



Construire des communautés prêtes pour l'avenir

Compte rendu 2022



Table des matières

Introduction	4
Les grandes leçons à retenir	5
Diversité et Inclusion	7
Collaboration et partenariats	9
Apprentissage permanent	12
Points forts des webinaires individuels	15
Ensemble, nous sommes plus forts : Briser le cloisonnement pour soutenir les chercheurs d'emploi et les employeurs (Nouveau-Brunswick)	17
Créer un « avenir du travail » pour tous (Nouvelle-Écosse)	18
Démystifier les « compétences non techniques » (Territoires du Nord-Ouest)	20
Perturbations technologiques en 2021 et au-delà : Que signifient réellement l'IA, l'apprentissage automatique et les mégadonnées ? (Terre-Neuve-et-Labrador)	21
Contexte et intervenants	21
TechNL Jobs (Offres d'emploi TechNL)	22
Genesis Careers (Carrières Genesis)	22
Programme de stages pratiques pour étudiants	22
Outil Align	22
Renouvellement des compétences pour une plus grande prospérité (Île-du-Prince-Édouard)	26
Exploration de la main-d'œuvre multigénérationnelle en 2022 et au-delà (Manitoba)	28
Créer un avenir du travail pour tous (Quebec)	32
Intégration de différentes cultures sur le lieu de travail (Yukon)	33
Champions de la carrière : Aider les employés et les chercheurs d'emploi à réfléchir à leur plan de carrière (Colombie-Britannique)	34



Introduction

Au cours de la période 2021/2022, Magnet et EnPoint ont eu l'honneur de réunir des leaders, des experts et des acteurs du changement provenant de tout le Canada dans le cadre de la série intitulée « Construire des communautés prêtes pour l'avenir » (CCPA). Ensemble, nous avons animé 13 entretiens auxquels ont participé plus de 30 intervenants issus de divers secteurs, différentes régions et différents horizons.

Grâce à la participation de représentants d'établissements d'enseignement postsecondaire, d'agences d'emploi communautaires, d'employeurs et d'associations professionnelles, la série d'entretiens CCPA a permis d'aborder les sujets suivants :

- Intégration de différentes cultures sur le lieu de travail
- Renouvellement des compétences pour une plus grande prospérité
- Exploration des perspectives dans les communautés rurales

Même si les sujets de discussion étaient variés, ils étaient tous axés sur un thème et un objectif communs : de quelle manière pouvons-nous préparer les communautés canadiennes à l'avenir du travail ?

Les intervenants ont fait part de leurs succès et de leurs difficultés, et ont également mis en évidence les outils et les programmes qui ont contribué à la réalisation de divers objectifs. Ces derniers portaient sur l'amélioration des compétences, la création de lieux de travail inclusifs, l'insertion des étudiants dans le monde du travail, le soutien aux nouveaux arrivants et le renforcement de la capacité d'innovation.

Bien que ces entretiens se soient déroulés sur une année, ils restent d'actualité et soulignent des perspectives et des ressources importantes pour tous les acteurs de la formation professionnelle, du développement de carrière, de la politique et de l'éducation.

Compte tenu des nombreux efforts déployés et des idées novatrices qui se concrétisent au Canada, nous sommes fiers que le CCPA ait servi de plateforme pour amplifier le travail accompli par les intervenants. Nous espérons que ce rapport servira de ressource pour continuer à tirer des enseignements de ces entretiens, et qu'il sera également utile pour accéder aux programmes et aux organismes mentionnés, et pour contempler des questions telles que la résolution des problèmes par la collaboration et la préparation de la main-d'œuvre canadienne de demain.

Magnet et EnPoint tiennent à remercier tous les participants, intervenants et organisateurs qui ont fait de cette série une expérience passionnante, instructive et inspirante.

Les grandes leçons à retenir

Les entretiens du CCPA ont mis en évidence des initiatives et des programmes spécifiques menés dans différentes régions. Cependant, tout au long de la série, des thèmes et des enseignements communs ont émergé quant au soutien d'une main-d'œuvre prête pour l'avenir, à savoir : la diversité et l'inclusion, la collaboration et les partenariats, ainsi que l'apprentissage permanent et le mentorat.

Dans cette section, nous avons mis l'accent sur les exemples de réussite et les idées de différents intervenants du CCPA qui s'inscrivent dans ces thèmes. En rassemblant ces données, nous espérons encourager un plus grand nombre d'organisations à découvrir ces programmes, qui plus est, à se mettre en relation et à collaborer avec des leaders dans tout le pays.

Les rapports complets de chaque entretien sont disponibles sur le [site Web du CCPA](#). Chaque rapport présente un récapitulatif complet des contributions des intervenants, un enregistrement de nos conversations et des ressources supplémentaires.

Veuillez noter que certaines ressources et certains liens inclus dans ce rapport ne sont disponibles qu'en anglais.





Diversité et Inclusion

Bien que les recherches aient révélé que la diversité favorise le renforcement des organisations, les chercheurs d'emploi issus de groupes sous-représentés se heurtent encore à des obstacles. Ces obstacles, ainsi que le manque d'initiatives pour embaucher et retenir les talents issus des groupes visés par l'équité entraînent des répercussions négatives, non seulement sur le bien-être individuel, mais également sur l'économie du Canada.

Selon l'IRPP, le sous-emploi des immigrants coûte chaque année à lui seul 50 milliards de dollars au PIB du Canada. De plus, 44 % des ingénieurs formés à l'étranger en Ontario sont sous-employés. Le sous-emploi et la précarité s'étendent à d'autres groupes tels que les personnes en situation de handicap, qui sont exclues du marché du travail et présentent des taux de pauvreté plus élevés, et jusqu'à 200 fois plus élevés pour les personnes en situation de handicap grave. Ce ne sont là que deux exemples de groupes laissés pour compte. Les femmes travaillant dans des secteurs spécifiques, les étudiants étrangers et les autochtones sont tous confrontés à des obstacles particuliers qui ne peuvent être éliminés que par des démarches spécifiques.

Lors des différentes séances, les intervenants ont souligné le besoin de réduire les obstacles à l'emploi pour les nouveaux arrivants, de manière à constituer une réserve de nouveaux talents pour le Canada. Selon le [Conference Board du Canada](#), « le Canada ne dispose pas à l'heure actuelle d'une stratégie de coordination entre l'octroi des permis d'études et la sélection des étudiants étrangers aux fins d'immigration ». Avec un système fragmenté et des règles différentes d'une province à l'autre, les étudiants étrangers sont souvent confrontés à l'incertitude et à une transition difficile entre le statut d'étudiant et celui de résident permanent. Il en résulte une perte de talent et de potentiel pour eux, tout comme pour le Canada.

Les intervenants de la série CCPA ont reconnu la nécessité pour le Canada de s'appuyer sur deux fronts clés pour construire un avenir du travail inclusif. Le premier se résume à créer des voies d'accès pour que les

divers talents puissent être admis au Canada et y rester, et le second consiste à établir des partenariats pour identifier les obstacles particuliers auxquels se heurtent différents groupes et mettre en œuvre des programmes visant à favoriser une plus grande diversité en matière d'embauche et de maintien en poste.

L'IRPP ajoute que les partenariats entre les conseils de l'emploi des immigrants et les organismes intermédiaires, tels que les associations industrielles et les prestataires de services communautaires peuvent mettre l'accent sur la formation des employés en fonction des compétences recherchées et collaborer avec les employeurs pour développer des programmes appropriés.

Les mêmes principes pourront et devront être appliqués à d'autres groupes confrontés à des obstacles, tels que les personnes en situation de handicap. Les intervenants ont fait valoir que les employeurs et les établissements d'enseignement peuvent collaborer pour fournir aux personnes handicapées une formation, ainsi qu'une reconnaissance des compétences et des diplômes qui leur permettront de s'orienter vers de nouvelles possibilités de carrière.

- Nunavut :** [Le programme Expédition à Communauté \(E2C\)](#) de la Fondation SOI est un programme communautaire destiné aux jeunes de l'Inuit Nunangat. Le programme E2C a collaboré avec des jeunes de la communauté pour concevoir des programmes destinés à d'autres jeunes de la communauté. Par le biais de l'inspiration, de la formation, du mentorat et du soutien financier, les coordinateurs communautaires locaux et les conseils locaux de la jeunesse disposent des outils nécessaires pour faire participer les jeunes, les aînés et les principaux dirigeants communautaires. Le succès du programme E2C a inspiré d'autres communautés à impliquer les jeunes dans le développement de la culture numérique, sans avoir à quitter leur communauté.
- Yukon :** L'un des défis que nous devons relever est de retenir les étudiants étrangers dans nos provinces et dans notre main-d'œuvre. [EduNova adopte une approche itérative pour continuer à apprendre, à écouter et à essayer de répondre aux étudiants en fonction de leur situation.](#) Il est important de ne pas se contenter d'écouter les étudiants, mais de les impliquer de différentes manières pour pouvoir capter leur attention et leur offrir de manière efficace les informations dont ils ont besoin.
- Nouvelle-Écosse :** Concevoir des supports de programme qui favorisent la pleine participation des membres des communautés marginalisées et faire en sorte que les gens puissent avoir l'impression de faire partie des programmes, des initiatives, etc. Envisager le principe « rien pour nous, sans nous », car l'avenir du travail passe par la codétermination et la cocréation de solutions.
- Colombie-Britannique :** La pandémie a révélé l'importance de mieux comprendre les différents points de vue du Canada. [Les recherches et réflexions de Brainstorm examinent diverses questions relatives au lieu de travail](#), telles que : Comment comprendre les besoins de différentes personnes ? Comment pouvons-nous mieux travailler avec ces personnes et les soutenir ? Comment pouvons-nous rendre notre lieu de travail plus attrayant ? Comment faire en sorte que notre lieu de travail soit plus inclusif ?



Collaboration et partenariats

Les entretiens du CCPA ont permis de constater que depuis un certain temps, le travail et l'éducation ne sont plus dissociés et qu'ils sont de plus en plus étroitement liés. Au cours de leur carrière, les travailleurs pourront être amenés à changer de poste, voire même de secteur, et ce à plusieurs reprises, ce qui les obligera à se perfectionner et à se recycler en permanence. Sans la possibilité d'un apprentissage continu, autre thème apparu lors de ces entretiens, les chercheurs d'emploi risqueront de manquer des occasions d'emploi, et les employeurs ne seront pas en mesure de répondre au changement.

En effet, [une étude du Forum des politiques publiques](#), citant McKinsey, estime que 14 % de la main-d'œuvre mondiale devra acquérir de nouvelles compétences ou changer d'emploi au cours des années à venir. À l'heure actuelle, en ce qui concerne la formation non formelle susceptible de permettre des transitions professionnelles, le Canada est en retard par rapport à ses homologues de l'OCDE, qui consacrent en moyenne 0,13 % de leur PIB à l'amélioration des compétences et au perfectionnement professionnel, alors que le Canada n'y consacre que 0,07 %.

La nécessité de soutenir les transitions par le biais de la formation continue est d'autant plus pressante que le Canada est confronté à un changement démographique important, [sachant qu'un travailleur sur cinq est sur le point de prendre sa retraite](#). Les entreprises ne vont pas seulement devoir commencer à embaucher pour répondre aux besoins immédiats, mais devront également recruter à l'avance en mettant en place

des plans de relève et en instaurant un dialogue avec les établissements d'enseignement pour fournir une formation adaptée, de manière à ce que les jeunes diplômés soient prêts à travailler.

Le marché actuel du travail au Canada présente un tableau complexe dans lequel une organisation ou un secteur ne peut résoudre à lui seul les principaux défis. Le pays étant confronté à une crise de la relève et à d'importantes pénuries de main-d'œuvre, les éducateurs et les secteurs d'activité doivent collaborer pour faire en sorte que les employeurs puissent embaucher des personnes possédant des compétences adéquates.

Dans le cadre du CCPA, nous avons pris connaissance de divers programmes qui ont tiré parti des efforts combinés des établissements d'enseignement postsecondaire, des organisations communautaires et des employeurs, de manière à produire de meilleurs résultats pour les chercheurs d'emploi et les entreprises.

Les intervenants ont systématiquement mis en évidence deux domaines clés dans lesquels les partenariats pourraient relever les défis de perfectionnement professionnel et de pénurie de main-d'œuvre, à savoir le mentorat et l'apprentissage en milieu de travail. Bien que ces stratégies ne fournissent pas de solutions complètes à ces défis particulièrement complexes, les organisations participantes ont connu un succès considérable en créant des opportunités pour les chercheurs d'emploi et en pourvoyant des postes dans les secteurs clés de leur région.

Au Canada, le mentorat s'est avéré être un investissement professionnel fructueux, tant pour les jeunes à la recherche d'un emploi que pour les employeurs. Le mentorat n'est pas uniquement réservé aux jeunes, mais peut aussi agir en tant que système permettant de mettre en relation de jeunes diplômés et des chercheurs d'emploi issus de groupes sous-représentés, avec des occasions d'apprentissage et de mise en réseau dans les secteurs de leur choix, comme en témoigne l'exemple du [Crown Mentorship](#).

De plus, des programmes d'apprentissage en milieu de travail à grande échelle, financés par le gouvernement fédéral et mis en œuvre par des partenaires dans tout le pays, ont permis de placer de manière stratégique les étudiants dans des emplois leur permettant de combiner formation académique et expérience sectorielle pertinente.

Dans les deux cas, les programmes ont été soutenus par des partenariats entre divers intervenants tels que les employeurs, les organismes communautaires, les établissements d'enseignement postsecondaire et le gouvernement, tous œuvrant dans le but commun de répondre aux principaux besoins du marché du travail au profit des chercheurs d'emploi et des employeurs.

- Ontario :** La création et l'utilisation de partenariats dans le cadre d'un objectif commun permettent d'instaurer un changement durable pour tous : « En rassemblant les gens, nous pouvons accomplir des choses extraordinaires ». Le Programme de stages pratiques pour étudiants aide ces derniers à trouver des possibilités d'apprentissage en milieu de travail. Avec l'introduction des procédures de confinement au début de l'année 2020, beaucoup d'incertitudes régnaient dans les établissements postsecondaires et parmi les étudiants, quant à la possibilité de répondre aux exigences de l'enseignement coopératif pour l'obtention de diplômes. Toutefois, le fait de voir la Banque Royale du Canada transférer son importante main-d'œuvre à distance, tout en s'engageant à accueillir des étudiants, a fait naître la conviction que « s'ils peuvent le faire, nous pouvons le faire aussi ». Ainsi, Magnet a redéfini ses modèles pour mieux aider les PME à continuer à embaucher par le biais du programme PSPÉ. En collaboration avec le gouvernement, l'association coopérative nationale, CECAIT Canada, et RBC qui a contacté les PME de son réseau, des subventions salariales ont été accordées en faveur de 18 000 stages pour étudiants.
- Québec :** L'un des points saillants de cette discussion a été qu'une communauté prête pour l'avenir doit être disposée à prendre en compte toutes les facettes de la vie d'une personne (à savoir : famille, école, travail, activités sociales). Lors de la mise en œuvre de nouveaux programmes et initiatives, il est important d'évaluer et de respecter les besoins de chacun, y compris ceux des populations marginalisées. L'inclusion et la diversité sont essentielles à la création de communautés prêtes pour l'avenir.
- Manitoba :** Le mentorat est un moyen pour chacun d'entre nous d'y parvenir, tout en créant un environnement qui renforce la confiance en soi du chercheur d'emploi, de l'étudiant ou de l'employé, et qui l'aide à construire un réseau de soutien. Le mentorat a un impact positif sur l'avancement et le perfectionnement professionnel. Crown Mentorship a fait en sorte de changer l'état d'esprit selon lequel seuls les protégés bénéficient d'une relation de mentorat. Ils ont réussi à façonner les programmes de telle sorte que les protégés et les mentors puissent bénéficier d'une relation de mentorat et puissent s'épanouir. Ainsi, cette évolution leur permettra de contribuer activement à leurs propres organisations et à leurs communautés.



Apprentissage permanent

L'engagement à assurer l'avenir de la main-d'œuvre exige de tous les participants qu'ils s'engagent à suivre un apprentissage permanent. Lorsque nous travaillons avec une main-d'œuvre multigénérationnelle et que nous devons faire face à l'évolution rapide de la technologie, nous devons être capables de remettre en question nos connaissances et faire preuve d'humilité pour défier notre savoir actuel. Les employeurs et les communautés devront continuer à favoriser et à entretenir le sens du questionnement formulé par la main-d'œuvre et à encourager une culture de l'apprentissage permanent.

[Le Forum économique mondial a déjà fait savoir que](#) les pays doivent considérer l'avenir du travail comme un processus de réinvention constante et généraliser l'apprentissage pour tous, en donnant la priorité à l'apprentissage ponctuel et à l'apprentissage autonome. Ces types d'apprentissage peuvent coexister avec le travail et permettre aux individus de s'adapter aux changements à venir sans perturber leur carrière. Les compétences sociales et les compétences émotionnelles devront être privilégiées en particulier.

[Le rapport de RBC intitulé « Humains recherchés »](#) fait également écho aux affirmations de McKinsey mentionnées ci-dessus, en soulignant que plus de 25 % des emplois seront perturbés par la technologie au cours de la prochaine décennie, ce qui changera radicalement la nature du travail et les compétences que les travailleurs devront posséder, à mesure que ces changements modifieront les postes existants et créeront

de nouvelles opportunités. Le rapport met également en garde sur le fait que « En général, les employeurs ne sont pas préparés à recruter et à perfectionner – par l'embauche, la formation ou la reconversion professionnelle – les aptitudes requises pour que leur entreprise soit plus concurrentielle dans l'économie numérique ».

En soulignant les compétences qui seront nécessaires dans un contexte de changement, [le gouvernement du Canada met également l'accent](#) sur des aptitudes telles que la créativité, l'innovation, l'adaptabilité et la résolution de problèmes. Ces aptitudes nécessitent un apprentissage permanent, dans la mesure où elles dépendent moins de l'accomplissement de tâches isolées que de la compréhension de l'environnement et de la capacité à relever de nouveaux défis, en utilisant différents outils à tout moment.

Selon un intervenant de notre webinaire au Nouveau-Brunswick, « les employeurs recherchent des personnes capables d'appliquer des compétences en créativité et en innovation à leur travail dans des contextes de plus en plus diversifiés et de trouver de nouvelles solutions ou de nouvelles approches pour relever les défis ».

Les intervenants ont tenu des propos positifs sur les partenariats d'apprentissage continu visant à soutenir les microcrédits comme moyen d'apprentissage rapide et autonome au sein de la main-d'œuvre actuelle. [Le Centre des compétences futures a également étudié la possibilité d'intégrer des microcrédits](#) dans des options éducatives qui peuvent être proposées aux apprenants à tout moment de leur carrière. Divers programmes pilotes se sont penchés sur la manière dont les employeurs et les éducateurs peuvent collaborer sur les microcrédits, afin de fournir aux apprenants des compétences applicables et reconnues.

L'investissement continu dans la formation des employés peut également se révéler un atout majeur pour les employeurs. Comme indiqué par le Conference Board du Canada dans le rapport intitulé [Canadian Human Resources Benchmarking: Investing in Employee Training and Development](#) (Analyse comparative des ressources humaines canadiennes : Investir dans la formation et le perfectionnement des employés), « 94 % des employés resteraient plus longtemps dans une entreprise si celle-ci investissait dans leur développement professionnel ». En revanche, 37 % des employés « envisageraient de quitter leur entreprise si la formation et le perfectionnement n'étaient pas offerts ».

Nouveau-Brunswick : Dans la mesure où un certain nombre de futurs emplois n'existent pas encore, il semblerait pertinent de mettre l'accent sur le perfectionnement des compétences et peut-être moins sur l'obtention de diplômes et de certificats. Le bénévolat et l'apprentissage en milieu de travail peuvent être un excellent moyen de développer ou d'améliorer des compétences telles que la pensée critique et la collaboration, autant de compétences importantes pour les emplois de demain. Le [programme Future Link](#), en est un exemple où des organisations ont pu bénéficier d'un soutien important en accueillant un stagiaire à un moment critique de leur activité. Les employeurs ne sont pas les seuls à bénéficier de Future Link, les

étudiants stagiaires en profitent également. En effet, ces derniers ont la chance de participer à huit projets différents en travaillant avec différentes entreprises, avec leurs équipes et dans le cadre de leurs cultures professionnelles.

Île-du-Prince-Édouard : En partenariat avec le collègue Holland de l'Î.-P.-É., [le programme de perfectionnement professionnel offert par CASTL en est à sa troisième cohorte](#). Le programme a été conçu, développé et mis en œuvre pour les adultes sans emploi, en situation de sous-emploi ou en transition de carrière. Le programme de perfectionnement professionnel initie les apprenants à toute une série de sujets destinés à leur fournir les connaissances et les compétences nécessaires pour entamer une carrière florissante dans le secteur des biosciences.

Alberta : [Le programme « Parcours J'avance » du CTIC](#) offre un encadrement professionnel et accélère les perspectives d'emploi des professionnels formés à l'étranger (PFÉ) qui sont sans emploi ou sous-employés au Canada, tout en aidant les secteurs d'activité du Canada à accélérer leur avantage numérique et à élargir leurs perspectives d'emploi.

Territoires du Nord-Ouest : Une énorme base de connaissances quittera bientôt le marché du travail ; [à ce jour, un adulte actif sur cinq est sur le point de prendre de sa retraite](#). Nous devons établir des liens avec ces professionnels, que ce soit sous forme de mentorat, d'apprentissage ou autre, afin que les apprentissages, les expériences et les compétences puissent être transmis à différentes générations pour les aider à se préparer à l'avenir.

Terre-Neuve-et-Labrador : Genesis a fait progresser le débat sur l'équité, la diversité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance. À titre d'exemple, leur programme [« Start-Up Visa »](#) attire de jeunes entreprises à fort potentiel de croissance du monde entier pour lancer et développer leurs activités à Terre-Neuve-et-Labrador. Le programme [« Women in Tech »](#) de Genesis se concentre sur le maintien en poste des femmes dans le secteur de la technologie, en encourageant les exemples à suivre et en utilisant le mentorat. Le programme a permis de faire passer la représentation des femmes fondatrices de 0 % à plus de 30 % en trois ans.

Points forts des webinaires individuels

- Une série de 13 webinaires organisés par chaque province et territoire
- Plus de 30 experts et dirigeants provenant de tout le Canada
- Briser les cloisonnements et instaurer le dialogue
- Préparer les communautés canadiennes à l'avenir du travail



Ensemble, nous sommes plus forts : Briser le cloisonnement pour soutenir les chercheurs d'emploi et les employeurs (Nouveau-Brunswick)

Contexte et intervenants

Les cloisonnements créent une culture de travail séparée qui réduit la productivité et pose des problèmes aux employeurs et aux chercheurs d'emploi. Au lendemain de la pandémie COVID-19, les leaders présents à ce séminaire ont partagé leurs expériences en matière de suppression de ces barrières, afin de soutenir la reprise économique pour tous.

Cet événement a rassemblé des leaders du Nouveau-Brunswick qui ont partagé leurs connaissances et leurs initiatives organisationnelles et personnelles visant à supprimer les cloisonnements.

Cet événement a réuni plusieurs intervenants

- Rachel Brown, directrice des relations postsecondaires, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, gouvernement du Nouveau-Brunswick, [Future NB | Avenir NB | Future Wabanaki | Avenir Wabanaki](#),
- Stéphane Sirois, [Future Link](#) coordinateur de programmes, [Chambre de commerce du Grand Moncton](#),
- Kirsten MacLellan, stagiaire en soutien aux entreprises, Chambre de commerce de Fredericton, et étudiante à l'Université St-Thomas.
- Kenza Bennouna, conseillère financière et jeune diplômée du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB).

Points importants à retenir

Il est ressorti de ces entretiens qu'il est important de comprendre que nous avons tous un rôle à jouer dans la construction de communautés prêtes pour l'avenir et que nous devons agir, quel que soit notre degré d'implication. Il est de notre devoir de trouver des moyens d'y parvenir en se penchant sur les lacunes existantes, en examinant les éléments qui peuvent paraître désagréables et en comprenant que nous n'avons pas vraiment d'autre choix que d'évoluer et de construire un avenir du travail dont nous pouvons être fiers.

[Lisez le récapitulatif complet et regardez-le ici !](#)

Programmes et ressources à consulter

- Jesse Itzler : 'Build your life resume' (Rédigez votre CV de vie)
- Covid-19 Breaking Down Silos In Companies (Covid-19 Briser le cloisonnement dans les entreprises)
- Cross-Silo Leadership (Leadership intersectoriel)
- The Chief Reinvention Officer Handbook: How to Thrive in Chaos (Le manuel du chef de la réinvention : Comment s'épanouir dans la tourmente) par Nadya Zhexembayeva. Ce livre explique combien il est important pour les organisations et les employeurs de se réinventer tous les trois ans, afin de survivre et de prospérer.
- Rapport d'Emploi et Développement social Canada intitulé [Compétences pour réussir](#)
- [Future NB | Avenir NB | Future Wabanaki | Avenir Wabanaki](#)
- [FUTURE LINK](#)

Créer un « avenir du travail » pour tous (Nouvelle-Écosse)

Contexte et intervenants

De nombreuses études ont démontré que la constitution d'équipes diversifiées apporte des points de vue uniques, améliore la résolution des problèmes et renforce l'engagement des employés. Il existe de plus en plus d'informations prouvant qu'il reste encore beaucoup à faire pour réduire les obstacles à l'emploi et à la formation, aggravés par la COVID-19, auxquels se heurtent les groupes marginalisés, les jeunes et les travailleurs de première ligne, entre autres.

Cet événement a réuni plusieurs intervenants

- Matthew Martel, directeur de l'exploitation, [Black Business Initiative](#)
- Jill Provoe, directrice générale, Droits de la personne, équité et Inclusion, [Nova Scotia Community College](#)
- Dr Devan Kronisch, responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, [Proposify](#)
- Jess Popp, responsable de l'engagement et du partenariat, [Centre for Employment Innovation, Université St. Francis Xavier](#)

Points importants à retenir

La création d'un avenir professionnel pour tous est une approche réunissant de nombreuses parties prenantes, s'étalant sur plusieurs années et sur plusieurs fronts ; il s'agit d'un processus complexe et continu. Nous avons tout intérêt à apprendre les uns des autres en partageant des ressources, des informations et des témoignages liés à nos victoires et à nos échecs, et en admettant en toute humilité que nous avons tous un rôle à jouer pour faire en sorte que l'avenir du travail soit ouvert à tous les membres des communautés canadiennes. Suivez les conseils et les recommandations de nos intervenants, continuez à poser des questions et poursuivez la conversation et les initiatives visant à créer des communautés prêtes pour l'avenir.

[Lisez le récapitulatif complet et regardez-le ici !](#)

Programmes et ressources à consulter

- [Le réseau Diversity Employment Network](#)
- [What does my headscarf mean to you? \(Que symbolise mon foulard pour vous ?\) | Yassmin Abdel-Magied](#)
- [How blind auditions help orchestras to eliminate gender bias \(Comment les auditions à l'aveugle permettent aux orchestres d'éliminer les préjugés sexistes\)](#)
- [Improving workplace culture through evidence-base diversity, equity and inclusion practices \(Améliorer la culture sur le lieu de travail grâce à des méthodes fondées sur des données probantes en matière de diversité, d'équité et d'inclusion\)](#)
- [Anti-Racism Daily](#)
- [Hofstede Insights](#)
- [La transition des organismes employeurs : Une étude sur les politiques et pratiques favorisant l'intégration des personnes trans en milieu de travail](#)
- [Black-owned Business Directory \(Répertoire des entreprises appartenant à des Noirs\)](#)
- [Addressing Economic Racism in Canada's Pandemic Response and Recovery \(Lutter contre le racisme économique dans le cadre de l'intervention et du rétablissement du Canada à la suite de la pandémie\)](#)
- [« L'esprit d'inclusion : Comment cultiver la diversité au quotidien » par Justin Jones-Fosu](#)

Démystifier les « compétences non techniques » (Territoires du Nord-Ouest)

Contexte et intervenants

Selon l'enquête mondiale de McKinsey & Company sur le perfectionnement professionnel, la proportion d'entreprises prenant en compte l'empathie et les compétences interpersonnelles a doublé en 2020, tandis que Deloitte prévoit que d'ici 2030, les professions exigeant des compétences non techniques représenteront deux tiers de tous les emplois.

Pourtant, les compétences non techniques ont été sous-évaluées ou négligées, et font encore l'objet de mythes. Les intervenants ont partagé leur expérience sur l'importance des « compétences non techniques » et sur l'intérêt d'investir dans leur développement.

Cet événement s'est penché sur ces questions et a réuni plusieurs intervenants :

- Jennifer Phillips, directrice générale, [Chambre de commerce des Territoires du Nord-Ouest](#)
- Dre Kerry Lynn Durnford, chef de programme, baccalauréat en sciences infirmières (B. Sc. Inf.) et post-B. Sc. inf., [Collège Aurora](#)
- Erika Hildebrand, Partenaire, [Venor](#)

Points importants à retenir

L'un des points importants de cet entretien est que, si les gens pensent que les « compétences non techniques » sont faciles à acquérir, ce sont en réalité des compétences difficiles à maîtriser. Les compétences en matière de relations interpersonnelles et de communication sont difficiles à acquérir, mais elles sont pourtant indispensables à tous les secteurs d'activité.

Nos intervenants ont également discuté de l'importance de l'apprentissage permanent pour réfléchir et agir différemment de ce qui avait été fait jusqu'à présent. Ils ont également parlé de l'importance de faire preuve de vulnérabilité et de prise de conscience de soi, pour mieux comprendre ses propres lacunes et savoir comment se perfectionner et acquérir des compétences précieuses.

[Lisez le récapitulatif complet et regardez-le ici !](#)

Programmes et ressources à consulter

- [Personal Support Worker Program](#) (Programme de préposés aux services de soutien à la personne)
- [Shop Local Campaign \(#ShopNWT\)](#) (Campagne « Acheter local »)
- [Folk on the rocks festival – Volunteer opportunity](#) (Festival Folk on the rocks - Possibilité de bénévolat)
- [Skills 4 Success](#) (Compétences pour réussir)
- [Massive Open Online Courses \(MOOCs\)](#)
- [The Northwest Territories Health and Social Services Authority \(NTHSSA\)](#) (Administration des services de santé et des services sociaux des Territoires du Nord-Ouest)

Perturbations technologiques en 2021 et au-delà : Que signifient réellement l'IA, l'apprentissage automatique et les mégadonnées ? (Terre-Neuve-et-Labrador)

Contexte et intervenants

[Des recherches ont indiqué](#) que plus de 90 % des grandes entreprises investissent régulièrement dans l'IA. L'intelligence artificielle, l'apprentissage automatique et les mégadonnées sont une passerelle vers un avenir au potentiel infini – [à condition de disposer d'une main-d'œuvre adaptée](#). Il est essentiel que les organisations et les dirigeants préparent et [munissent leurs employés des compétences](#) requises pour exceller dans un monde du travail en rapide évolution, tant aujourd'hui, que pour les années à venir.

Les dirigeants de Terre-Neuve-et-Labrador ont fait part de leurs apprentissages organisationnels et personnels et de leurs réflexions sur ce que l'IA, l'apprentissage automatique et les mégadonnées représentent pour les chercheurs d'emploi et les organisations qui cherchent à s'adapter et à s'épanouir dans l'avenir du travail.

Cet événement a permis d'explorer l'impact de ces technologies avec les intervenants suivants :

- Lesley Galgay, directrice du succès, diversité, [Genesis](#)
- Andrew Sinclair, fondateur et PDG de [totaliQ](#) et [trajectorE](#)
- Paul Preston, PDG, [techNL](#)

Points importants à retenir

L'un des thèmes qui se dégagent clairement et systématiquement, est que nous avons tous la responsabilité de servir d'exemples et de jouer le rôle de mentors auprès de ceux qui pourraient bénéficier d'un soutien, ainsi qu'auprès de ceux qui ne travaillent pas encore dans le secteur, mais qui souhaitent explorer les possibilités.

Même si nous parlons de perturbation technologique en 2021 et au-delà, la technologie est en réalité une affaire humaine. Sans les êtres humains, il n'y a aucune perturbation technologique. Certains emplois évolueront et changeront en fonction des progrès technologiques, ce qui ne diffère pas de ce qui s'est produit par le passé. Cela étant dit, nous aurons toujours besoin d'êtres humains dans les emplois qui font appel à la technologie et cela n'est pas près de changer.

[Lisez le récapitulatif complet et regardez-le ici !](#)

Programmes et ressources à consulter

- [Le Conference Board du Canada](#)
- [Centre des Compétences futures](#)
- [Conseil des technologies de l'information et des communications \(CTIC\)](#)
- [Finland is challenging the entire world to understand AI by offering a completely free online course \(La Finlande invite le monde entier à étudier l'IA en proposant un cours en ligne entièrement gratuit\)](#)
- ["The Future of Work" Podcast with Jacob Morgan \(Balado « L'avenir du travail » avec Jacob Morgan\)](#)
- ["The Infinite Game" by Simon Sinek \(« Le jeu infini » par Simon Sinek\)](#)
- ["Atomic Habits: An Easy & Proven Way to Build Good Habits & Break Bad Ones" by James Clear \(« Les habitudes atomiques : Une méthode simple et efficace pour prendre de bonnes habitudes et en perdre de mauvaises » par James Clear\)](#)
- [TechNL Jobs \(Offres d'emploi TechNL\)](#)
- [Genesis Careers \(Carrières Genesis\)](#)
- [Programme de stages pratiques pour étudiants](#)
- [Outil Align](#)

Exploration des perspectives dans les communautés rurales (Nunavut)

Contexte et intervenants

La division entre les zones urbaines et les zones rurales décrit les inconvénients que subissent les communautés rurales sur le plan de la croissance économique, de la densité de population, de la répartition des revenus et des possibilités de carrière. [Bien que la pandémie ait entraîné des pertes d'emplois sans précédent en 2020, les zones rurales ont été les régions où la reprise de l'emploi a été la plus rapide.](#)

Actuellement, 18 % de la population canadienne vit dans des zones rurales. Une étude menée par le Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship prévoit une croissance rapide de la population dans les zones rurales au cours des prochaines années, ce qui favorisera des communautés rurales plus diversifiées et conduira à de plus grandes possibilités d'emploi et de formation pour l'avenir du travail.

Cet événement s'est penché sur la question de l'emploi pour tous et a discuté de la division entre les zones rurales et les zones urbaines avec ces intervenants :

- Lynda Brown, responsable de l'équipe des anciens élèves, [Fondation SOI](#)
- Jennifer Whelan, directrice générale, CBDC Emerald
- Becky Tucker, associée aux communications, planification des campus et engagement communautaire, [Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse](#)

Points importants à retenir

La discussion a fait ressortir l'importance de s'inspirer des communautés et d'apprendre avec elles, et de collaborer entre différents secteurs pour atteindre un objectif commun. Nous devons faire preuve de vulnérabilité, de courage et être prêts à nous faire connaître. Chaque personne a un rôle à jouer en tant que membre d'une communauté, et nous devons tous apporter notre contribution pour renforcer cette communauté. Il reste encore du travail à faire et des leçons à tirer, mais nous ne sommes pas tout seuls.

[Lisez le récapitulatif complet et regardez-le ici !](#)

Programmes et ressources à consulter

- [Expédition à Communauté \(E2C\)](#)
- [Expéditions de la fondation SOI](#)
- [Newfoundland Study and Stay Program \(Programme d'études et de séjour à Terre-Neuve\)](#)
- [Programmes de la CBDC](#)
- [NSCC Community Innovation Leads and Customized Programming \(Les initiatives communautaires d'innovation et les programmes personnalisés du CCNE\)](#)
- [PORT Plein cap vers un avenir bleu de la Fondation SOI](#)
- [Nunavut Sivuniksavut](#)
- [Canada Job Grant](#)
- [Réseau de développement](#)
- [Prêt entreprise sociale CBDC](#)
- [Objectifs de développement durable \(ODD\)](#)
- [Nova Scotia Regional Enterprise Networks](#)
- [Community Innovation Leads \(CIL\) \(Initiatives communautaires d'innovation ICI\)](#)

Définir la « nouvelle normalité » et concevoir dès aujourd'hui l'expérience des employés de demain (Ontario)

Contexte et intervenants

[Selon Mckinsey & Company](#), le taux d'interaction numérique entre les organisations et leurs clients est de 80 % après la pandémie, soit trois fois plus qu'avant la pandémie. [Plusieurs tendances](#) se sont dégagées, notamment la nécessité d'améliorer et de perfectionner les compétences, la flexibilité liée au travail à distance, la valorisation du soutien à la santé mentale des employés et la transition de la gestion du travail des employés, à la gestion de « l'expérience des employés ».

L'enquête effectuée en 2021 sur l'expérience des employés et menée par Willis Towers Watson a révélé que 92 % des organisations ont donné la priorité à l'expérience des employés, soit 52 % de plus qu'avant la pandémie. Au début de la pandémie, 72 % des employés avaient pleinement confiance en leurs dirigeants pour protéger leur santé et leur bien-être, mais ce chiffre a chuté, puisque 52 % des employés ont déclaré être plus anxieux.

Cet événement a permis d'explorer la nouvelle normalité avec les panélistes suivants :

- Mark Beckles, vice-président, Impact social et innovation, [Citoyenneté d'entreprise RBC](#)
- Dr Wendy Cukier, fondatrice du Diversity Institute, Université métropolitaine de Toronto
- Mark Patterson, directeur général, [Magnet](#)

Points importants à retenir

Lorsque nous réfléchissons aujourd'hui à la définition de la « nouvelle normalité » et à la conception de l'expérience des employés du futur, le thème constant de la conversation était que, bien que nous ne sachions pas ce que l'avenir nous réserve ou que nous ne soyons pas entièrement sûrs de la manière d'aider les communautés et les employés à faire face à ces changements, le fait de réunir des personnes partageant une vision et un objectif communs a le pouvoir de créer un impact significatif et durable.

Si la pandémie mondiale a affecté la vie de tous, certaines personnes ayant été touchées plus que d'autres, la pandémie nous a également ouvert les yeux sur la possibilité d'un avenir meilleur. L'heure est venue de mieux construire, de découvrir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, et de se responsabiliser pour nous-mêmes, ainsi que pour les communautés auxquelles nous appartenons. Lorsque nous nous réunissons en tant que communauté, nous pouvons inspirer, innover et créer un avenir meilleur et plus inclusif pour le monde du travail.

[Lisez le récapitulatif complet et regardez-le ici !](#)

Programmes et ressources à consulter

- [Diversity Institute](#)
- [Women Entrepreneurship Knowledge Hub \(Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat\)](#)

- [Objectif Avenir RBC](#)
- [BBPA Survey on COVID Supports \(Enquête du BBPA sur les mesures de soutien relatives à la COVID\)](#)
- [Advanced Digital and Professional Skills \(ADaPT\) \(Compétences numériques et professionnelles de pointe ADaPT\)](#)
- [Study Buddy connects K-12 students with free tutoring \(Study Buddy propose des cours de soutien gratuits aux élèves de la maternelle à la 12e année\)](#)
- [Programme de stages pratiques pour étudiants de Magnet](#)
- [Centre des Compétences futures](#)
- [Lessons learned: The pandemic and learning from home in Canada \(Enseignements tirés : La pandémie et l'apprentissage à domicile au Canada\)](#)

Renouvellement des compétences pour une plus grande prospérité (Île-du-Prince-Édouard)

Contexte et intervenants

[Au cours de la pandémie, de nombreux employés ont été licenciés et ne seront pas réembauchés, ou auront besoin d'acquérir de nouvelles compétences.](#) McKinsey & Company a estimé que 25 % des travailleurs seront peut-être amenés à changer de métier. Selon l'enquête de Randstad intitulée « Skilling Today » (La formation professionnelle de nos jours), près de 70 % des professionnels des RH demandent ou exigent aujourd'hui que les employés améliorent ou perfectionnent leurs compétences pour répondre à l'évolution des besoins de l'entreprise.

[La mise à niveau et le perfectionnement des compétences sont des processus de longue haleine.](#) Les chercheurs d'emploi et les employés doivent profiter des possibilités de perfectionnement professionnel offertes par les employeurs, le gouvernement, les organismes communautaires et les établissements d'enseignement postsecondaire.

La conférence intitulée « Renouvellement des compétences pour une plus grande prospérité » s'est penchée sur la manière dont les initiatives de perfectionnement et d'amélioration des compétences peuvent aider les employeurs et les communautés à lutter contre les écarts de compétences aujourd'hui, et à l'avenir.

Les intervenants suivants ont participé à cet événement, consacré au perfectionnement professionnel efficace :

- Wendy McIsaac, directrice des partenariats universitaires et des projets spéciaux, [Canadian Alliance](#)

for Skills & Training in Life Sciences (Alliance canadienne pour les compétences et la formation en sciences de la vie) (CASTL)

- Judith Dardon, gestionnaire de projet, [Digital Nova Scotia](#), et [Skills for Hire Atlantic](#)
- Bill DeBlois, 1er vice-président, [Chambre de commerce de la région du Grand Charlottetown](#)

Points importants à retenir

Les thèmes sous-jacents abordés par nos intervenants étaient : être passionné par ce que l'on fait, se connecter à sa communauté, profiter au maximum des possibilités de réseautage et de mentorat, et savoir reconnaître l'importance de la confiance en soi pour avancer dans sa carrière.

Votre communauté constitue un véritable écosystème de soutien ; les organisations, associations, chambres de commerce et entrepreneurs sont là pour aider tous ceux qui cherchent à se perfectionner, à améliorer leurs compétences ou à faire évoluer leur carrière.

Vous ne pouvez pas savoir ce que vous ignorez, mais votre communauté peut vous indiquer une voie possible que vous ne connaissez peut-être pas encore, parce que vous êtes toujours en phase de transition ou êtes en train d'apprendre à avoir confiance en vous. Nous avons tous un rôle à jouer dans la préparation et la construction d'un avenir professionnel où tout le monde peut prospérer en même temps et faire profiter les autres du soutien qu'il reçoit.

[Lisez le récapitulatif complet et regardez-le ici !](#)

Programmes et ressources à consulter

- [Élevez vos compétences Atlantique](#)
- [Programme Get into IT](#)
- [Programmes de carrière de Digital Nova Scotia](#)
- [Programme de perfectionnement professionnel CASTL](#)
- [PEI Connectors – Advancing Career Connections](#)
- [Centre des Compétences futures](#)
- [Compétences pour réussir](#)
- [Programme Halifax Connector](#)

Exploration de la main-d'œuvre multigénérationnelle en 2022 et au-delà (Manitoba)

Contexte et intervenants

À l'heure actuelle, cinq générations coexistent sur le marché du travail, ce qui pose des défis uniques aux organisations, notamment celui de créer des possibilités d'avancement pour les jeunes professionnels, tout en prenant en compte et en intégrant les travailleurs plus âgés.

Le Forum économique mondial, l'AARP et l'OCDE ont constaté que 83 % des cadres mondiaux s'accordent à dire que la main-d'œuvre multigénérationnelle est essentielle à la croissance et à la réussite des entreprises. Cependant, 53 % n'incluent pas l'âge dans leurs politiques de diversité et d'inclusion, et 58 % ne proposent pas de formation ou de soutien en matière de gestion d'une main-d'œuvre multigénérationnelle. Selon une étude de Deloitte intitulée « Les tendances mondiales du capital humain en 2021 », seuls 6 % des personnes interrogées sont tout à fait d'accord pour dire que leurs dirigeants sont en mesure de gérer efficacement une main-d'œuvre multigénérationnelle.

Cet événement consacré à l'environnement de travail intergénérationnel a réuni les intervenants suivants :

- Siju Ewhubare, présidente et PDG, [Crown Mentorship Foundation](#)
- Rhonda Taylor, PDG, [Career Trek](#)
- Tanya Lush, directrice du développement de la main-d'œuvre, [Centre for Ocean Ventures & Entrepreneurship \(COVE\)](#).

Points importants à retenir

Le thème clé qui est ressorti de notre discussion avec les intervenants était l'importance de l'apprentissage permanent et de connaître son groupe démographique. Nous oublions parfois qu'il ne s'agit pas d'un système à « taille unique ». Les employés veulent être impliqués et nous devons créer un espace où chacun puisse exprimer son point de vue et ses besoins.

Il est important de prendre des initiatives, de faire preuve de souplesse, et de sortir des sentiers battus pour identifier les moyens de construire et de tirer des enseignements d'une main-d'œuvre

multigénérationnelle. Nous devons nous rappeler que chaque personne a un rôle à jouer et dispose d'un vécu susceptible de nous être utile.

[Lisez le récapitulatif complet et regardez-le ici !](#)

Programmes et ressources à consulter

- [COVE Internship Program \(Programme de stages COVE\)](#)
- [Programme Halifax Connector](#)
- [Immigrant Services Association of Nova Scotia \(ISANS\) \(Association des services aux immigrants de la Nouvelle-Écosse\)](#)
- [Military Veterans Career Pivot \(Orientation professionnelle des vétérans militaires\)](#)
- [Career Trek Alumni Success Stories \(Exemples de réussite d'anciens élèves de Career Trek\)](#)
- [More info about the Military Veterans Career Pivot \(Plus de renseignements sur l'orientation professionnelle des vétérans militaires\)](#)
- [Programme de perfectionnement professionnel CASTL](#)
- [Élevez vos compétences Atlantique](#)
- [Patrice Thompson : Closing the gap: A millennial proposal for a happy multigenerational workplace \(Comblent l'écart : Une proposition de la génération du millénaire pour un lieu de travail multigénérationnel épanouissant\)](#)
- [ABEEL Foundation \(Fondation ABEEL\)](#)
- [Programme de stages pratiques pour étudiants de Magnet](#)
- [Conseil des technologies de l'information et des communications \(CTIC\)](#)

Instaurer un état d'esprit « d'innovation » (Alberta)

Contexte et intervenants

Selon un rapport publié par Accenture en 2020, les leaders de l'innovation ont augmenté l'écart de croissance des revenus de 47 % par rapport au reste du marché, avec un écart prévu de 115 % d'ici 2023. Le Boston Consulting Group a démontré que la pandémie a mis en évidence l'importance cruciale de l'innovation et a révélé parallèlement un manque de préparation. Alors que 75 % des dirigeants

interrogés placent l'innovation parmi leurs trois principales priorités, soit 10 % de plus qu'avant la pandémie, seules 20 % des entreprises sont prêtes à développer l'innovation.

Le travail à distance a créé des difficultés en matière de collaboration entre les membres d'une même équipe et [plus de 60 % des responsables](#) estiment qu'ils ne maîtrisent pas vraiment la manière de responsabiliser des équipes qui travaillent à distance.

Experts featured:

- Tim Perron, Coordinateur régional de l'Atlantique, ([Conseil des technologies de l'information et des communications](#)) (CTIC)
- Sashie Steenstra, directrice iAdvance, [Conseil des technologies de l'information et des communications](#) (CTIC)
- Luisa Da Silva (elle/elle), directrice générale, [Iron & Earth](#)
- Shawn McCarty, responsable, partenariats clés, [Le moulin microcrédits](#)

Points importants à retenir

Un thème qui a fait écho auprès de nos intervenants est l'importance de garder l'esprit ouvert et de ne pas se limiter à une ou deux idées ou aux solutions traditionnelles. L'apprentissage permanent est un élément essentiel de l'innovation ; soyez curieux et posez autant de questions simples que de questions difficiles, effectuez vos recherches et utilisez votre réseau en vous connectant à des mentors, à des pairs, à des leaders du secteur, ainsi qu'à des associations professionnelles.

Les employeurs doivent mettre en place un écosystème de soutien favorisant l'esprit d'innovation. Une communication régulière et claire avec les employés est essentielle pour instaurer la confiance et créer des champions en interne qui contribueront à développer une culture de la créativité.

[Lisez le récapitulatif complet et regardez-le ici !](#)

Programs and Resources to Check Out

- [Climate Career Portal \(Portail Climate Career\)](#)
 - [Les Parcours J'avance](#)
 - [Think Tank Numérique](#)
 - [Programme de mentorat du Moulin microcrédits](#)
 - [À propos de « L'état d'esprit de l'industrie agile » \(LEDIA\) du CTIC](#)
 - [Programmes du CTIC](#)
 - [Programmes Magnet](#)
 - [Recherche CTIC](#)
 - [Intelligence Magnet](#)
 - [Onwards and Upwards Digital Talent Outlook 2025 \(Perspectives 2025 pour les talents numériques : vers le futur et vers le sommet\)](#)
 - [Getting "Unstuck": How a Curious and Agile Mindset will Propel Your Tech Job Search \(Sortir de l'impasse : Découvrez comment un état d'esprit curieux et agile vous aidera à optimiser votre recherche d'emploi dans le secteur de la technologie\)](#)
 - [EDGE UP Tech Training for Oil and Gas Professionals Expands Beyond Initial Pilot \(La formation technique EDGE UP pour les professionnels du secteur pétrolier et gazier s'étend au-delà du projet pilote initial\)](#)
- EDGE UP, une longueur d'avance sur la concurrence (série de blogues en trois parties - CTIC) :
- » [Profil de participant-Sanzhar Baiseitov](#)
 - » [Profil de participante-Monica Dang](#)
 - » [Profil de participant-Kurt Armbruster](#)
- [EDGE UP 2.0 \(Energy to Digital Growth Education and Upskilling Project\) \(Projet d'éducation et de mise à niveau des compétences en matière d'énergie et de croissance numérique\)](#)
 - [Digital Body Language \(Langage corporel numérique\) par Erica Dhawan](#)
 - [Atomic Habits \(Habitudes atomiques\) par James Clear](#)
 - [Think Again \(Réfléchissez à nouveau\) par Adam Grant](#)
 - [Quiet: The Power of Introverts in a World that Can't Stop Talking \(Silencieux : Le pouvoir des introvertis dans un monde qui ne cesse de parler\) par Susan Cain](#)
 - [Conférence Ted connexe](#)
 - [Le moulin microcrédits Centre de planification de carrière et de réussite](#)

Créer un avenir du travail pour tous (Québec)

Contexte et intervenants

De nombreuses études ont démontré que la constitution d'équipes diversifiées apporte des points de vue uniques, améliore la résolution des problèmes et renforce l'engagement des employés. Alors que le Canada investit dans la reconstruction du marché du travail par le biais de la préparation à l'emploi, du perfectionnement des compétences et de la reconversion professionnelle, et que les secteurs d'activité se reconstruisent et se transforment, nous avons tous le devoir de veiller à ce que chacun puisse bénéficier des mêmes chances de participer au « futur monde du travail ».

Il existe déjà de plus en plus d'informations prouvant qu'il reste encore beaucoup à faire pour réduire les obstacles à l'emploi et à la formation, aggravés par la COVID-19, auxquels se heurtent les groupes marginalisés, les jeunes et les travailleurs de première ligne, entre autres. Par ailleurs, il est nécessaire de prendre en compte les défis d'un lieu de travail multilingue, car 90 % des dirigeants interrogés ont déclaré que leurs équipes se heurtent à des barrières linguistiques entravant le travail quotidien. L'adoption d'une approche globale pour comprendre et soutenir les besoins des employés potentiels et des employés à tous les niveaux de l'organisation est essentielle pour construire un « avenir du travail pour tous ».

Experts :

- Amélie Duranleau, directrice du programme national, opérations [Ready, Willing & Able \(RWA\)](#)
- Nadia Forgione, directrice de compte principale, Centre d'affaires virtuel, [BDC](#)

Points importants à retenir

Pour les professionnels :

- Les éléments tels que la confiance en soi, le fait de rester à l'affût, la créativité, le fait de ne pas avoir peur du changement, de sortir de sa zone de confort, de bien se connaître et de reconnaître ses compétences ont été jugés importants par les professionnels.
- De nos jours, on compte plus d'employeurs que d'employés, ce qui signifie que les chercheurs d'emploi ont la possibilité de trouver aisément un emploi qui leur convient.

Pour les employeurs :

- L'avenir du travail exige une certaine ouverture d'esprit pour envisager des profils atypiques et oser agir de manière différente.

[Lisez le récapitulatif complet et regardez-le ici !](#)

Intégration de différentes cultures sur le lieu de travail (Yukon)

Contexte et intervenants

Pour 77% des Canadiens, il est important d'avoir la possibilité de travailler au bureau et à distance. Le modèle de lieu de travail hybride est devenu la « nouvelle normalité », permettant aux organisations de faire appel à des talents du monde entier et de créer des équipes diversifiées réunissant des compétences, des expériences et des idées différentes. Cette main-d'œuvre de plus en plus diversifiée sur le plan culturel est confrontée au défi de réussir à intégrer différentes cultures et différentes connaissances sur le lieu de travail. Une [enquête menée par Deloitte](#) a révélé que 94 % des cadres et 88 % des employés estiment qu'une culture d'entreprise distincte est importante pour la réussite de l'entreprise. De plus, 81 % des employés pensent que leurs responsables devraient être mieux formés pour gérer efficacement une équipe de travail hybride. Dans le monde de l'enseignement supérieur, [les politiques antidiscriminatoires de certains établissements ont imposé des modules d'apprentissage liés à la diversité culturelle et ont créé des occasions d'apprentissage interculturel par le biais d'événements et de célébrations.](#)

Experts invités :

- Trevor Buttrum, directeur général, [CACEE / ACSEE](#)
- Shawna Garrett, présidente + PDG, [EduNova Cooperative Ltd.](#) ont fait part de leurs expériences liées à l'intégration de différentes cultures dans un modèle de travail hybride.

Points importants à retenir

L'un des thèmes abordés par nos intervenants est le pouvoir du mentorat dans l'éducation et l'autonomisation des personnes et des communautés. L'apprentissage continu par le biais du partage d'expériences, de témoignages et de ressources est une composante essentielle de la promotion du talent et de la création de lieux de travail diversifiés et inclusifs.

Nous devons nous examiner et mieux comprendre ce que l'égalité, la diversité et l'inclusion représentent pour nos organisations. Il ne faut pas se contenter de chiffres, mais procéder à une véritable intégration où chaque personne puisse apporter sa contribution de manière tangible. Nous devons identifier les lacunes dans nos bassins de talents, créer des systèmes de soutien et partager les pratiques exemplaires avec les autres organisations de nos communautés.

[Lisez le récapitulatif complet et regardez-le ici !](#)

Programmes et ressources à consulter

- [Study and Stay Program \(Programme d'études et de séjour\)](#)
- [Diversity wins: How inclusion matters \(La diversité est un atout : Importance de l'inclusion\)](#)
- [Comment créer de nouvelles possibilités ? Experience Coaching: Executive Coaching, Motivation, Leadership \(L'expérience de l'accompagnement : accompagnement des cadres, motivation, leadership\)](#)
- [Discover Nova Scotia \(Découvrez la Nouvelle-Écosse\)](#)
- [Inspired Immigration](#)
- [Post-Graduation Immigration Support Program \(Programme d'aide à l'immigration après l'obtention du diplôme\)](#)

Champions de la carrière : Aider les employés et les chercheurs d'emploi à réfléchir à leur plan de carrière (Colombie-Britannique)

Contexte et intervenants

[Lighthouse Labs](#) a constaté que 57 % des Canadiens changeraient de carrière s'ils en avaient l'occasion. Les étudiants et les futurs employés ont manifesté un intérêt croissant pour les [programmes axés sur la carrière](#), les possibilités de stage et de travail après l'obtention d'un diplôme, les ressources d'orientation professionnelle et les cours de mise à niveau des compétences. Une [enquête menée auprès de 6 500 étudiants et diplômés](#) a révélé que la pandémie a amené environ 30 % d'entre eux à modifier leurs plans de carrière et que 40 % ont déclaré être encore incertains quant à leur avenir.

La réflexion nous aide à tirer parti de nos expériences passées et à mieux comprendre nos points forts, nos lacunes, nos passions et nos aspirations.

Experts invités :

- Graham Donald, fondateur et président, [Brainstorm Strategy Group Inc](#),
- Riz Ibrahim, directeur général, [CERIC](#), et
- Jill Haigh, partenaire en ressources humaines, [Manulife Financial](#)

Points importants à retenir

L'une des principales conclusions de la table ronde est l'importance pour les individus de pouvoir se reconnaître au sein d'une organisation et d'une communauté. La pandémie a donné l'occasion de développer et de créer une main-d'œuvre plus inclusive. Les communautés doivent être constituées dans un effort de collaboration, plutôt que de concurrence. Le soutien aux employés et aux chercheurs d'emploi dans leur évolution de carrière et leur progression ne profite pas seulement à la personne, mais également à la communauté dans son ensemble. Nous devons évoluer ensemble en adoptant un « état d'esprit de générosité » et en partageant nos connaissances et expériences personnelles et professionnelles avec les autres membres de la communauté.

[Lisez le récapitulatif complet et regardez-le ici !](#)

Programmes et ressources à consulter

- [Le programme de Manulife axé sur les effets](#)
- [Manulife Empowers Aspiring Tech Professionals to Build Meaningful Careers \(npowercanada.ca\)](#) (Manulife aide les futurs professionnels de la technologie à bâtir une carrière enrichissante)
- [Financial Services Template 2022 \(Modèle de services financiers 2022\) – Infogram](#)
- [Heather E McGowan – Future of Work Keynote Speaker \(heathermcgowan.com\)](#) (Intervenante principale sur l'avenir du travail)
- [Brainstorm Research and Insights \(Recherches et perspectives Brainstorm\)](#)
- [Future Workforce](#)
- [CERIC](#)
- [Nouvel outil Wayfinder de CERIC](#)
- [Congrès canadien en développement de carrière de Cannexus](#)
- [Sondage des entreprises canadiennes 2021 mené par CERIC](#)
- [Magazine Careerling \(numéro sur les états d'esprit de carrière\)](#)
- [Fidéliser et mobiliser : Gestion de carrière pour les petites entreprises](#)
- [Fidéliser et mobiliser : Gestion de carrière pour les organismes à but non lucratif et de bienfaisance](#)
- [Renforcer la santé mentale grâce à un développement de carrière efficace](#)

À propos de Magnet

Magnet est le seul système de main-d'œuvre communautaire numérique du Canada. Nous établissons un lien entre l'offre et la demande sur le marché du travail, afin de concrétiser la vision d'un système d'emploi et de formation efficace et bien coordonné, en partenariat avec une communauté composée de gouvernements, d'organismes du domaine de l'emploi, de secteurs d'activité et d'entreprises.

Magnet regroupe des technologies, pour créer une solution numérique en constante évolution, qui permet de mettre les organismes et les entreprises en contact avec les talents et les possibilités d'emploi. Ensemble, nous contribuons à un développement positif de la main-d'œuvre et de l'économie au Canada.

À propos d'EnPoint

EnPoint aide ses clients à exploiter le potentiel du mentorat pour aider leurs employés et leurs participants à créer des carrières enrichissantes. Notre mission est d'aider un million de personnes à établir les bonnes relations aux étapes importantes de leur carrière. Par le biais du logiciel de mentorat EnPoint, des services de conception de programmes et de la formation des mentors et des protégés, nous aidons nos clients à créer des programmes de mentorat efficaces à grande échelle. En travaillant avec des clients comme l'Université Dalhousie, Dillon Consulting, NSCC, la Black Business Initiative, Les femmes en communications et en technologie et l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, nous avons aidé plus de 20 000 personnes dans le cadre de plus de 35 programmes. Nous leur avons permis d'acquérir la confiance, les compétences et les relations nécessaires qui leur permettront de réussir au cours des années à venir. Pour en savoir plus sur EnPoint, cliquez [ici](#).

