelque sorte), un nouvel animateur et un nouveau format. Cet épisode supplémentaire a pour but de mettre un terme à la quatrième saison et de faire le pont avec ce que nous avons en réserve pour la prochaine saison du Balado : plus d'idées sur l'avenir du travail au Canada, plus de points de vue divers et plus de témoignages sur ce qui compte le plus pour les Canadiens en matière d'apprentissage et de travail. Dans cet épisode du Balado, je vais résumer certains des thèmes clés formulés durant

Magnet Network Live (MNL) et vous faire part de quelques-unes des témoignages éloquents dévoilés lors des séances. Il n'est pas surprenant que l'intelligence artificielle (ou IA) et ses répercussions – non seulement sur le travail et l'apprentissage, mais aussi sur l'être humain – aient été un thème central. Autre thème important, le retard du Canada en matière de productivité. Tel que l'indiquait Michael Burt, vice-président du Conference Board du Canada, dans son exposé sur les investissements et les risques des entreprises, la productivité canadienne est restée au point mort.

### **Michael Burt :**

Il y a sept ans, que faisiez-vous? Remettez-vous dans ce contexte. Je suis sûr que vous faisiez quelque chose de différent de ce que vous faites aujourd'hui. Si vous regardez les statistiques, la productivité du Canada – soit la production par heure travaillée – est la même aujourd'hui qu'en 2017. Cela fait donc sept ans que nous faisons du surplace. C'est pourquoi la Banque du Canada a déclaré qu'il fallait appuyer sur le bouton d'urgence, qu'il fallait agir.

Aux États-Unis, pour chaque heure travaillée, les Américains produisent 30 % de plus que nous. Trente pour cent. Et cet écart se creuse chaque mois, parce qu'ils enregistrent une croissance, et pas nous.

### **Jeremy :**

Michael Burt et Noel Baldwin, directeur général du Centre des Compétences futures, nous expliqueront plus tard au cours de l'épisode pourquoi nous devons résoudre ce problème et nous ferons part de plusieurs moyens pour en venir à bout. Mark Patterson, directeur général de Magnet, et Emily Madden, directrice principale (et maître de cérémonie), nous expliqueront également comment le fait de rassembler les gens de cette manière pourrait accélérer la mise en œuvre de certaines de ces solutions. Plus tard, je vous présenterai

ma collègue Erin Rose, du Conference Board. Elle parlera de deux projets que nous avons mis en œuvre pour le compte du Centre des compétences futures, projets qui sont liés avec certains des principaux thèmes formulés durant Magnet Network Live – en particulier, l'importance croissante des compétences humaines et la façon dont l'immigration et l'éducation des étudiants étrangers continueront d'influer sur les besoins futurs du Canada en matière de main-d'œuvre.

Certaines de ces conversations ont été enregistrées en direct et sur le vif, vous entendrez donc l'ambiance qui régnait en sourdine.

Songez à quel point notre monde a changé depuis 2017. La COVID. Le télétravail. L'IA. Une volonté de créer des lieux de travail plus inclusifs. La demande croissante de compétences sociales et émotionnelles au travail. Nous sommes confrontés à un dilemme. Comme l'a dit Michael Crowe, vice-président académique du Collège Bow Valley, lors de son intervention à Magnet, il s'agit du problème « 12/21 ». Nous utilisons, littéralement, un paradigme d'apprentissage qui a vu le jour au XIX<sup>e</sup> siècle pour former les talents qui entrent sur le marché du travail du XXI<sup>e</sup> siècle et qui sont confrontés aux problèmes du XXI<sup>e</sup> siècle. C'est l'une des principales conclusions que j'ai tirées de cet événement : l'apprentissage, la formation et les exigences du marché du travail ne sont pas synchronisés et nous ne dotons pas la main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain des bonnes compétences.

J'ai rencontré Noel Baldwin, directeur général du Centre des Compétences futures. Le CCF s'est associé à Magnet pour organiser des séances traitant du dilemme des talents au Canada, pour quelles raisons la confiance en milieu de travail est plus importante que jamais et à quel point l'immigration représente l'avenir du Canada. J'ai demandé à Noel de me parler de la nature de cette collaboration.

**Noel Baldwin :**

Magnet est l'un de nos principaux partenaires au CCF. Il est là depuis les tout débuts. Il travaille très fort, avec nous et avec certains de nos partenaires de projet, sur la création de plateformes numériques pour jumeler les employeurs et les demandeurs d'emploi, en vue d'une collaboration intra et intersectorielle, par exemple, avec les organisations sectorielles ou les conseils sectoriels.

Cet événement est donc une excellente occasion pour le CCF d'entrer en contact à la fois avec des personnes avec lesquelles nous travaillons déjà, mais aussi avec des personnes qui font partie du réseau bien plus large de Magnet, qui se concentrent sur les questions de perfectionnement des compétences et de la main-d'œuvre pour les années à venir.

**Jeremy :**

J'ai demandé à Noel comment s'était déroulé l'ensemble des séances.

**Noel :**

Nous avons travaillé en collaboration avec Magnet pour tenter de déterminer certains des thèmes que ses délégués voulaient aborder et qui sont vraiment liés au type de travail réalisé par le CCF. Nous avons parrainé, par exemple, Daniel Tisch, de la Chambre de commerce de l'Ontario, dont l'allocution traitait de la confiance et de l'importance de cette dernière dans le développement de partenariats efficaces.

C'est un aspect important de la façon dont le CCF travaille. Dès le départ, il s'agit d'un modèle de consortium. Nous avions donc en premier lieu des partenaires sur le terrain, mais pour être une organisation pancanadienne, nous avons dû trouver des moyens de travailler avec des gens de partout au pays. Une grande partie de cette tâche consiste à aller à la rencontre de ces personnes, là où elles se trouvent, mais en outre à le faire en partant du principe que nous nous efforçons de trouver une solution à leurs besoins ou de répondre à leurs défis plutôt que de mettre de l'avant un programme que nous essayons d'appliquer à l'échelle du pays.

Si vous y réfléchissez bien, la confiance est un élément hyper important. La séance que nous avons consacrée aux changements intrasectoriels et les réactions à ces changements, n'est-ce pas ce qui est pratiquement la raison d'être du CCF depuis sa mise sur pied? On a ajouté le mot «futures» dans le nom du Centre, mais je ne pense pas qu'on s'attendait à avoir une pandémie, pas vrai?

Nous avons donc évolué au diapason de nos partenaires de différents secteurs économiques et de différentes collectivités à travers le pays. Nous étions ainsi tout naturellement au diapason en abordant les thèmes dont Magnet souhaitait traiter et les thèmes conformes à notre travail et à notre mission.

**Jeremy :**

Je voulais savoir quels seraient les domaines prioritaires du CCF dans l'avenir. Actuellement, le Centre se concentre sur les questions liées à l'inclusion, aux voies d'accès à l'emploi, à l'automatisation et à la technologie, à la durabilité ainsi qu'aux petites et moyennes entreprises.

**Noel :**

Donc, comme vous l'avez souligné, nous nous sommes concentrés sur cinq domaines prioritaires. Nous considérons que deux d'entre eux sont des facteurs fondamentaux sur lesquels nous n'avons peut-être pas beaucoup de contrôle direct. Le climat, les effets des changements climatiques et les politiques en la matière, ainsi que la technologie, l'IA et l'automatisation. Ce sont des phénomènes mondiaux, mais qui vont continuer d'avoir des répercussions sur le marché du travail canadien.

Il y a deux domaines que nous considérons comme des leviers sur lesquels nous pouvons agir. Le premier est celui des voies d'accès à l'emploi, qui consiste à soutenir les infrastructures qui permettent aux gens de s'orienter dans un marché du travail en pleine mutation, de même qu'à mettre l'accent sur les petites et moyennes

entreprises du Canada, qui représentent une part très importante de notre économie en termes d'emploi et qui ont besoin d'une certaine aide pour répondre à leurs propres besoins en matière de compétences et de talents. Tout cela au service d'un objectif plus large, celui d'une économie inclusive où chacun a la possibilité de prospérer.

Pour tenter de mettre en œuvre ces priorités, nous allons d'abord continuer de travailler avec certains de nos partenaires actuels pour déployer des initiatives qui se sont révélées prometteuses en termes d'incidences sur les Canadiens. Nous allons également nous intéresser à de nouvelles initiatives, à de nouvelles idées. Nous allons donc lancer quelques appels de propositions pour tenter d'élaborer la prochaine génération de projets qui pourront être mis en œuvre au cours des deux prochaines années.

**Jeremy :**

Les répercussions de l'intelligence artificielle sur le travail évoluent rapidement. Au-delà de ChatGPT et des assistants personnalisés, l'IA nous oblige à réfléchir sur certains aspects fondamentaux de la signification du travail. Vivienne Ming est une neuroscientifique théorique, PDG de Socos Labs, entrepreneure dans le domaine de la technologie et de l'innovation, et l'une des penseuses les plus influentes en matière d'IA. Mme Ming a prononcé le discours d'ouverture, en puisant dans ses 25 années d'expérience de travail et de recherche dans le domaine de l'IA et du potentiel humain.

Elle nous a illustré comment la croissance exponentielle des articles de recherche scientifique au cours des 40 dernières années a abouti non pas à l'innovation, mais à une ré-intensification des idées et des auteurs dominants, de même qu'à une mise à l'écart des nouvelles perspectives au sein de la communauté scientifique. Les parallèles avec les grands modèles linguistiques sont assez clairs.

Mais l'un des principaux points de son intervention était que si tout ce que nous essayons de tirer de l'IA est l'efficacité, nous «hypothéquons notre avenir». Mme Ming a également évoqué les moyens par lesquels l'IA peut nous rendre non seulement plus productifs, mais aussi plus innovants : elle permet aux équipes de mieux travailler ensemble et d'obtenir de meilleurs résultats. Les équipes les plus intelligentes, a-t-elle expliqué, sont petites, diversifiées et horizontales, c'est-à-dire des équipes où collaborent des personnes ayant des antécédents différents et des expériences diverses. Elle a aussi parlé d'une forme particulière de l'IA qu'elle utilise et qui incite les équipes à explorer sans craindre de faire des erreurs.

Ashok Kasilingam est le président-directeur général de M2M Tech, une entreprise de perfectionnement des compétences et de la main-d'œuvre dans le domaine de l'IA en Colombie-Britannique. Je lui ai demandé ce qu'il avait retenu du discours de Mme Ming.

**Ashok :**

Tout d'abord, j'ai été très impressionné par cette conférence et par l'oratrice principale, Mme Ming. Je dirais même que j'ai été époustouflé par son discours. Elle a notamment insisté sur l'importance de créer cette étincelle au sein d'une équipe après avoir rassemblé un groupe de personnes de divers horizons; en partageant divers points de vue, l'équipe s'anime et est dynamisée. Il faut donc tester cela. Elle a abordé une série de différents sujets techniques et a parlé de son travail, de ce qu'elle accomplit au sein de nombreuses organisations comme Amazon, Facebook et Google. C'était donc très stimulant et intéressant d'écouter ses témoignages.

**Jeremy :**

Les idées de Mme Ming et les réflexions d'Ashok mettent en relief l'immense potentiel de l'IA pour favoriser l'innovation et la collaboration au sein d'équipes diversifiées. Mais au-delà des discussions sur l'impact de l'IA, cet évènement a été conçu pour rassembler les gens, pour créer des liens concrets qui pourraient engendrer un changement durable. C'est une chose d'entendre parler du pouvoir de l'IA en théorie, mais c'en est une autre que de constater soi-même que les idées et les personnes peuvent se croiser et avoir un impact significatif.

Mark Patterson et Emily Madden de Magnet sont allés plus loin dans le même sens, en soulignant comment la mise en relation de gens et d'idées en personne peut stimuler l'innovation.

**Mark :**

Lorsque vous organisez un évènement comme celui-ci, il y a évidemment, comme vous le savez, beaucoup de choses qui peuvent être évaluées, notamment comment l'évènement s'est déroulé, et ainsi de suite. Évidemment, cela nous intéresse. Mais je pense que selon moi, si nous pouvions découvrir, dans six mois ou un an, que les gens se sont rencontrés lors de cet évènement, qu'ils ont créé un projet et que cela a eu un impact en appuyant le développement économique de la main-d'œuvre et le marché du travail canadien, ce serait une réussite pour nous. Nous sommes donc très enthousiastes. Des gens se rencontrent et influent sur l'avenir.

**Emily :**

Oui, je dirais que Magnet a pour vocation d'établir un lien entre les choses [ou les gens], pas vrai? Nous y réfléchissons beaucoup, d'un point de vue technologique, d'un point de vue numérique. Nous pensons aux intégrations et à la manière dont des choses qui ne sont pas nécessairement liées peuvent l'être pour créer quelque chose d'innovant.

C'est en sorte ce que nous faisons. Il s'agit véritablement d'une « instantiation » en direct de notre travail, et nous adoptons une approche légèrement différente, il me semble, du contenu de notre discussion actuelle. La conversation tourne autour de la prédominance du numérique, tout le monde parle d'IA, et nous prenons en quelque sorte un recul en considérant cet événement d'un point de vue humain, en examinant comment les liens tissés entre ces différents penseurs et représentants de divers secteurs d'activité posent éventuellement les jalons d'importantes innovations et incidences pour notre écosystème. Je crois vraiment que c'est le constat que nous faisons ici.

**Jeremy :**

Tout au long de cet événement, il a été question des raisons pour lesquelles les compétences humaines seront essentielles pour une main-d'œuvre caractérisée par un usage intensif de l'IA. Le Centre des Compétences futures a mené de très nombreuses recherches sur ce sujet, sur ce que nous avons communément appelé les compétences sociales et émotionnelles, et au cours des dernières années, le Conference Board a fait figure de leader dans ce domaine. Comme je l'ai appris en assistant à Magnet Network Live, on a souligné que la confiance est désormais un élément essentiel à l'établissement de rapports humains étroits au sein de la main-d'œuvre, dans le cadre de l'omniprésence progressive de l'IA et des technologies d'automatisation.

Laissons de côté Magnet Network Live pour que je puisse vous présenter ma collègue, Erin Rose. Elle est chercheuse principale au Conference Board du Canada.

Erin a dirigé l'an dernier un projet qui traite du point de vue des employeurs canadiens sur les compétences sociales et émotionnelles en milieu de travail, et des raisons pour lesquelles elles sont importantes. Erin, qu'avez-vous retenu de vos entrevues en ce qui a trait au recrutement de talents possédant ce type de compétences?

**Erin :**

Nous avons parlé à des employeurs d'organisations axées sur le savoir à l'échelle du Canada, et ils nous ont dit presque tous que les compétences sociales et émotionnelles sont aussi importantes, sinon plus, que les compétences techniques pour assurer la réussite de leur organisation. Nous avons constaté la même chose quand nous avons examiné les données relatives aux offres d'emploi dans l'ensemble du pays : l'existence d'une demande manifeste et croissante de compétences sociales et émotionnelles dans les fonctions axées sur le savoir. Les employeurs recherchent donc des compétences sociales et émotionnelles clés telles que la communication, la collaboration, l'écoute, l'empathie et l'intelligence émotionnelle. Certaines de ces compétences, comme la communication, ne sont pas nécessairement nouvelles, mais elles sont appliquées d'une nouvelle manière, à mesure que les organisations adoptent le télétravail et le travail en mode hybride.

L'empathie et l'intelligence émotionnelle, en revanche, sont des priorités plus récentes. Ainsi, avec le rythme rapide des changements technologiques et l'attention croissante portée à la santé mentale en milieu de travail, les employeurs recherchent vraiment des personnes qui font preuve d'empathie et d'intelligence émotionnelle au travail. Ces traits de caractère aident les gens à mieux communiquer, tout en permettant aux gestionnaires de gérer efficacement le changement et de créer un climat de confiance où chacun peut s'épanouir en milieu de travail.

**Jeremy :**

Puis-je vous poser une question sur la confiance? Nous avons beaucoup entendu parler de confiance au Magnet Network Live. Avez-vous des idées sur ce sujet en milieu de travail? Sur les rapports humains?

**Erin :**

Oui, je pense que cela nous renvoie encore à l'intelligence émotionnelle et à l'empathie que les employeurs recherchent. Je crois que lorsqu'on met de plus en plus l'accent sur la santé mentale en milieu de travail en reconnaissant que les aspects personnels et professionnels se recoupent, les employés sentent qu'ils peuvent exprimer le côté personnel d'eux-mêmes en milieu de travail. Si la confiance règne, ils sentent qu'on ne leur en tiendra pas rigueur. Cela leur permet de donner au travail le meilleur d'eux-mêmes.

**Jeremy :**

Daniel Tisch, PDG de la Chambre de commerce de l'Ontario, a parlé de la confiance lors de l'une des séances organisées par le Centre des Compétences futures. Pour le citer, «les enjeux sont élevés, la confiance est faible». Grâce à notre ouverture à l'égard des technologies, nous sommes passés de l'adoption et de l'utilisation d'Internet à de vastes réseaux de médias sociaux, et maintenant à l'IA. Et comme Daniel l'a fait remarquer, les Canadiens ne font pas confiance à l'IA pour l'instant. Mais il est optimiste. Il a indiqué lors de son allocution qu'il croyait en la promesse de l'IA de valoriser davantage les travailleurs. Il a dit, et je cite «l'IA ne générera pas de productivité s'il n'y a pas de confiance».

Voici ce qu'avaient à dire Emily et Mark à ce sujet lors de Magnet.

**Emily :**

Ce thème est extrêmement important, il constitue en fait un grand courant sous-jacent. Même lors de mes nombreuses conversations et activités de réseautage parallèles, on parlait toujours de la façon d'instaurer la confiance. Pourquoi est-elle importante? L'IA peut faire tellement de choses, mais il y en a tant d'autres qu'elle ne peut pas faire, n'est-ce pas? Elle a besoin des humains pour le faire.

Et la confiance est un élément fondamental de la façon dont nous interagissons les uns avec les autres. Comment se bâtit-elle au sein des organisations? Nous avons créé un environnement relaxant qui donne le sentiment que l'on peut commencer à bâtir tout cela de façon concrète. Le simple fait de pouvoir avoir des conversations honnêtes et ouvertes de manière détendue et non performante est l'un des facteurs qui, je crois, fait naître la confiance et est vraiment important pour notre propos et pour notre situation actuelle. Je suis donc tout à fait d'accord avec vous.

**Mark :**

Je pense qu'il y a certains éléments à mettre en place pour avoir un effet sur le plan systémique. Il faut avoir une vision commune. Il faut adhérer à une idée qui dépasse notre propre organisation. Et pour ce faire, il faut faire confiance aux autres organisations avec lesquelles on collabore, n'est-ce pas?

Il s'agit donc d'abdiquer son propre intérêt au profit de quelque chose de plus grand que soi. C'est là que la confiance entre en jeu. Elle devient vraiment importante quand on essaie de résoudre ou de gérer une crise, comme on l'a tous vu lors de la pandémie de COVID, quand tout le monde est passé à l'action en laissant de côté son propre intérêt au profit d'une cause plus importante.

Je crois que nous sommes arrivés à un point où nous avons besoin de ce genre d'intervention – par exemple avec l'IA –, où nous devons réfléchir collectivement à la façon dont nous allons gérer cette technologie, tant pour les promesses qu'elle recèle que pour ses éventuels impacts négatifs. J'estime donc que c'est une période où la confiance est vraiment importante. L'une des raisons pour lesquelles nous avons songé à organiser cet évènement était justement de rassembler des gens, pour leur permettre de forger des liens et d'instaurer un climat de confiance dans un environnement calme, détendu et réceptif.

**Jeremy :**

Si la confiance est l'un des paradigmes émergents de l'avenir du travail, comment cela influera-t-il sur les risques que nous sommes prêts à prendre? Nous avons entendu tout à l'heure Michael Burt, du Conference Board, nous dire que notre productivité stagnait depuis 2017, ce qui explique la faible croissance du Canada par rapport à ses pairs du G7. Les explications habituelles, comme nous l'avons mentionné dans un rapport sur le problème de productivité en août dernier, sont de trois ordres : notre structure industrielle, un déclin de l'innovation dans les entreprises, un faible investissement dans les entreprises canadiennes en démarrage et ce que l'on appelle le « dynamisme des entreprises ». Mais il y a une pièce manquante : les pénuries de compétences contribuent à un engorgement qui se traduit par une baisse de productivité. J'ai réussi à rattraper Michael pour lui parler avant sa causerie au coin du feu avec Candice Frost, la PDG de Disco, lors de la séance intitulée « Investment & Learning Tango » (tango de l'investissement et de l'apprentissage).

**Michael Burt :**

Ce dont je veux vraiment parler, c'est de la crise de productivité qui sévit ici au Canada et de la manière dont l'écosystème des compétences peut y remédier. Je peux vous donner quelques statistiques, mais la vérité, c'est que l'historique canadien en matière de productivité est assez préoccupant. La situation actuelle est en grande partie due à un manque d'investissement de la part des entreprises canadiennes. Il y a toute une série d'éléments qui ne sont pas liés à la politique du travail et qui peuvent influer sur cette situation, mais en examinant l'écosystème des compétences, on constate que quelques mesures pourraient être prises.

L'une d'entre elles porte sur la culture d'aversion au risque qui prévaut au Canada. Ainsi, en commençant par la maternelle jusqu'en secondaire 5, on peut former les Canadiens, les citoyens – par l'entremise du système éducatif régulier – à adopter une approche ou une attitude différente ou plus saine face

au risque. Car en fin de compte, si nous ne prenons pas ces risques, nous continuerons d'avoir une faible adoption des nouvelles technologies et une croissance limitée. C'est donc l'un des éléments à considérer.

Je dirais aussi qu'il faut vraiment comprendre les besoins des entreprises en matière de formation. Au Canada, les entreprises n'investissent pas suffisamment dans la formation. Il n'y a pas d'autre façon de le dire. Nous nous situons au mieux en milieu de peloton. Dans les autres pays de l'OCDE, selon les mesures utilisées, nous sommes en fait à la traîne par rapport à la moyenne. Comment peut-on expliquer cela? Je crois qu'une partie de la problématique est lié à la manière dont nous offrons les programmes d'éducation ou de formation continue au Canada. Il faut s'assurer qu'ils permettent d'acquérir les bonnes compétences qui soient rentables et accessibles au moment idéal. Il ne s'agit donc pas nécessairement d'offrir un programme de trois ans, mais peut-être un programme de trois semaines qui cible réellement les compétences dont les employeurs ont besoin. Voilà donc la deuxième mesure que nous pouvons prendre.

**Jeremy :**

J'ai demandé à Michael de me faire part de ses réflexions concernant le problème du « 12/21 » dont nous avons entendu parler. Mais nous avons dû sortir de la pièce, car le groupe était sur le point de commencer ses tests de son.

**Michael :**

Fondamentalement, dans toute organisation ou dans tout système, il y a une inertie – comme je l'appelle – dans nos façons de faire actuelles. On fait les choses comme on les fait parce qu'on les a toujours faites ainsi. Je crois que c'est certainement le cas de notre système éducatif. Ce n'est pas que quelqu'un dit délibérément « il faut faire les choses comme ça ». Le problème, c'est qu'il faut parvenir à un consensus, sur le fait que nos façons de faire ne sont peut-être pas les bonnes ou les meilleures, et commencer à cheminer vers de nouvelles normes différentes. Et cela prend du temps.

Il faut du temps pour en arriver là. Je crois que l'exemple de Bow Valley, qui a été mentionné hier, va vraiment dans ce sens. On commence à voir certaines institutions faire un pas en avant et dire : « Hé, nous pouvons peut-être faire les choses différemment! » N'est-ce pas? Il faudra peut-être 10 ou 20 ans pour changer un système centenaire ou pluricentenaire, mais je pense qu'avec le temps, nous y parviendrons.

**Jeremy :**

L'une des autres séances présentées en partenariat avec le Centre des Compétences futures était un coup de sonde sur la façon dont l'immigration est importante pour l'avenir du Canada. Alors que les défis démographiques et les pénuries de main-d'œuvre s'intensifient, l'immigration demeure la pierre angulaire de la prospérité future du Canada, mais les perceptions négatives et les idéologies rétrogrades persistent. Cette séance avait pour but de remettre en question ces discours et d'explorer comment les politiques d'immigration, l'intégration de la main-d'œuvre et les stratégies communautaires peuvent être réimaginées pour garantir que les immigrants jouent un rôle central dans le façonnement de l'avenir du pays.

Prenons à nouveau un peu de recul par rapport à l'événement.

J'aimerais revenir à Erin Rose, ma collègue du Conference Board du Canada. En plus du projet qu'elle dirigeait sur les compétences sociales et émotionnelles, elle a également piloté un projet sur les cheminement professionnels des étudiants étrangers à partir des campus des collèges de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Parlez-nous de ce projet et expliquez-nous pourquoi il est important en ce moment.

**Erin :**

Les étudiants étrangers, en particulier ceux qui restent au Canada après avoir obtenu leur diplôme, constituent une part importante de la main-d'œuvre qualifiée du pays. Mais pour profiter vraiment du talent qu'ils apportent et des investissements faits par le Canada dans leur éducation, nous devons leur fournir le soutien dont ils ont besoin pour réussir, à la fois pendant leurs études et après l'obtention de leur diplôme.

Il s'agit entre autres de veiller à ce qu'ils puissent transiter de façon harmonieuse vers le marché du travail. Or, nous constatons aujourd'hui qu'après l'obtention de leur diplôme, de nombreux étudiants étrangers, tout comme d'autres nouveaux arrivants au Canada, ont du mal à trouver un emploi dans leur domaine et gagnent souvent moins que les diplômés nés au Canada.

L'objectif de ce projet était donc de mieux comprendre comment les étudiants étrangers au collégial utilisent les services de soutien à l'emploi des campus et comment ces aides peuvent être améliorées pour obtenir de meilleurs résultats en matière d'emploi.

**Jeremy :**

Qu'avez-vous appris jusqu'à présent? Quelles sont les principales conclusions de vos recherches?

**Erin :**

Nous avons axé cette recherche sur les étudiants étrangers qui étudient au collégial en Ontario et en Colombie-Britannique. Au total, nous avons interrogé un millier d'étudiants et de jeunes diplômés. Nous avons réalisé 40 entrevues de suivi avec eux et nous nous sommes également entretenus avec le personnel des collèges qui travaille dans les services d'orientation professionnelle, les services aux étudiants étrangers et les programmes d'apprentissage intégré au travail.

Nous avons constaté que les étudiants étrangers recherchent un soutien dans un large éventail de domaines, principalement la rédaction de curriculum vitae, l'amélioration des techniques d'entrevue et le réseautage. Mais ces étudiants ont également soulevé des problèmes plus importants tels que la discrimination sur le marché du travail, les conditions de travail et les possibilités d'emploi limitées.

Sur une note positive, nous avons constaté que les étudiants étrangers qui ont eu recours à des services d'orientation professionnelle et qui participent à un programme d'apprentissage intégré au travail font état de meilleurs résultats en matière d'emploi. Ils sont plus susceptibles d'avoir une expérience professionnelle au Canada, se sentent plus satisfaits de leur emploi et déclarent que ce dernier correspond mieux à leur domaine d'études et à leurs objectifs de carrière.

Mais nous avons également constaté qu'un quart des étudiants et diplômés étrangers n'utilisent pas ces mesures de soutien. C'est parfois parce qu'ils ne sont pas au courant des services qui sont à leur disposition ou parce qu'ils n'ont pas le temps de s'en prévaloir. Par ailleurs, les programmes d'apprentissage intégré au travail pour les étudiants étrangers peuvent sembler risqués sur le plan financier, et le transport pour se rendre à ces stages peut également constituer un obstacle.

Bien sûr, les étudiants nationaux peuvent se heurter à certains de ces obstacles, mais les étudiants étrangers ont souvent moins de ressources financières et subissent des pressions financières ou liées à leur installation qui rendent les choses encore plus difficiles pour eux.

### **Jeremy :**

J'ai été ravi de revenir à Toronto, ma ville natale, où j'ai vécu pendant près de 20 ans. Marcher dans le quartier des distilleries à l'automne, sentir les feuilles crisser sous mes pieds dans ces ruelles de pavés uniques en leur genre, c'était spécial. Je n'avais jamais vécu cela de cette façon et je n'aurais jamais cru qu'un événement comme celui-ci me ramènerait chez moi.

En quittant cet événement, inspiré par les approches novatrices et les intervenants qui s'attaquent spécifiquement à nos défis en matière de main-d'œuvre, je n'ai pas pu m'empêcher de penser aux répercussions élargies de ces efforts. Le directeur général du Centre des Compétences futures, Noel Baldwin, qui s'est profondément investi dans ce travail, nous a fait part de l'ampleur remarquable des réalisations du CCF et de ce qui nous attend prochainement.

### **Noel :**

Cela fait maintenant un peu plus de cinq ans que nous travaylons là-dessus. Au cours de cette période, nous avons créé près de 400 partenariats, que ce soit pour des projets pilotes de recherche ou d'innovation. Grâce à ces initiatives et à ces partenariats, plus de 85 000 personnes ont eu accès à une formation directe ou à des occasions d'emploi. Un bien plus grand nombre de personnes encore a eu accès à des ressources qui les aident à comprendre le marché du travail, à s'y orienter et à obtenir le soutien dont elles peuvent avoir besoin, au-delà de la formation elle-même. C'est ce que nous avons fait dans chaque province et territoire. Nous avons été en mesure de créer des partenariats très fructueux avec plusieurs gouvernements provinciaux et territoriaux.

Les travaux du CCF ont donc eu de vastes répercussions. J'estime que nous avons créé une organisation qui jouit d'une grande confiance dans le milieu du perfectionnement des compétences dans lequel nous travaillons. Le CCF a la confiance de notre bailleur de fonds et d'autres gouvernements à travers le pays. Et maintenant, nous essayons d'accroître cet impact. Aller plus loin pour que – alors que le monde qui nous entoure évolue très rapidement – les Canadiens sachent qu'ils seront soutenus et qu'ils auront des gens qui essaieront de prévoir la direction dans laquelle ira la rondelle, et qui seront ensuite à leurs côtés en tant que partenaires pour les aider à cheminer.

**Jeremy :**

Merci encore de vous être joints à nous pour cet épisode supplémentaire du Balado du Centre des Compétences futures. L'enregistrement audio de cet épisode a été en grande partie réalisé lors de l'évènement Magnet Network Live qui s'est tenu à Toronto, en Ontario. Merci à Magnet de m'avoir invité. J'aimerais aussi remercier tous mes invités présents aujourd'hui pour leurs précieux conseils. Vous pouvez écouter les quatre saisons du Balado du Centre des Compétences futures sur votre application de balado préférée. Suivez-nous, si ce n'est pas déjà le cas, et ne manquez pas les balados de la prochaine saison. Cet épisode a été produit, édité et animé par moi-même, Jeremy Strachan. La conception sonore a également été réalisée par votre humble serviteur. Merci de votre écoute.

---

Partenaires FSC

Financé par le programme  
des Compétences futures du  
gouvernement du Canada.



Le Conference  
Board du Canada

Blueprint