

# La prochaine crise des migrants climatiques

## Quoi?

Alors que le Canada est confronté à [une pénurie de main-d'œuvre de 912 000 personnes](#) et à une [population de plus en plus vieillissante](#), nous pourrions bénéficier de l'accueil d'un nombre croissant d'immigrants. De plus, les chiffres du recensement de 2021 montrent que les baby-boomers représentent 24,9 % de la population et qu'un grand nombre d'entre eux atteindront l'âge de la retraite au cours des prochaines années. Le vieillissement de la population canadienne, conjugué à un taux de fécondité historiquement bas de 1,4 enfant par femme, fait de l'immigration un facteur clé pour le maintien de la population active du Canada.

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. C'est très possible que l'on voie également une augmentation de réfugiés internationale qui cherche à se rétablir. Le Canada et d'autres pays occidentaux 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.

## Et alors?

Il est indéniable que l'immigration sera la principale composante du maintien de la population du Canada. La crise à venir pourrait permettre au Canada d'être un leader international dans la réponse à une crise de réfugiés climatiques. La fonction publique prévoit également de nombreux départs à la retraite au cours des années à venir. Comment la fonction publique pourrait-elle bénéficier de l'embauche de nouveaux arrivants au Canada? Comment le gouvernement pourrait-il aider les nouveaux arrivants à s'établir dans le marché du travail pour aider à répondre aux besoins cruciaux de l'économie canadienne?

## Sources :

[How climate migrants can help power the clean economy | Corporate Knights](#)

[Groundswell Report \(worldbank.org\)](#)

[A generational portrait of Canada's aging population from the 2021 Census \(statcan.gc.ca\)](#)

[The labour shortage isn't over — and employers are having to lower their hiring expectations | CBC News](#)

# JE VOUS ÉVALUE ET VOUS M'ÉVALUEZ, MAIS QUI NOUS ÉVALUE?

## Quoi?

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.

L'application est conçue par Dalio, un grand fonds spéculatif qui respecte le principe de « transparence radicale » dans sa propre organisation. *Surprise, Surprise.*

CoinBase, un important exportateur de crypto-monnaie, a choisi d'utiliser le programme Dot Collector et la fonction *plug-in* de Zoom, 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.

## Et alors?

Risques immédiats :

- Utilisations à des fins malveillantes – utilisation pour punir des collègues;
- Données erronées;
- Grande collecte de données – confidentialité et sécurité;
- Profilage + biais;
- Détournement + Marginalisation;
- Mauvaise compréhension des données – le contexte est omis (mauvaise journée, problèmes de santé; externes/internes, etc.).

Risques à long terme :

- Limiter la diversité;
- Entraver l'autonomie;
- Promouvoir l'exclusion et la défensive;
- Ralentissement de l'innovation et pensée radicale;
- Discrimination/préjugés.

Dans l'absolu, la micro-gestion entre collègues est un excellent moyen de promouvoir la collaboration et le développement des compétences au sein de l'organisation et ce de manière collective. Cependant, comme le démontrent les risques énumérés ci-dessus, cela pourrait entraîner un certain nombre de conséquences inattendues: la plus

problématique et non la moindre, qui serait à l'inverse de l'intention première de l'application, serait le renforcement du contrôle de la direction sur les employés étant déjà eux-mêmes désavantagés tant au niveau de l'égalité que dans la dynamique du pouvoir.

## Sources

- <https://principlesus.com/dot-collector-real-time-feedback/>
- <https://techcrunch.com/2022/05/28/coinbase-real-time-feedback-dot-collector-ray-dalio/>

# Pas de diplôme? Pas de problème. Les entreprises du secteur de la technologie abandonnent l'exigence d'un diplôme universitaire pour les nouvelles recrues.

## Quoi?

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.

Comme l'a révélé le mois dernier une enquête d'Indeed auprès de 502 employeurs aux États-Unis, 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.

## Et alors?

- **Embauche**
  - Lorsque les employeurs n'exigent pas de diplôme, ils sont plus précis dans les offres d'emploi, notamment en ce qui concerne les compétences en matière de rédaction, de communication et de souci du détail. La réduction des exigences en matière de diplôme pourrait ouvrir des perspectives aux deux tiers des Américains qui n'ont pas fait d'études supérieures.
  - Les certifications deviennent de plus en plus un facteur important dans l'embauche en informatique. La récente enquête de CompTIA auprès des responsables des ressources humaines a révélé que 47% d'entre eux s'attendent à ce que les certifications deviennent encore plus importantes en tant qu'outil d'évaluation des candidats.
- **Recycler la main-d'œuvre :**
  - Un rapport de Gartner indique qu'un tiers des compétences requises en 2019 ne seront plus nécessaires en 2024. Par conséquent, nous constatons une augmentation des programmes de requalification pour les postes technologiques particulièrement difficiles à pourvoir, comme l'architecture d'entreprise et la science des données.
- **Diversité et inclusion**
  - Selon le Bureau du recensement des États-Unis, seuls 26% des Afro-Américains et 19% des Hispaniques âgés de 25 ans et plus sont titulaires d'une licence ou d'un diplôme d'études supérieures, contre 40% des Caucasiens non hispaniques et 58% des

Américains d'origine asiatique. L'abaissement des exigences en matière de diplôme ouvrira des perspectives pour une main-d'œuvre plus diversifiée et inclusive.

Sources :

[No degree? No problem. Tech firms move away from college requirement for new hires | Computerworld](#)

# Un pas vers la réconciliation économique?

Le programme de formation en technologie vise à combler la pénurie de main-d'œuvre technologique auprès des étudiants autochtones

## Quoi?

Le Community Futures Treaty 7, Eagle Spirit Business Development, le SAIT, Levvel Inc. et d'autres entreprises partenaires ont collaboré à la création d'une initiative visant à **former les membres des Premières Nations visées par le Traité no 7** en tant que **testeurs de logiciels** dans le cadre d'un programme appelé Sage Techwork. Le programme vise à combler l'écart entre les adultes autochtones et l'industrie de la technologie en offrant une formation qui comprend un mois de travail en classe, un mois d'apprentissage à distance et un stage rémunéré avec des entreprises locales. La première classe pilote est composée de 24 élèves de différentes collectivités visées par le Traité no 7, y compris ceux qui vivent à l'extérieur de la réserve à Calgary, âgés de 19 à 63 ans. Le programme divise les élèves en groupes et fait appel à des pairs coachs pour aider à renforcer le leadership au sein du groupe. La formation prépare les participants à démonter le logiciel et à identifier les problèmes et les bogues tout au long du processus de développement.

## Et alors?

L'âge moyen des Autochtones est de 32 ans, comparativement à 40 ans pour les non-Autochtones, et ils augmentent à environ quatre fois le taux de la population non autochtone tout en contribuant de façon importante à l'économie du pays. Cependant, les collectivités et les entités autochtones demeurent mal desservies par les entreprises canadiennes et les employeurs doivent reconnaître les iniquités qui existent au sein de notre main-d'œuvre.

Des programmes de formation en technologie comme celui-ci pourraient aider à réduire à la fois l'écart entre l'emploi, l'éducation et les compétences qui existe dans le secteur de la technologie et entre les talents autochtones et les talents non autochtones. Les solutions dirigées par les Autochtones, y compris les initiatives de formation et d'emploi, ont tendance non seulement à doter les gens des compétences nécessaires pour obtenir un emploi, mais aussi à intégrer des composantes culturelles, des mesures de soutien en santé mentale et d'autres mesures de soutien en matière de garde d'enfants et de logement.

## Les sources

[Un nouveau programme comble l'écart entre les étudiants autochtones et l'industrie de la technologie | CBC News](#)

[Le programme de formation en technologie vise à combler la pénurie de main-d'œuvre en technologie auprès des étudiants autochtones \(msn.com\)](http://msn.com)

[Un avenir et un présent autochtone du travail — Mastercard Foundation \(mastercardfdn.org\)](http://mastercardfdn.org)



Image : Des étudiants écoutent un conférencier à la cérémonie d'ouverture de Sage Techworks à Chinook Lodge sur le campus SAIT à Calgary.