



Mémoire pour les consultations prébudgétaires en
prévision du prochain budget fédéral

Préparé par Skills/Compétences Canada

Présenté en août 2020

Recommandation 1

Que le gouvernement fédéral finance la promotion et l'orientation de métiers spécialisés et de professions dans les technologies qui ciblent des jeunes sous-représentés et des personnes en réorientation professionnelle, dont les femmes, les personnes racialisées, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de la communauté LGBTQS+.

Recommandation 2

Que le gouvernement fédéral finance des initiatives nationales de sensibilisation visant à renseigner les parents sur le fonctionnement de la formation aux apprentis, sur l'importance des « Compétences essentielles » (qui s'appellera sous peu « Compétences pour réussir ») et sur la reconnaissance de la mention Sceau rouge (MSR) en tant que norme du Sceau rouge désignant la certification dans les métiers spécialisés.

Recommandation 3

Que le gouvernement fédéral finance les travaux nécessaires pour identifier les technologies actuelles et émergentes et comment ces technologies sont et seront appliquées dans les modèles de formation aux apprentis et pour les postes dans le secteur de la technologie.

Skills/Compétences Canada (SCC)

La mission de SCC est d'encourager et de soutenir une approche coordonnée à l'échelle nationale pour la promotion des métiers spécialisés et des technologies auprès des jeunes et leurs communautés. Organisme national sans but lucratif, SCC promouvoit activement chaque année les carrières dans les métiers et les technologies auprès de plus de 100 000 jeunes Canadiens.

De concert avec ses nombreux partenaires des secteurs public et privé, SCC contribue à combler les besoins du Canada en main-d'œuvre qualifiée dans plusieurs secteurs partout au pays.

En tant qu'organisation pancanadienne et membre canadien de l'organisation WorldSkills International, SCC offre actuellement un vaste éventail d'activités relatives aux métiers spécialisés et aux technologies, dont des concours régionaux, provinciaux/territoriaux, nationaux et internationaux.

Nos programmes actuels visent principalement à mieux faire connaître les nombreuses possibilités de carrière dans les métiers et les technologies et à aider les jeunes à développer leurs compétences au moyen d'événements et d'activités pratiques, interactifs et dynamiques. Ces programmes ciblent également des groupes sous-représentés, entre autres les personnes handicapées, les femmes, les membres de la communauté LGBTQS+, les Autochtones et les néo-Canadiens. De plus, les messages et le développement des compétences du programme Compétences essentielles sont intégrés à plusieurs concours et autres activités.

Nous fonctionnons selon un modèle organisationnel fédéré qui comprend une organisation membre portant le nom de Skills/Compétences Canada dans chaque province et territoire. Ce modèle permet de recueillir des renseignements utiles au niveau régional et fournit les mécanismes et la structure servant à développer et à promouvoir les programmes qui répondent aux besoins nationaux et provinciaux/territoriaux.

Le développement des compétences et les répercussions de la COVID-19

Alors que le pays continue de composer avec les répercussions de la COVID-19 et que nous imaginons le Canada après la pandémie, nous croyons qu'une économie solide fondée sur les compétences et qu'une relance misant sur les compétences permettront aux Canadiens de contribuer au renforcement de nos collectivités.

Selon un sondage national mené en juillet par Quorus Consulting Group pour le compte de SCC, près de huit répondants sur 10 étaient d'avis que la pandémie de la COVID-19 leur avait fait comprendre l'importance des nombreux travailleurs essentiels dans les métiers et les technologies.

Cette meilleure compréhension des métiers et des technologies essentiels, combinée aux discussions d'une intensification de la fabrication à l'échelle nationale et des projets d'infrastructure, donne l'occasion d'attirer un plus grand nombre de jeunes Canadiens à ces carrières¹. Les Canadiens doivent absolument être bien informés concernant leurs choix de carrière pour que notre effectif soit formé de la bonne combinaison de compétences de manière à répondre aux besoins à court, à moyen et à long terme de notre économie.

¹ « Can Canada move its manufacturing back from China? It's complicated », *Toronto Star*- Bureau de Vancouver, Jeremy Nuttall, 30 avril 2020

Recommandation 1 :

Que le gouvernement fédéral finance la promotion et l'orientation de métiers spécialisés et de professions dans les technologies qui ciblent des jeunes sous-représentés et des personnes en réorientation professionnelle, dont les femmes, les personnes racialisées, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de la communauté LGBTQS+.

Selon les résultats d'un sondage mené en juillet en notre nom, 57 % et 53 % des Canadiens conviennent qu'en raison de la pandémie de la COVID-19, il est plus important que jamais d'encourager les gens à poursuivre des carrières dans le domaine des métiers et des technologies de l'information, respectivement².

Au début de la pandémie, lorsque des secteurs importants de nos collectivités ont dû interrompre leurs activités pour contenir la propagation du virus, plusieurs métiers spécialisés ont été désignés comme des professions essentielles.

Par exemple, plusieurs personnes et entreprises ayant un lien avec ces professions ont également modifié leur travail pour répondre aux demandes particulières découlant de la COVID-19. Certaines entreprises ont fabriqué des couvre-visage et des visières de protection, alors que d'autres ont commencé à apporter des modifications aux hôpitaux et aux commerces afin de tenir compte des directives et des recommandations de la santé publique.

De plus, comme les gouvernements réglementaient les déplacements des travailleurs, fermaient des endroits publics et interdisaient aux travailleurs non essentiels de se rendre à leur lieu de travail, de nombreux Canadiens travaillaient de la maison. Ces bureaux à domicile ont grandement misé sur l'infrastructure des technologies de l'information, mais aussi sur le nombre de travailleurs spécialisés au sein de ce secteur pour que les systèmes de communication fonctionnent à leur capacité maximale.

Alors que nous sommes confrontés à des pénuries dans d'importants secteurs professionnels, par exemple les métiers spécialisés (le secteur le plus affecté par les pénuries) et la construction (le troisième secteur touché par les pénuries), il est encore plus important de rejoindre les communautés sous-représentées³.

Par exemple, les femmes forment actuellement 48 % de la population active canadienne, mais seulement 28 % de l'effectif dans le secteur de la fabrication et environ 4 % des travailleurs dans les métiers spécialisés⁴.

Par conséquent, SCC croit fermement que les modèles de chacune de ces communautés doivent transmettre des messages précis. Des approches personnalisées et adaptées sur le plan culturel en matière de sensibilisation sont également nécessaires.

² Quorus Consulting Group, Omnibus Survey, juillet 2020.

³ Manpower Group: Talent Shortage 2020 -Canadian Results.

⁴ « Why women could be the answer to Canada's skilled trades shortage », Amber Dowling, Global News, publié le 2 mars 2020, 1 h, mis à jour le 13 mars 2020 12 h 14.

Recommandation 2 :

Que le gouvernement fédéral finance des initiatives nationales de sensibilisation visant à renseigner les parents sur le fonctionnement de la formation aux apprentis, sur l'importance des « Compétences essentielles » (qui s'appellera sous peu « Compétences pour réussir ») et sur la reconnaissance de la mention Sceau rouge (MSR) en tant que norme du Sceau rouge désignant la certification dans les métiers spécialisés.

Notre récent sondage national a également révélé que 46 % des Canadiens connaissent mal le système de formation aux apprentis au Canada⁵. Cette lacune contribue sans aucun doute au défi de notre pays de recruter des gens pour occuper de tels postes.

La plupart des Canadiens, et précisément les parents, comprennent le fonctionnement des systèmes d'éducation plus traditionnels et académiques, ce qui facilite les explications relatives à ces modèles d'apprentissage et leur adoption.

En revanche, le modèle de formation aux apprentis, dont 80 % de la formation se passe au travail et 20 % à l'école, est très différent de la formation et des études qui se déroulent généralement dans un seul établissement d'enseignement.

Dans les dernières années, l'apprentissage intégré au travail est devenu plus populaire dans les milieux de l'enseignement. Il s'agit d'un modèle de formation aux apprentis qui permet d'offrir une partie de la formation au travail avec un employeur. Cette approche, qui connaît de plus en plus de popularité, témoigne de l'efficacité du modèle original de formation aux apprentis.

Selon SCC, si les gens connaissaient mieux le modèle de formation aux apprentis, les parents seraient plus susceptibles de promouvoir ces emplois auprès de leurs enfants puisqu'ils comprendraient davantage le parcours professionnel et les avantages qui s'y rattachent.

De plus, si les parents comprenaient mieux les compétences essentielles et leur application aux métiers spécialisés et professions technologiques, ils pourraient mieux comprendre la portée globale et les demandes liées à ces emplois.

Ce qui est peut-être encore plus important, si le Sceau rouge était reconnu comme une norme de qualification et possiblement une norme professionnelle, les parents respecteraient les nombreuses années de formation nécessaires au développement des compétences et à l'acquisition des connaissances.

SCC est convaincu qu'en faisant mieux connaître les programmes de formation aux apprentis, la perception selon laquelle les métiers spécialisés sont des emplois de deuxième classe ou de dernier recours s'atténuera.

⁵ Quorus Consulting Group, Omnibus Survey, juillet 2020

Recommandation 3 : Que le gouvernement fédéral finance les travaux nécessaires pour identifier les technologies actuelles et émergentes et comment ces technologies sont et seront appliquées dans les modèles de formation aux apprentis et pour les postes dans le secteur de la technologie.

Mettre en lumière l'intégration croissante des technologies dans les métiers spécialisés (apprentis et professions reconnues).

Bon nombre de discussions et d'études se sont penchées sur l'incidence de l'automatisation et des systèmes robotisés sur tous les secteurs de l'économie. Plusieurs entreprises mettent déjà en œuvre des changements technologiques pour accroître l'efficacité.

Par exemple, depuis 2011, Airbus Corporation a adopté un outil intelligent de la réalité augmentée pour le contrôle de la qualité dans sa production⁶. Le Brookfield Institute a également indiqué en 2018 que « ... les emplois peuvent changer de niveau de compétence et ils peuvent être divisés en différents segments pour que les humains et les machines effectuent différentes parties du travail ou des parties de différents emplois⁷. »

Il ne fait aucun doute qu'en raison de ces progrès et de ces changements dans les emplois, toutes les industries devront favoriser le développement des compétences essentielles chez leurs travailleurs. Notre système d'éducation devra également préparer les élèves aux demandes changeantes du marché du travail.

Alors que nous nous penchons sur des changements systémiques à la fabrication, il sera important pour les jeunes et les personnes qui changent d'emploi de posséder de solides compétences numériques pour ne pas seulement être des usagers de technologie, mais également des créateurs de technologie et des personnes capables de résoudre des problèmes.

En outre, pendant que tous les ordres de gouvernement et les organisations de tous les types au Canada optent pour une prestation numérique de leurs services, un virage accéléré par la pandémie, il sera encore plus crucial que la relève soit instruite et formée et qu'elle possède des compétences numériques importantes et axées sur l'innovation.

Cependant, outre ces grands changements systémiques, de plus petites transitions doivent aussi être envisagées. Plus précisément, dans les métiers spécialisés, nous assisterons à une augmentation de la prévalence des appareils numériques et de la technologie, comme des appareils de mesure numériques, de l'équipement de diagnostic et des produits écoénergétiques. L'intégration de ces outils technologiques et les nouvelles procédures connexes exigent un examen plus approfondi.

⁶ Skills of the future, How to thrive in the complex new world, p. 17, E. Loshkareva, P. Luksha, I. Ninenko, I. Smagin, D. Sudakov.

⁷ The Impact of Technological Change on Ontario's Workforce Robot Talks Final Engagement Summary, Brookfield Institute, mars 2018

Par exemple, au niveau micro, nous devons examiner les changements dans les compétences et habiletés requises des personnes qui veulent devenir mécaniciens automobiles, puisque les réparations et l'entretien d'autos et de camions autonomes feront bientôt partie de ce métier. Pendant ce temps, les personnes du secteur manufacturier devront sous peu devoir effectuer des procédures d'entretien sur des systèmes automatisés plus sophistiqués puisqu'il faudra encore quelques années avant que des machines (systèmes de réparation automatisés) ne puissent être utilisées à grande échelle pour réparer d'autres machines.

En général, nous constatons que les compétences essentielles dans ces industries évoluent rapidement, ce qui nous force à examiner les répercussions sur notre stratégie de développement des compétences et sur la façon dont nous pouvons modifier rapidement nos programmes de formation.

Dans le contexte de la pandémie actuelle et aussi en raison de notre monde de plus en plus numérique, les métiers spécialisés et les professions technologiques n'ont jamais été aussi pertinents et intéressants.

Par conséquent, il est logique que le gouvernement fédéral, par l'entremise de diverses approches personnalisées, investisse davantage dans la sensibilisation et la promotion de telles carrières. Il doit également appuyer, de concert avec ses partenaires provinciaux et territoriaux, des occasions de formation contemporaine qui répondront de manière réaliste à nos futurs besoins économiques. SCC estime que ses trois recommandations contribueront à atteindre ce but et aideront le Canada à relancer son économie.

Pour plus d'information :

Shaun Thorson
Directeur général
Skills/Compétences Canada
294, rue Albert, bureau 201
Ottawa (Ontario) K1P 6E6
shaunt@skillscanada.com