



L'avenir de la main-d'œuvre

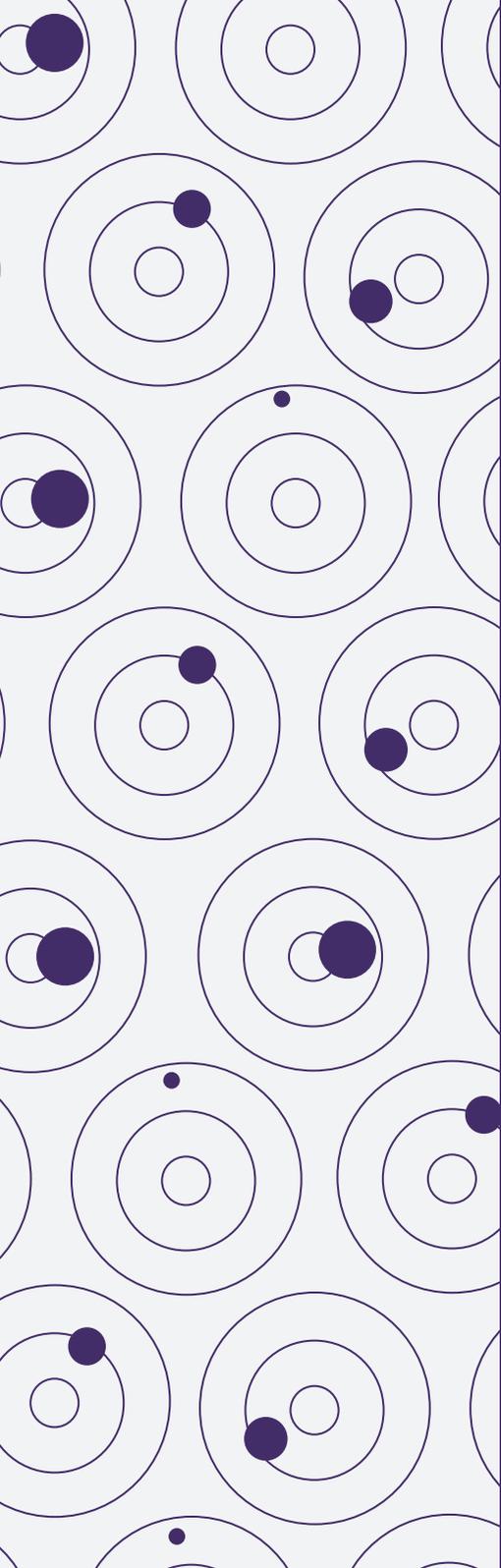
Résultats du Club d'exploration de
veille de juin 2022



Employment and
Social Development Canada

Emploi et
Développement social Canada

Canada



En juin 2022, l'équipe de la prospective stratégique de l'équipe d'innovation en ressources humaines ("HRI") a organisé son club d'exploration de veille mensuel sur "L'avenir de la main-d'œuvre". Des participants de partout du gouvernement du Canada ont participé à l'activité d'une durée d'une heure et demie. IRH a fourni aux participants trois signaux faibles spécifiques :

- [La crise prochaine des migrants climatiques](#)
- [Je vous évalue, vous m'évaluez, mais qui nous évalue?](#)
- [Les entreprises technologiques s'éloignent de l'exigence de l'université pour les nouveaux employés](#)

Les participants ont ensuite discuté de l'importance de ces signaux et de leur incidence potentielle sur la fonction publique fédérale. Les infographies suivantes résument chaque signal faible et organisent les idées et les discussions du participant en divers domaines d'implication à l'aide d'un cadre [STEEP.V](#).

Visitez IRH sur:

- GC-wiki: https://wiki.gccollab.ca/EDSC_Innovation_RH_-_HR_Innovation_ESDC
- GC-collab: <https://gccollab.ca/groups/profile/928221/esdchuman-resources-innovation-innovation-en-ressourceshumaines-de-edsc>



La crise prochaine des réfugiés climatiques

La Banque mondiale prévient que nous pourrions assister à une forte augmentation du nombre de réfugiés climatiques, forcés de se réinstaller lorsque les effets du changement climatique rendent leur région inhabitable. L'organisme estime que jusqu'à 216 millions de personnes pourraient être déplacés dans leur propre pays d'ici 2050. D'autres pays occidentaux, comme le Canada, qui dépendent de l'immigration pourraient jouer un rôle important dans la relocalisation des migrants climatiques. L'Association canadienne des avocats et avocates en droit des réfugiés (ACAADR) demande au gouvernement fédéral de mettre en œuvre des politiques proactives pour répondre à la migration climatique et de reconnaître les réfugiés climatiques comme des personnes protégées.

Groupes touchés

- Nouveaux arrivants
- Communautés autochtones
- Collectivités rurales
- Centres urbains
- Main-d'œuvre
- Infrastructures en soutien aux nouveaux arrivants (langues, intégration, transitions de compétences, etc.)
- Infrastructures en soutien aux besoins de premières nécessité (logement, santé, éducation, etc.)

Et alors? Quel impact cela pourrait-il avoir sur nous à l'avenir?



Social + Culturel

- **Changements démographiques** : Les nouvelles collectivités et les nouvelles régions connaîtront des changements démographiques radicaux (c'est-à-dire les communautés avec une plus grande population de personnes âgées auront de plus en plus de jeunes, les petites villes deviendront plus grandes, apparitions de

nouvelles religions, langues et préférences culturelles / ethniques nécessitant plus de ressources).

- **Assimilation ou accommodement** : Comment pouvons-nous harmoniser ou concilier les besoins des réfugiés climatiques avec les besoins du Canada? Équilibrer un afflux important de nouveaux arrivants et leurs besoins pour maintenir leur façon de vivre tout en s'intégrant au sein de la communauté.



Technologique + Infrastructure

- **Forte demande** : Les collectivités rurales ont déjà du mal à répondre à certains besoins de leurs membres (Internet, services médicaux, transport, etc.).
- **Défis liés aux changements climatiques** : Le Canada fera face à ses propres défis (inondations et incendies majeurs, etc.) qui auront une incidence sur l'emplacement des réfugiés et qui pèseront sur les ressources actuelles.



Valeurs + éthique

- **Altruisme versus pragmatisme** : Accepter un grand nombre de réfugiés peut être une initiative simple s'il

s'agit d'une initiative ciblée (p. ex. les réfugiés syriens et ukrainiens) ou si elle répond à un besoin spécifique (p. ex. les pénuries de main-d'œuvre) ; lorsque l'initiative est de nature humanitaire et qu'elle se fait au détriment de la volonté politique ou de l'économie canadienne, le devoir d'accueillir les réfugiés climatiques devient plus difficile.

- **Prendre soin de tout le monde?** : Certains canadiens vivent toujours dans la pauvreté; bon nombre d'entre eux perdront leurs moyens de subsistance et leur maison à cause des effets des changements climatiques. La responsabilité est-elle d'abord envers les Canadiens et ensuite envers les réfugiés? Qui établit l'équilibre?
- **Compensation pour la contribution** : Le Canada joue son rôle dans la cause du changement climatique ; comment va-t-il dédommager les personnes touchées ?



Politique + Gouvernement

- **Sommes-nous prêts?** : Les besoins des nouveaux arrivants seront immenses. Le logement, les emplois, les langues, les écoles, les services médicaux et les services de santé mentale seront pour de nombreuses personnes et exerceront une pression importante sur les industries et les services déjà surchargés.

- **Sommes-nous prêts Partie 2?** : Les changements climatiques affecteront également le Canada. Les chaînes d'approvisionnement et les importations/exportations fluctueront. Cela aura-t-il une incidence sur la volonté d'accepter des réfugiés et comment le Canada se préparera-t-il à des perturbations soudaines et majeures?
 - **Nouvelle main-d'œuvre** : Les réfugiés climatiques posséderont une variété de formations professionnelles et académiques; tirer parti de leurs compétences et de leurs expériences rapidement et de manière optimale sera essentiel à leur intégration et à la prévention de la surcharge de services. Les processus d'équivalence s'avéreront déterminants.
 - **Nouvelle main-d'œuvre** : Une formation agile et rapide, la formation linguistique, le perfectionnement des compétences, la requalification et les programmes de certification avant et après la migration aideront les réfugiés climatiques à combler les pénuries de main-d'œuvre qui s'aggraveront au Canada.
 - **Définition du "réfugié climatique"** : La définition internationale de "réfugié climatique" peut ne pas correspondre à celle du Canada.
 - **Internationalisation** : Il ne s'agit pas d'un problème propre au Canada. Cela changera-t-il la façon dont nous définissons les frontières, les nations et la citoyenneté?
-



Author (V)	Jeff Taylor	Alexia Bell	Elaine Haney	Steve Elfarbou
Ray Dello	3 Dots	4 Dots	1 Dot	4 Dots
Marie Centelo		2 Dots		6 Dots
Oylen Cabaci	1 Dot	5 Dots		4 Dots
Lee Goss	3 Dots	3 Dots	2 Dots	
Zack Wieder	2 Dots	4 Dots	3 Dots	4 Dots
Jeff Taylor	6 Dots		2 Dots	6 Dots
Elaine Haney	1 Dot			

Groupes touchés

- Employés introvertis
- Penseurs radicaux/innovateurs/créatifs
- Employés non blancs et non masculins

Et alors? Quel impact cela pourrait-il avoir sur nous à l'avenir?

Je vous évalue et vous m'évaluez, mais qui nous évalue?

Le logiciel de l'application, Dot Collector, permet à des employés de fournir des commentaires en temps réel selon leurs interactions avec leurs collègues. Au fil des années, les commentaires recueillis sont accumulés par la direction et ensuite communiqués aux employés afin que ceux-ci puissent améliorer leurs performances individuelles et collectives. Ces performances peuvent autant concerner une situation actuelle que dans le futur.

CoinBase, un important exportateur de crypto-monnaie, a choisi d'utiliser le programme Dot Collector, qui permet aux employés de juger les performances de chacun en personne et à distance. La culture organisationnelle de Coinbase, qui comprends "l'énergie positive", "l'exécution efficace" et la "communication claire", fonctionnent comme des critères.



Social + Culturel

- **Effet de la boucle de rétroaction** : Les employés, sachant qu'ils sont surveillés en permanence, pourraient se comporter ou agir de manière à normaliser ce que l'entreprise pourrait considérer comme un "bon comportement", ce qui irait à l'encontre de l'objectif de l'évaluation par les pairs ; ou qui conduirait à une "culture de l'annulation" ou à une "pornographie de l'indignation" dans les organisations.
- **Crime entre collègues** : Les employés pourraient utiliser l'application pour tirer parti de leurs positions ou dénigrer la concurrence ou ceux qu'ils n'aiment pas.
- **Amélioration des relations**: Fournit une plate-forme

ouverte aux employés ayant des conflits pour résoudre les différents grâce à une dynamique de médiation et contrôle. Les gestionnaires peuvent surveiller les échanges et intervenir en conséquence.

- **La fin des commérages:** La plate-forme pourrait résoudre les griefs, les frustrations, les contrevérités, etc.
- **360° en entier :** un système micro-transactif permet aux collègues de donner une rétroaction gentille, simple et probant qui pourrait améliorer progressivement les interactions sociales et professionnelles d'un employé.



Technologique + Infrastructure

- **Accapareurs de données:** Les employeurs et Dot Collector, en tant que fournisseur tiers, auront accès à une immense quantité de données sur les employés - des informations qui bordent le « personnel » et soulèvent des questions de confidentialité et de surveillance.



Valeurs + éthique

- **La Loi de Schrödinger:** Comment saurons-nous si les

gens agissent de façon naturelle, étant surveillés par tout le monde?

- **Oh My, D + I:** La diversité et l'inclusion sont menacées par un système qui collectivise la rétroaction et l'évaluation au lieu de créer une dynamique personnalisée avec les gestionnaires et les pairs. Les individus peuvent être plus prudents dans leurs propos et leurs actes.
- **La culture de la routine:** Rapidement cela peut devenir de savoir qui travaille le plus dur, le plus longtemps et le plus docilement ; les valeurs liées au colonialisme et au capitalisme sont en désaccord avec la façon dont les organisations devraient évoluer dans leurs relations avec leurs employés



Politique + Gouvernement

- **Pensée divergente :** l'application pourrait définir des critères ou rechercher des rétroactions qui récompensent et reconnaissent les différentes approches, donnant à ceux qui sont peut-être plus discrets ou plus en retrait une meilleure chance d'être reconnus par leurs pairs et leurs dirigeants.
- **Mort de l'innovation + créativité:** À l'inverse, l'alignement des employés sur un certain ensemble de

valeurs organisationnelles risque de récompenser la complaisance et de dissuader les personnes radicales, créatives et uniques.

- **Démocratisation de la prise de décision** : La prochaine étape de cette application pourrait être de permettre aux employés de prendre des décisions collectives - en retirant une partie du pouvoir de la hiérarchie organisationnelle traditionnelle.
 - **Supervision du travail** : Ce processus pourrait nuire à la productivité des employés et des gestionnaires ou, du moins, inciter les employés à être trop précis ou prudents.
-



Pas de diplôme? Pas de problème. Les entreprises technologiques s'éloignent de l'exigence de l'université pour les nouveaux employés

CompTIA, une association à but non lucratif pour l'industrie et la main-d'œuvre des technologies de l'information, a récemment révélé l'état déplorable de la pénurie dans ce secteur aux États-Unis. Elle a montré que le taux de chômage dans le secteur de la technologie n'était que de 2%. Par conséquent, les entreprises repensent leurs pratiques d'embauche afin de reconnaître les voies non traditionnelles que de nombreux candidats ont pu emprunter pour acquérir des compétences technologiques, qui ne nécessitent pas de diplôme.

Plus tôt cette année, une enquête d'Indeed auprès de 502 employeurs aux États-Unis a révélé que 59%

d'entre eux ont envisagé d'éliminer les exigences en matière de diplôme universitaire à l'embauche. L'enquête indique également que 30% des employeurs pensent que la suppression des exigences en matière de diplôme les aiderait à recruter des talents plus diversifiés. Quelques exemples : Apple, IBM, Google et Tesla ont déjà supprimé le baccalauréat de quatre ans comme condition d'embauche pour de nombreuses offres d'emploi.

Groupes touchés

- Personnes incapables d'aller à l'université
- L'autodidacte
- Innovateurs/inventeurs/penseurs non traditionnels
- Groupes à faible revenu sans égalité des chances dans le secteur privé
- Universités
- Systèmes d'éducation
- Petites entreprises

Et alors? Quel impact cela pourrait-il avoir sur nous à l'avenir?



Social + Culturel

- **Qu'en est-il de la vie?:** L'université est un espace sûr et ouvert pour que les jeunes adultes fassent l'expérience de la "vie" et des "responsabilités". Les gestionnaires joueront-ils désormais ce rôle ? De même que pour de nombreuses compétences non techniques, si les adolescents et les jeunes adultes entrent dans une organisation à un stade précoce de leur vie, qui sera responsable de leur développement en tant qu'être humain ?
- **Le pigeonnage:** Les employeurs peuvent enseigner aux nouveaux employés des compétences et des capacités adaptées à leur rôle et à leur secteur, mais l'université, sans doute, peut enseigner et fournir des principes généraux, des habitudes et des capacités qui sont applicables à un plus grand nombre de secteurs.



Valeurs + éthique

- **Valoriser les différentes méthodes d'apprentissages :** Les micro-crédits, les approches indigènes et autres approches culturelles, l'accréditation internationale, etc. pourraient devenir plus courants si les systèmes

d'éducation occidentaux traditionnels s'effondrent.

- **Autonomisation de l'employé:** Les gens peuvent désormais s'adonner à leurs passe-temps, à leurs passions et à leurs intérêts tout en trouvant un emploi sans avoir à subir la pression de l'obtention d'un diplôme de premier cycle.
- **Égalité d'accès:** La suppression des exigences liées à l'obtention d'un diplôme de premier cycle est un atout pour la diversité, l'équité et l'inclusion, car les exigences seront plus accessibles à un plus large éventail de bassin d'expériences et d'expertises.
- **Accès inégal :** Certains enfants auront un meilleur accès à la "formation préalable à l'emploi", d'autres non (les universités offrent des programmes pour les personnes à de faible revenu que le secteur privé ne pourra pas forcément offrir).



Politique + Gouvernement

- **Sans dettes :** Les étudiants sont payés pour apprendre au lieu de payer pour apprendre.
- **Au revoir les gardiens :** Les universités et les collèges ne détiennent plus le pouvoir sur les employeurs et les

employés. L'ensemble du système académique peut être contourné.

- **Les universités deviennent plus pressantes:** Avec plus d'employeurs offrant des voies non traditionnelles vers l'emploi, les taux de fréquentation et, plus important encore, les frais de scolarité pourraient considérablement diminuer.
 - **Le capitalisme rencontre le milieu universitaire:** Les universités seront obligées de rester pertinentes et d'être plus compétitives face au secteur privé qui n'était pas leur rival auparavant.
 - **Cultiver les jeunes :** Les employeurs pourraient soit (A) offrir aux diplômés du secondaire une voie immédiate vers leur entreprise, soit (B) recruter le meilleur des meilleurs dans les écoles secondaires avec des incitations intéressantes. Des employeurs puissants comme Google ou Apple peuvent surpasser les entreprises ou les services publics incapables d'offrir des avantages similaires.
 - **Suivre le rythme :** Le secteur public devra commencer à tenir compte de son développement à l'interne et de ses besoins à l'externe afin de s'adapter aux ajustements du secteur privé.
-

*“L’avenir est déjà là - il n’est
tout simplement pas réparti de
manière égale.”*

— William Gibson

