

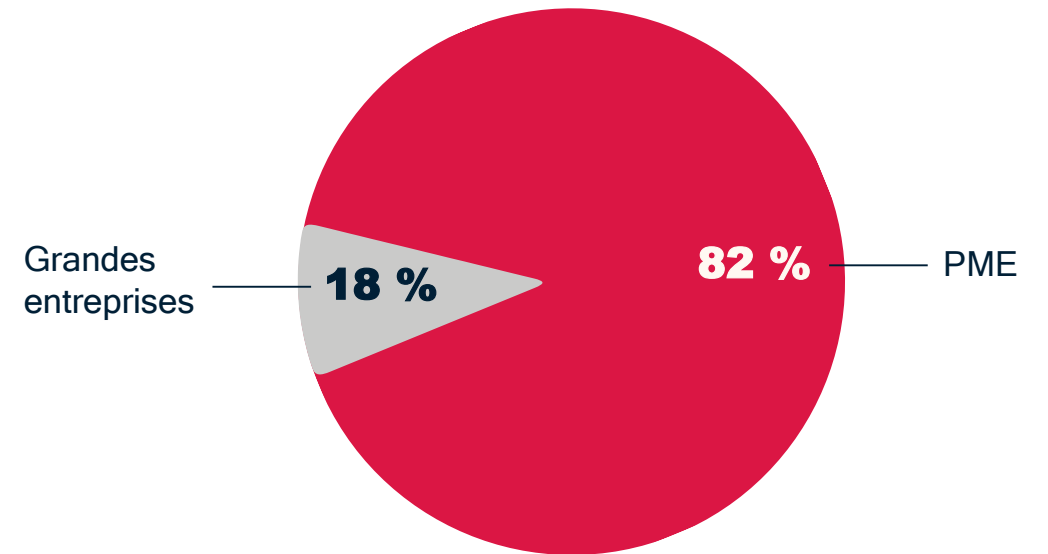
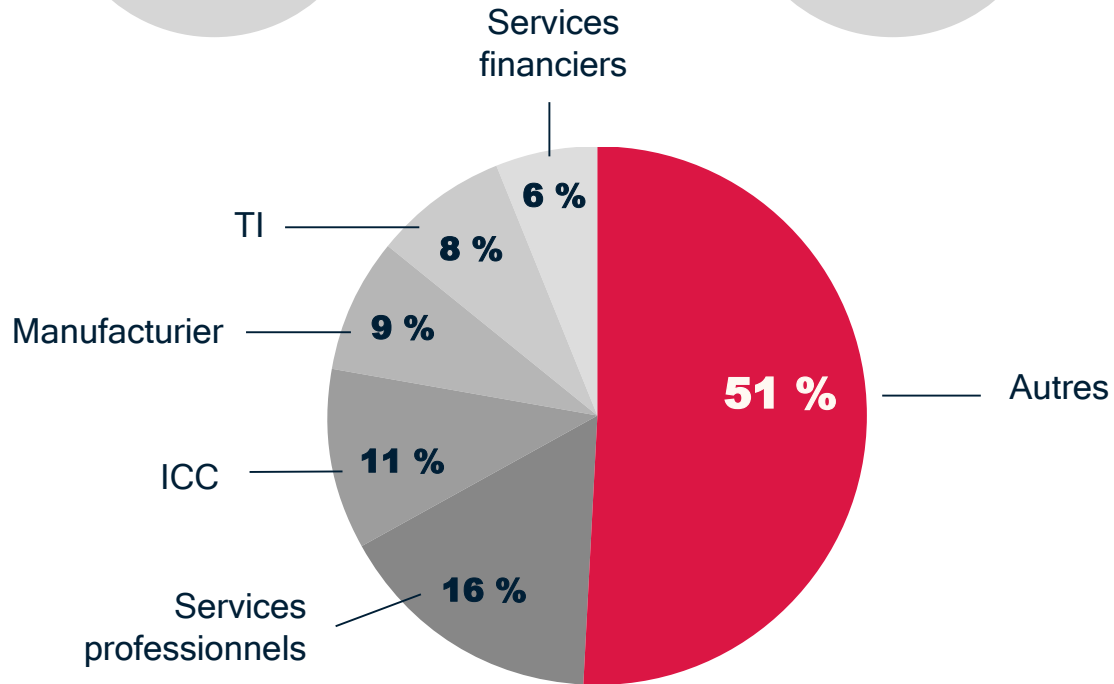
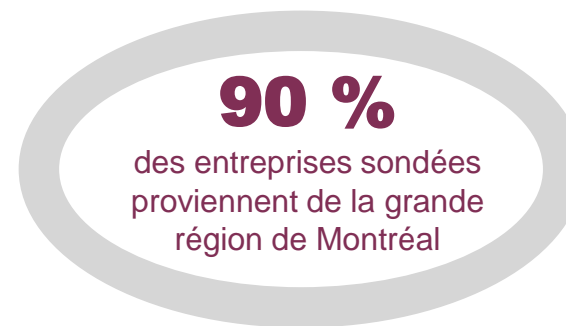


LE TALENT AU CŒUR DE LA RELANCE

Comment miser sur le rehaussement des compétences et la requalification de la main-d'œuvre

Faits saillants du coup de sonde du CEM mené en collaboration avec la Chambre et conçu et réalisé par Brio

Mise en contexte et méthodologie



Le talent au cœur de la relance



7,9%

Taux de chômage
de la RMR de Montréal
en mars 2021



78 %

des répondants pensent que le développement des compétences est un levier de croissance ou un moyen de pérennité pour leur entreprise

Plusieurs secteurs ont **retrouvé, voire dépassé les seuils d'emploi** enregistrés avant la crise.

Alors qu'au contraire, plusieurs secteurs d'activité économique présentent toutefois toujours une **diminution substantielle de l'emploi** par rapport au mois de février 2020.

Deux concepts parmi les leviers de développement des talents

Requalification : consiste à développer, sur une base volontaire, de nouvelles compétences pour changer de métier, de profession ou de secteur économique

Rehaussement : consiste à améliorer les compétences existantes dans un contexte d'évolution ou de mutation d'un métier ou d'une profession ainsi que d'implantation d'une nouvelle technologie, ou à pourvoir un poste à l'interne



8 compétences prioritaires

Faire preuve d'adaptabilité face aux changements

Être en mesure de communiquer adéquatement

Utiliser et comprendre le numérique

Résoudre des problèmes

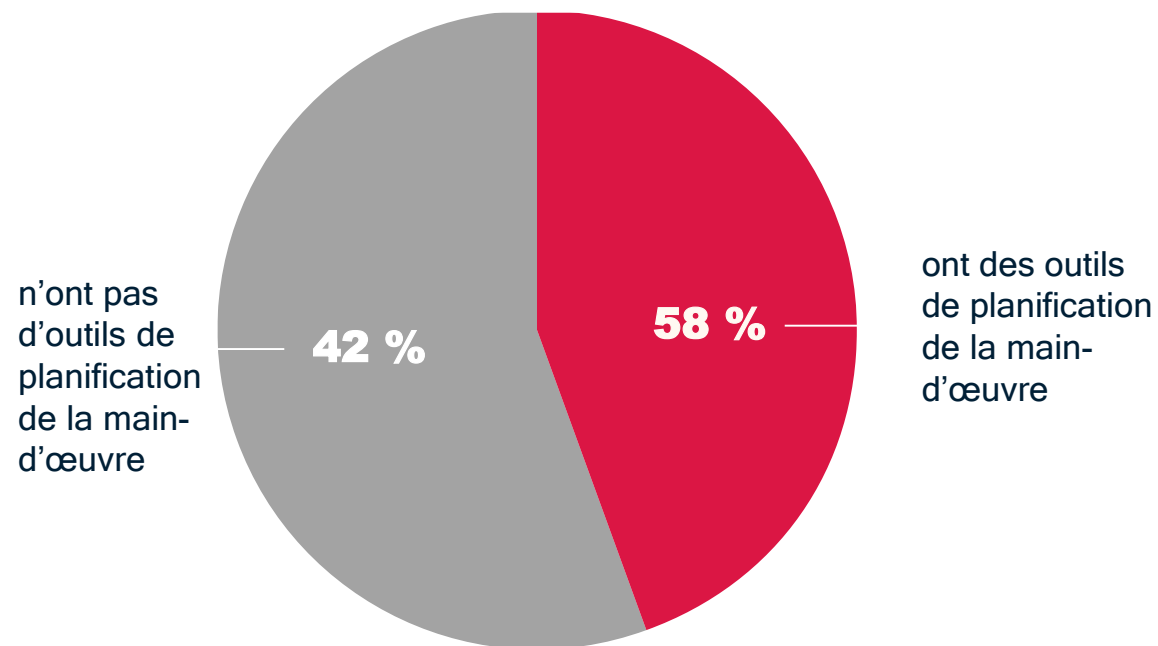
Faire preuve d'autonomie

Savoir gérer l'information et faire preuve de jugement critique

Adopter une posture de développement professionnel continu

Agir de façon éthique

État des lieux général



5 domaines d'expertise à développer en priorité



- Expérience client
- Gestion et analyse des données
- Transformation numérique
- Réglementation
- Cybersécurité

01 | **Le rehaussement des compétences**

Les obstacles au rehaussement des compétences

30 % des entreprises/organisations pensent que 70 % et plus de leurs employés devront acquérir de nouvelles compétences

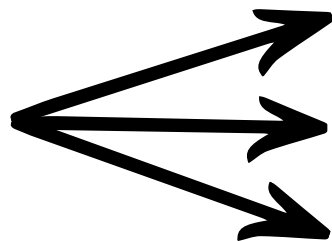
40 % des postes nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences sont les postes des professionnels et des gestionnaires intermédiaires

1 entreprise sur 2 a déterminé que 40 % et plus de sa main-d'œuvre devra acquérir de nouvelles compétences

40 % des services touchés par le rehaussement des compétences concernent directement ou indirectement l'expérience client

3 freins

significatifs pour les entreprises



Le manque de temps pour se former

Le manque de soutien financier

Le manque de connaissance des programmes du gouvernement

Les solutions pour le rehaussement des compétences



3 leviers principaux

- La formation sur mesure par un formateur privé
- La formation interne donnée par un employé ainsi que le mentorat et le coaching
- La formation continue donnée par un établissement privé ou public



6 actions prioritaires

- Soutenir financièrement les entreprises
- Offrir du soutien financier aux employés qui suivent une formation
- Permettre de suivre des programmes de formation en accéléré
- Développer l'offre de formation, notamment à temps partiel
- Favoriser une culture de rehaussement des compétences en entreprise
- Mettre sur pied des programmes hybrides alliant compétences techniques/scientifiques et compétences humaines

02 | **La requalification**

État des lieux général de la requalification

55 % des entreprises estiment que moins de 10 % de la main-d'œuvre devra changer de métier ou quitter l'organisation pour parfaire ses compétences, peu importe la taille de l'entreprise et le secteur



77 %

Prêts à engager quelqu'un qui n'a pas encore les qualifications requises, mais qui a commencé un processus de requalification



52 %

Prêts à engager une personne au milieu de sa formation



5 solutions facilitantes pour la requalification

Rémunérer les participants suivant une formation de requalification

Accompagner les travailleurs en processus de requalification

Mettre sur pied un guichet unique pour les besoins en formation des employeurs

Favoriser les programmes hybrides entre compétences techniques, scientifiques et transversales

Créer des partenariats entre les entreprises

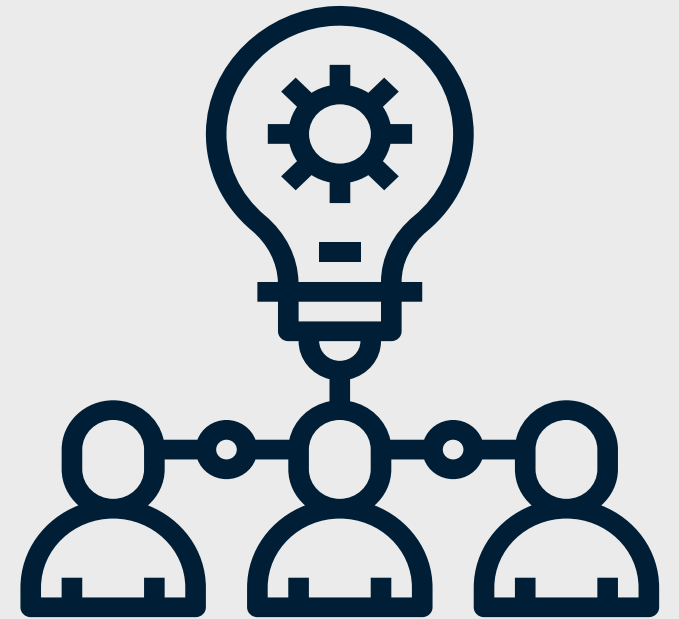
03

Constats et pistes de discussion

Constats et pistes de discussion (1/2)

- La formation sur mesure étant privilégiée par les entreprises, il pourrait être intéressant de se pencher sur le **processus d'accréditation ou de reconnaissance plus formelle de la formation sur mesure ou donnée à l'interne**, ainsi que de **miser sur le transfert de connaissances** des employés à la retraite ou à la préretraite pour la préparation et la mise en œuvre de la formation interne.

- L'évaluation de la formation sur mesure et interne se démarque de celle des formations données par des établissements d'enseignement. Doit-on revoir les formules des **programmes de formation en établissement d'enseignement** ? La formation continue est-elle suffisamment adaptée aux besoins des entreprises ?



Constats et pistes de discussion (2/2)

- Bien que le manque d'intérêt et de valorisation de la formation n'ait pas été soulevé dans les freins au développement des compétences, favoriser une **culture de rehaussement des compétences** est tout de même ressorti fortement dans les leviers à renforcer. Il pourrait y avoir un écart de perception entre ce que les entreprises pensent d'elles-mêmes et des autres.

- Le **manque de temps** est un frein important du point de vue des entreprises. Or la reprise économique, bien qu'incomplète, montre déjà des effets de rareté de la main-d'œuvre pour certains postes. Ce frein risque de s'accroître dans les prochaines années.

