



Appel à l'action relativement au chômage, au sous-emploi et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Introduction

Les diplômés des universités et des collèges du Canada sont confrontés à des taux inacceptables de chômage et de sous-emploi, tandis que les employeurs font état d'une pénurie grandissante de candidats possédant les compétences qu'ils recherchent. Ce décalage entre les talents disponibles et les compétences requises est le résultat de plusieurs systèmes fonctionnant sans orientation et responsabilisation coordonnées centrales. Chacun des diplômés sous-employés et chaque poste vacant représentent une perte de productivité et les coûts afférents sont assumés par les particuliers, les employeurs et l'ensemble du pays. L'**Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs (ACSEE)** lance un **Appel à l'action relativement au chômage, au sous-emploi et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée** afin de mettre fin à ce décalage et d'aider les diplômés à effectuer avec succès une transition vers le marché du travail. L'appel s'adresse à cinq intervenants clés – **le gouvernement, les établissements d'enseignement supérieur, les employeurs, le secteur de la maternelle à la 12^e année et les étudiants et les parents.**

Contexte

Le 25 avril, l'ACSEE a invité les gens à se réunir à l'Université d'Ottawa pour un **Colloque sur la main-d'œuvre qualifiée**. Parmi ceux qui étaient présents se trouvaient des représentants des groupes d'intervenants clés, y compris des employeurs, des spécialistes en emploi, des représentants d'organismes sans but lucratif et des responsables gouvernementaux, et les discussions auxquelles ils ont tous participé ont amené l'ACSEE à formuler le présent Appel à l'action. Par ce document, l'ACSEE s'engage à participer à un dialogue sur le problème du sous-emploi chez les jeunes, en cette période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, et accueille favorablement l'examen continu du contenu dudit document. Nous n'offrons pas toutes les solutions, mais nous croyons avoir cerné d'importantes difficultés.

L'ACSEE reconnaît que de répondre aux questions soulevées dans l'Appel à l'action exigera l'investissement d'une quantité considérable de ressources de la part de différents intervenants, incluant les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, les employeurs, les spécialistes en emploi et les chercheurs d'emploi. La solution à nos difficultés actuelles doit aborder la nécessité d'une éducation au choix de carrière efficace dans les écoles (du niveau élémentaire aux cycles supérieurs), d'un accès à de l'information exacte sur le marché du travail, et d'incitations pour les employeurs et les chercheurs d'emploi. Les intervenants

devront investir du temps, des connaissances et des ressources, si nous voulons que notre pays maximise les avantages économiques et sociaux d'une main-d'oeuvre engagée et productive. L'inaction se traduira par une perte de productivité continue, une diminution des débouchés économiques et une capacité réduite à fournir les services sur lesquels comptent tant de Canadiens.

L'Appel à l'action adressé à cinq groupes d'intervenants clés

1. L'ACSEE demande aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux d'élaborer conjointement une stratégie nationale visant à faciliter la transition des diplômés de l'école au marché du travail.

Le Canada n'a pas de plan national pour la sensibilisation et l'intégration au monde du travail. Sans une stratégie nationale, il y a très peu d'incitation à aborder les pénuries de compétences dans d'autres régions du pays et l'accès limité à l'information susceptible de contribuer à atténuer les surplus de main-d'oeuvre dans sa propre région. L'accès à de l'information fiable sur le marché du travail qui permettra aux Canadiens de mieux comprendre la nature du marché du travail contemporain est au coeur de l'élaboration d'une stratégie nationale. Il a été affirmé qu'il s'agit d'une question de compétence comme le décrit la Constitution, mais il n'est plus dans les meilleurs intérêts des Canadiens de continuer sans une stratégie coordonnée.

a. L'ACSEE demande en outre l'élaboration d'un programme incitatif global qui ferait partie d'une stratégie nationale pour favoriser la transition des diplômés vers le marché du travail.

L'élaboration d'incitations stratégiques pour encourager les intervenants à modifier leurs processus ou leurs circonstances est au coeur du plan de transition pour les diplômés. Les incitations répondront aux besoins de trois groupes d'intervenants—les employeurs, les établissements d'enseignement supérieur et les étudiants.

Les employeurs peuvent avoir besoin d'incitations pour les encourager à investir dans l'embauche et la formation de nouveaux talents, grâce à l'atténuation des risques et des coûts auxquels ils sont exposés;

Les spécialistes en emploi peuvent avoir besoin d'incitations pour investir dans des ressources en éducation au choix de carrière; et

Les personnes peuvent avoir besoin d'incitations pour suivre une formation ou pour aider au déplacement.

2. L'ACSEE demande aux établissements d'enseignement supérieur du Canada de souscrire à l'impératif de carrière qui incite la majorité des étudiants à poursuivre des études de niveau supérieur.

La majeure partie des étudiants fréquentent des établissements d'enseignement supérieur

parce qu'ils considèrent l'obtention d'un diplôme comme étant la voie qui mène à une carrière intéressante et enrichissante. Les collèges et les universités du Canada offrent un enseignement et une formation exemplaires à des millions d'étudiants chaque année, les dotant de connaissances et de compétences utiles qu'ils conserveront toute leur vie. Trop souvent, cependant, les diplômés partent sans avoir une bonne compréhension de la façon dont les connaissances nouvellement acquises peuvent être appliquées dans la poursuite des carrières qui les ont incités à suivre des études supérieures, ce qui se traduit par des nouveaux venus sur le marché du travail qui sont sans emploi ou sous-employés, déçus dans leurs efforts pour découvrir leur véritable potentiel. Cela entraîne également une diminution des rendements du capital investi par les Canadiens pour appuyer l'éducation. Il est possible de remédier à cette situation par l'intégration de pratiques d'éducation au choix de carrière soit en parallèle ou, préférablement, à même le programme d'études.

- a. L'ACSEE demande en outre aux établissements d'enseignement supérieur du Canada de manifester leur compréhension et leur soutien par rapport à l'impératif de carrière des étudiants en augmentant leur investissement dans la prestation d'une éducation significative et exhaustive en matière de choix de carrière, incluant l'éducation expérientielle, à tous les étudiants, afin qu'ils soient mieux outillés pour effectuer leur transition vers le marché du travail.**

Les collèges et les universités du Canada offrent différents niveaux de services de carrière ou de services d'apprentissage expérientiel, dont l'effectif est composé de professionnels consciencieux et dévoués. La plupart, sinon l'ensemble, de ces services manquent de ressources par rapport au nombre d'étudiants à desservir et beaucoup d'établissements réduisent les budgets des départements appuyant l'éducation au choix de carrière. Cela engendre une diminution du personnel et des services à un moment où les étudiants et les diplômés n'en ont jamais eu autant besoin. L'ACSEE plaide en faveur d'une inversion de ces tendances.

- 3. L'ACSEE demande aux employeurs du Canada d'effectuer un réinvestissement stratégique dans le recrutement sur le campus, incluant un soutien aux recruteurs sur le campus et leurs importantes contributions.**

Après les diplômés eux-mêmes, peut-être que ce sont les employeurs du Canada qui ont le plus à gagner de l'amélioration de la transition des diplômés vers le marché du travail. Ils ont accès à un bassin de talents parmi les mieux instruits et les plus hautement qualifiés au monde. En échange, les employeurs canadiens offrent des perspectives de carrière intéressantes et enrichissantes à des milliers de diplômés chaque année. Un grand nombre de ces nouveaux diplômés trouvent leur première occasion d'emploi en établissant une relation avec les recruteurs représentant les employeurs du Canada qui visitent les campus canadiens. Ces recruteurs fournissent également d'importants renseignements sur les carrières à d'autres

étudiants et diplômés, contribuant ainsi à leur compréhension de l'éventail d'options disponibles. De cette façon, le processus de recrutement sur le campus constitue un facteur essentiel au perfectionnement professionnel de chaque groupe de diplômés.

Au cours des dernières années, cependant, les organisations recrutant sur le campus ont beaucoup réduit leurs activités en ce sens. Ils ont diminué le nombre de diplômés qu'ils entendent embaucher ou réduit leurs budgets de recrutement, faisant appel à moins de recruteurs et réduisant les ressources mises à leur disposition pour nouer des relations avec les étudiants. Cela pouvait se comprendre au lendemain du ralentissement économique de 2008, mais avec le retour de la croissance économique, les employeurs doivent embaucher plus de talents. Cette pression ne fera qu'augmenter au fur et à mesure que les travailleurs existants prendront leur retraite. Déjà, le Canada voit l'apparition de pénuries régionales de main-d'œuvre qualifiée, et certains secteurs font face à un besoin pressant de talents. Selon le rapport de l'enquête de référence sur le recrutement sur le campus 2012 de l'ACSEE, 28 pour cent des postes d'ingénieurs ouverts aux diplômés sont demeurés vacants l'an dernier. Cela représente une pénurie importante qui aura une incidence sur la productivité actuelle et qui créera un vide dans la réserve de talents qui progressera à mesure que les diplômés de 2012 avanceront dans leur carrière, ce qui signifie que dans dix ans les entreprises qui n'ont pas rempli leur quota pourraient faire face à une pénurie de gestionnaires/chefs d'équipe. Un réinvestissement stratégique dans le recrutement sur le campus et le recrutement des diplômés remédiera à ces problèmes.

4. L'ACSEE demande qu'un apprentissage supplémentaire sur les carrières soit mis à la disposition des élèves du secteur de la maternelle à la 12^e année, afin qu'ils puissent prendre de meilleures décisions en matière de choix de cours et de planification postsecondaire.

Au Canada, on demande régulièrement aux étudiants de prendre des décisions à propos de cours et de programmes sans disposer de renseignements suffisants leur permettant de comprendre les conséquences de ces décisions. Par exemple, on leur demande de choisir les cours qu'ils suivront au secondaire avant qu'ils aient assisté à un cours de préparation à la carrière. Les étudiants du secondaire doivent faire des choix relatifs aux programmes postsecondaires sans posséder une connaissance appropriée de la demande de main-d'œuvre prévue pour les compétences offertes. L'ACSEE estime que les étudiants et les parents devraient avoir accès à l'information dont ils ont besoin pour faire des choix judicieux à ces carrefours décisifs.

L'ACSEE reconnaît les difficultés auxquelles font face ceux qui fournissent des services consultatifs et de counseling dans les écoles canadiennes et nous admettons qu'ils doivent

attribuer des priorités en réponse à ces difficultés omniprésentes. Cela dit, nos consultations ont systématiquement révélé la nécessité d'offrir un apprentissage axé sur la carrière amélioré aux jeunes Canadiens avant qu'ils entreprennent des études supérieures.

5. L'ACSEE incite les étudiants et les parents à obtenir l'information et les ressources dont ils ont besoin pour prendre des décisions judicieuses.

Les diplômés postsecondaires du Canada sont susceptibles de bénéficier le plus d'un plan national pour améliorer la transition de l'école au marché du travail, mais ils auront eux aussi à affronter des difficultés. Au fur et à mesure qu'ils avancent dans leurs études, ils ont besoin d'orientation, de soutien et d'un accès à de l'information fiable sur le marché du travail qui pourra les aider ainsi que leurs familles à cerner les occasions et à prendre des décisions judicieuses aux étapes importantes de leur vie. La nature et l'emplacement du travail qui s'offre aux Canadiens changent rapidement, alors que de nouvelles possibilités de carrière apparaissent et que d'autres disparaissent, et les étudiants devraient avoir accès à de l'information pouvant les aider à comprendre l'environnement.

Aucune intervention externe ne peut remplacer l'initiative personnelle et la connaissance de soi. Les étudiants doivent investir du temps et de l'énergie dans l'auto-évaluation et la préparation à la carrière. Ils doivent prendre le temps de découvrir leurs propres intérêts, talents et valeurs et à partir de ces découvertes ils pourront déterminer des objectifs et des priorités. Les étudiants devraient avoir accès à des spécialistes en emploi et à des ressources de carrière pour favoriser leur progression tout au long de ce processus.

À propos de l'ACSEE

L'ACSEE est le réseau national du Canada reliant les spécialistes en emploi et les employeurs. Grâce à l'échange des connaissances et de l'expérience collectives, les membres de l'ACSEE sont habilités à réussir dans l'atteinte de leurs objectifs respectifs en matière de main-d'œuvre et de développement de carrière.

Pour de plus amples renseignements veuillez communiquer avec :

Paul D. Smith
Directeur exécutif
ACSEE

pauls@cacee.com

613-634-2359

www.acsee.com

#followcacee

<http://www.linkedin.com/pub/cacee-acsee/a/6b6/29>