

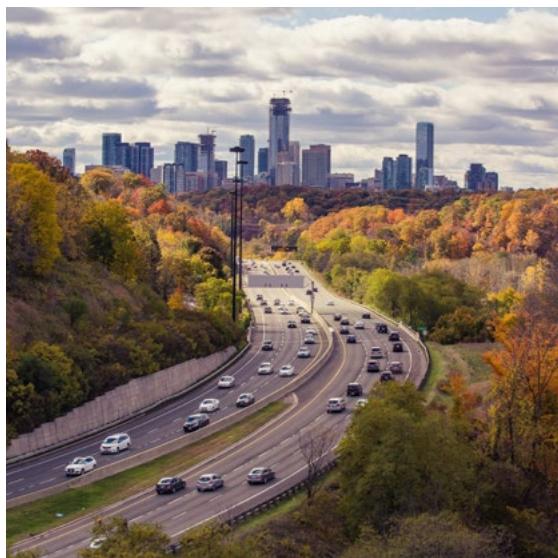
Stratégie et feuille de route en matière de talents

pour le secteur de l'automobile
et de la mobilité en Ontario



Table des matières

Avant-propos	4
Remerciements	9
Sommaire exécutif	10
Contexte	15
Le ROIV et la Stratégie et feuille de route en matière de talents	16
Approche et méthodologie	18
Le secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario	19
Partenaires de la feuille de route et de l'écosystème du développement des talents de l'Ontario	28



Aperçu de la Stratégie et feuille de route en matière de talents	32
Objectif 1 Collaboration et coordination à l'échelle provinciale	33
Objectif 2 Recherche et attraction de talents	47
Objectif 3 Perfectionnement et maintien en poste de la main-d'œuvre	61
Objectif 4 Équité, diversité et inclusion	83



Feuille de route de la Stratégie en matière de talents	99
Prochaines étapes	103
Travaux cités	104
Annexe A : Glossaire	108
Appendix B : Aperçu des recherches sur le marché du travail – Limites des données	109

Avant-propos



Le Réseau Ontarien d'Innovation pour les Véhicules (ROIV) est une initiative phare visant à faire en sorte que notre province soit le chef de file de l'avenir du secteur de l'automobile et de la mobilité, grâce aux véhicules connectés, autonomes et électriques et aux nouvelles technologies de mobilité. Le ROIV représente un engagement de 56,4 millions de dollars et s'inscrit dans un investissement global de 141 millions de dollars réalisé par le gouvernement de l'Ontario depuis 2017 pour soutenir le secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario – y compris les acteurs du milieu de l'enseignement postsecondaire, du gouvernement et des secteurs public et privé.

Dans l'ensemble du secteur, une transformation sans précédent est en cours, les nouvelles technologies permettant un déplacement plus sûr, plus intelligent et plus propre des personnes et des biens. Non seulement la nécessité de suivre le rythme de ces technologies en évolution rapide est essentielle à la réussite économique de l'Ontario, mais les compétences requises pour ce faire constituent également une priorité de premier plan : en effet, notre industrie ne serait pas en mesure de prospérer sans les talents nécessaires pour maîtriser ces technologies de pointe.

C'est pourquoi je suis si enthousiaste à l'idée de lancer la Stratégie et feuille de route en matière de talents et de saisir l'occasion de consolider la position de l'Ontario en cette matière. Le programme garantit que la grappe de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario veillera à ce que notre main-d'œuvre continue de soutenir la concurrence mondiale, de créer de nouveaux produits de valeur et d'assurer un succès commercial continu, aujourd'hui et dans l'avenir. Alors que nous entreprenons la mise en œuvre cette stratégie, le ROIV et ses partenaires sont déterminés à assurer la pérennité du secteur de l'automobile et de la mobilité en renforçant et en diversifiant le bassin de talents de la prochaine génération, tout en consolidant les capacités essentielles dans toutes les régions de l'Ontario.

Joignez-vous à nous alors que nous nous dirigeons vers un avenir connecté, autonome et électrique en Ontario.

Raed Kadri
Responsable du ROIV

Avant-propos



internationalaux dont l'économie de l'Ontario a besoin.

Il faut donc soutenir les travailleurs actuels et futurs et leur offrir les ressources et les possibilités qui leur permettront de se développer et de s'épanouir dans des carrières intéressantes et financièrement viables.

Le secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario compte parmi les industries les plus riches en possibilités de croissance professionnelle durable. À l'heure actuelle, l'industrie fait face à des transformations importantes en raison du développement de technologies automobiles avancées et de services de mobilité novateurs. Par conséquent, les entreprises et les recruteurs doivent relever un défi de taille pour se préparer à acquérir et à conserver des talents qualifiés. Au fur et à mesure que le secteur évolue, une future main-d'œuvre qualifiée jouera un rôle de premier plan pour répondre à ces nouveaux besoins. En maintenant nos talents à jour et à la fine pointe de la technologie, notre secteur pourra demeurer compétitif et dynamique dans les années à venir.

Le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences s'est engagé à poursuivre des priorités claires : aider les gens à s'adapter aux changements de l'économie, à se recycler et à trouver du travail, offrir des ressources pour l'exploration de carrières et la planification des études, soutenir les employeurs et les travailleurs intéressés par l'embauche et la formation d'apprentis et les carrières dans les métiers spécialisés, et promouvoir l'immigration de travailleurs qualifiés pour attirer les talents

C'est donc avec fierté que j'annonce la création de la Stratégie et feuille de route en matière de talents et de l'Explorateur de compétences et de carrières, un outil connexe mis au point par le ROIV. Ces outils renforceront la contribution de l'Ontario à la croissance de l'écosystème de l'automobile et de la mobilité et consolideront sa position comme chef de file de l'industrie, grâce aux investissements dans nos talents actuels et à venir.

À l'avenir, notre ministère travaillera en étroite collaboration avec le ROIV et le secteur de l'automobile et de la mobilité, ainsi qu'avec les principales parties prenantes de l'écosystème dans les domaines de la recherche, du milieu de l'enseignement, du gouvernement, de l'industrie et du grand public, sur les priorités à long terme définies dans cette stratégie. Nous veillerons à ce que l'Ontario continue de renforcer sa position de chef de file en redoublant d'efforts pour soutenir nos effectifs.

Lorsque vous prendrez connaissance du présent document, nous vous invitons à réfléchir à des moyens de contribuer à sa mise en œuvre. Notre gouvernement se réjouit à la perspective de collaborer avec vous.

Monte McNaughton
Ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Avant-propos



Les technologies de transport nouvelles et émergentes ont le potentiel de transformer notre façon de nous déplacer, tout en rendant nos routes plus sûres, plus efficaces et plus écologiques.

Grâce à des programmes pilotes novateurs visant à mettre à l'essai la prochaine génération de technologies électriques, connectées, autonomes et de mobilité, notre gouvernement stimule la compétitivité de l'Ontario dans le secteur de l'automobile et consolide son rôle de chef de file mondial en

matière de fabrication automobile et d'innovation.

Notre gouvernement comprend que, lorsque le secteur de l'automobile réussit, c'est toute la province qui réussit. Nous avons la chance d'adopter de nouvelles technologies de transport dans le cadre du plan de croissance, de renouvellement et de prospérité économique de l'Ontario. En travaillant ensemble, nous construirons un système de transport plus résilient et durable qui stimulera l'innovation et soutiendra la croissance économique.

La Stratégie et feuille de route en matière de talents pour le secteur de l'automobile et de la mobilité favorisera la collaboration entre l'industrie, les établissements d'enseignement et le gouvernement afin de renforcer et de diversifier le bassin de travailleurs talentueux qui contribueront à concevoir et à créer la prochaine génération de technologies dans le domaine des transports.

Caroline Mulroney
Ministre des Transports

Avant-propos



Le principal avantage de l'Ontario est sa population. Certains des esprits les plus brillants choisissent en effet de s'y installer. Ce sont des innovateurs orientés vers la collaboration et leur générosité nous aide à surmonter cette pandémie mondiale. Ce que nous aimons appeler l'« esprit ontarien » a permis à la province d'accomplir des réalisations extraordinaires qui font d'elle une figure de proue dans les secteurs de l'automobile et de la technologie en Amérique du Nord.

L'Ontario abrite plus de 300 entreprises et organisations qui sont à l'avant-garde des technologies dans le domaine des véhicules connectés et autonomes. Notre écosystème automobile est maintenant renforcé par le Réseau Ontarien d'Innovation pour les Véhicules (ROIV), qui fait le lien entre le secteur de la technologie automobile de classe mondiale de la province, les établissements d'enseignement postsecondaire de haute qualité, les talents de premier ordre et l'infrastructure régionale, en vue de favoriser l'innovation et l'entrepreneuriat.

En 2019, notre gouvernement a dévoilé son plan décennal Piloter la prospérité, sur lequel s'appuieront la croissance du secteur automobile innovateur de l'Ontario et celle de ses travailleurs, des familles et des collectivités qu'il soutient, au cours des dix prochaines années.

La phase 2 de ce plan ambitieux, récemment amorcée, souligne l'engagement continu de notre gouvernement à contribuer à l'essor du secteur automobile de l'Ontario, à obtenir de nouveaux investissements dans la fabrication de véhicules

électriques et de piles et à positionner l'Ontario comme un pôle d'innovation automobile en Amérique du Nord.

La Stratégie et feuille de route en matière de talents du ROIV est partie intégrante de ce plan. Grâce à sa plateforme complémentaire de compétences et de navigation, les entreprises et les travailleurs peuvent parcourir rapidement et facilement nos ressources dynamiques en matière de talents dans le secteur de l'automobile et mettre à profit de nouvelles possibilités qui accéléreront ses innovations et sa croissance.

Notre gouvernement est fier de soutenir le travail du ROIV, notamment cette nouvelle Stratégie et sa plateforme, qui favoriseront la collaboration entre les petites et moyennes entreprises, le milieu universitaire, l'industrie automobile et le secteur de la fabrication de piles, de même que le développement des minéraux essentiels dans le nord de l'Ontario. Les intervenants ontariens du domaine de l'automobile et des secteurs connexes disposeront ainsi des talents nécessaires pour construire la prochaine génération de véhicules.

Alors que notre gouvernement s'efforce de jeter les bases de la reprise économique à la suite de la pandémie de COVID-19, nous continuerons à établir des partenariats fondés sur la collaboration afin de maintenir l'industrie automobile à l'avant-garde de l'innovation, des emplois et des exportations pour les années à venir.

Victor Fedeli
Ministre du Développement économique, de la Création d'emplois et du Commerce



Remerciements

La Stratégie et feuille de route en matière de talents a été élaborée par le Réseau Ontarien d’Innovation pour les Véhicules (ROIV), en étroite collaboration avec des acteurs de l’écosystème de l’automobile et de la mobilité en Ontario.

Le ROIV reconnaît le formidable soutien du gouvernement de l’Ontario, en particulier les contributions du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, du ministère Développement économique, de la Création d’emplois et du Commerce, du ministère des Transports et du ministère de l’Éducation, qui ont investi du temps, des idées et une supervision complète du projet pour établir ce plan orienté vers l’avenir.

En tant que partenaire clé du projet, Investir Ottawa a été d’un grand soutien en offrant de précieuses informations provenant d’une recherche et d’une analyse approfondies de la filière du secteur des véhicules connectés et automatisés (VCA), en menant l’élaboration d’une stratégie en matière de talents, ainsi que la gestion d’un catalyseur de talents pilote pour les VCA, autant d’éléments qui ont fourni des

données essentielles pour mieux éclairer cette stratégie de plus grande envergure.

Nous tenons également à exprimer notre gratitude envers les principaux partenaires industriels du projet, à savoir l’Association des fabricants de pièces d’automobile (AFPA), l’Association canadienne des fabricants de moules (CAMM) et Constructeurs mondiaux d’automobiles du Canada (CMAC), qui ont formulé des commentaires, fait part de leurs idées et apporté leur soutien, notamment en fournissant des informations sur les principales filières du secteur de l’automobile et de la mobilité en Ontario.

Nous remercions sincèrement les personnes, les dirigeants et les organisations qui ont contribué à ce projet en participant aux discussions, aux tables rondes et aux entretiens avec les parties prenantes.

Les recherches menées dans le cadre de ce projet ont bénéficié de l’apport du milieu de l’enseignement postsecondaire de l’Ontario, des établissements d’enseignement et de formation, des organismes sans but lucratif et des principaux représentants de l’industrie de toute l’Amérique du Nord, notamment dans les domaines de l’automobile, de la mobilité intelligente et de la technologie.



Sommaire exécutif

L'Ontario peut s'enorgueillir du leadership dont il fait preuve depuis plus de cent ans dans l'industrie de la fabrication automobile et des pièces et accessoires. L'Ontario est la seule province canadienne à construire des voitures et des camions, et la seule région infranationale au monde à compter cinq fabricants d'équipement d'origine (FEO).

La province possède une grappe automobile des plus complètes, assortie d'un corridor d'innovation régional en forte croissance. Plus de 200 entreprises comme GM, Ford, Google, Uber, Apple et BlackBerry QNX y mettent au point des technologies automobiles et de mobilité intelligente (p. ex., liées aux véhicules connectés et automatisés) qui facilitent le déplacement des personnes et des biens.¹ Dans le présent document, le « secteur de l'automobile et de la mobilité » renvoie à l'écosystème qui appuie le transport plus efficace des personnes et des biens. Cet écosystème compte divers groupes d'intervenants, dont des établissements postsecondaires, des établissements de formation privés, des organismes à but non lucratif, des entreprises et des associations de l'industrie.

Le secteur de l'automobile et de la mobilité joue un rôle déterminant dans la société, car il permet la connectivité géographique et offre un réseau de mobilité intégrée qui aide les gens à se rendre au travail et à passer du temps avec leur famille et leurs amis. Le secteur est également fondamental pour l'économie de la province et du pays – en acheminant les biens et services vers les marchés, il garantit non seulement l'accès des personnes aux produits dont elles ont besoin au quotidien, mais stimule aussi l'activité économique et celle du marché du travail, et crée des emplois durables et bien rémunérés à l'échelle de la province.

Le secteur de l'automobile et de la mobilité évolue rapidement du fait de facteurs tels que les progrès technologiques, les changements de comportement

des consommateurs, les nouveaux modèles de gestion et la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. L'avenir du travail et le bassin de talents connexes font également face à d'énormes transformations, accélérées par la pandémie de COVID-19. La concurrence mondiale autour des personnes les plus talentueuses dans le domaine technologique s'intensifie avec la montée d'une main-d'œuvre de plus en plus virtuelle, souple et productive, qui est moins que jamais attachée à un lieu, une fonction ou un déroulement de carrière unique. Cela crée des possibilités importantes aussi bien que de grands risques pour l'Ontario et met en évidence la nécessité de disposer d'une stratégie en matière de talents, d'un plan d'action et d'investissements plus larges.

¹ Gouvernement de l'Ontario. (2021). *Piloter la prospérité : L'avenir du secteur de l'automobile de l'Ontario*.
<https://www.ontario.ca/fr/page/piloter-la-prosperite-lavenir-du-secteur-de-lautomobile-de-lontario>.

Pour conduire le secteur de l'automobile et de la mobilité à travers les changements en cours et prolonger le succès du Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés (RIVA) de l'Ontario, la province a annoncé dans son budget 2021 la création du Réseau Ontarien d'Innovation pour les Véhicules (ROIV). Le ROIV est une initiative du gouvernement de l'Ontario dirigée par le Centre d'innovation de l'Ontario (CIO) qui vise à :

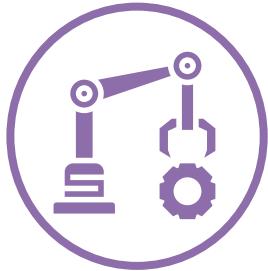
- Favoriser la commercialisation de technologies automobiles avancées et de solutions de mobilité intelligente mises au point en Ontario;
- Présenter l'Ontario comme le chef de file dans le développement, la mise à l'essai et l'adoption des dernières technologies de transport et d'infrastructures;
- Favoriser l'innovation et la collaboration au sein du réseau croissant d'intervenants à la convergence de l'automobile et de la technologie;
- Exploiter et retenir les talents hautement compétents de l'Ontario;
- Exploiter les forces et les capacités régionales de la province et soutenir ses pôles automobile et technologique.

Au cœur des préoccupations du ROIV figure le développement des talents. Cette Stratégie et feuille de route en matière de talents a été mise au point pour garantir que le secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario demeure concurrentiel à l'échelle mondiale et continue de croître et prospérer dans le contexte des transformations qui le touchent. Plus précisément, le document a pour objet d'appuyer la Vision 2030 pour la main-d'œuvre du secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario :

Vision 2030 *pour la main-d'œuvre du secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario :*

Le secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario compte une main-d'œuvre hautement qualifiée, adaptable et diversifiée, soutenue par un réseau global de premier plan qui propose des initiatives taillées sur mesure pour répondre aux nouveaux besoins des effectifs.

Ce document présente quatre objectifs et neuf initiatives visant à accroître la main-d'œuvre du secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario et à la préparer pour les transformations à venir, à promouvoir l'Ontario à titre de chef de file de l'industrie mondiale de l'automobile et de la mobilité, et à renforcer la compétitivité du secteur.



Objectif 1

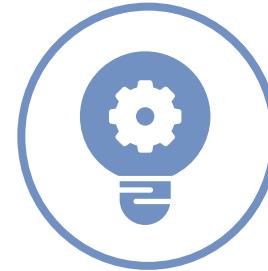
Collaboration et coordination à l'échelle provinciale : Renforcer la collaboration et la coordination de l'industrie, des établissements d'enseignement et de formation, et du gouvernement pour faciliter la planification et le développement des compétences d'avenir de la main-d'œuvre. Tirer parti des atouts régionaux pour cultiver une approche complémentaire et coordonnée du développement des talents et de l'accès à la main-d'œuvre en Ontario.



Initiative 1 : Mettre sur pied un Comité de collaboration en matière de programmes d'études pour le secteur de l'automobile et de la mobilité afin de permettre un développement de programmes proactif, qui soit en phase avec les évolutions rapides de l'industrie et avec ses besoins correspondants en talents et en compétences essentielles..



Initiative 2 : Mobiliser les grappes de l'automobile et de la mobilité pour fournir un soutien ciblé en matière de talents et de compétences et pour collaborer avec des intervenants externes afin d'améliorer l'intégration régionale.



Objectif 2

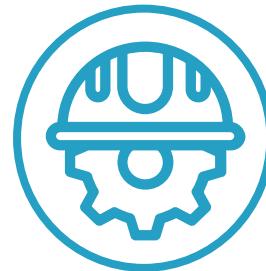
Recherche et attraction de talents : Continuer à construire un bassin de talents performants, agiles et diversifiés en Ontario, munis des compétences nécessaires au secteur maintenant et pour l'avenir, par l'identification des talents et l'établissement de contacts.



Initiative 3 : Améliorer les démarches de l'industrie auprès des élèves de niveaux primaire, secondaire et postsecondaire pour mieux faire connaître les possibilités de carrière du secteur de l'automobile et de la mobilité et dissiper les préjugés associés au fait d'y travailler.



Initiative 4 : Soutenir l'identification, l'attraction et le redéploiement de talents venant d'autres secteurs ou régions lorsqu'ils ont des compétences transférables utiles pour le secteur de l'automobile et de la mobilité.



Objectif 3

Perfectionnement et maintien en poste de la main-d'œuvre : Aider la main-d'œuvre de l'Ontario à adapter et à améliorer ses compétences et ses connaissances conformément au rythme et à l'ampleur de la transformation du secteur de l'automobile et de la mobilité.



Initiative 5 : Mieux faire connaître les possibilités d'apprentissage intégré au travail (AIT) au sein du secteur de l'automobile et de la mobilité et les améliorer en fonction des besoins des étudiants, du corps professoral et des employeurs.



Initiative 6 : Fournir aux talents de l'Ontario une plateforme de perfectionnement numérique donnant accès à des cours de courte durée, des microcertifications et des ressources d'apprentissage conçus par les établissements d'enseignement et l'industrie, pour les aider à comprendre comment améliorer leurs compétences afin qu'elles correspondent aux exigences des emplois disponibles.



Initiative 7 : Exploiter les connaissances disponibles sur la transformation du secteur de l'automobile et de la mobilité afin d'orienter l'élaboration et l'évolution continue d'un cadre de requalification sectoriel et la conception d'initiatives et de programmes réactifs visant à soutenir la requalification des travailleurs.



Objectif 4

Équité, diversité et inclusion (EDI) : Offrir du soutien aux groupes confrontés à des obstacles qui les empêchent d'intégrer le secteur de l'automobile et de la mobilité et permettre à des talents diversifiés d'avoir un accès à l'industrie.



Initiative 8 : Mettre sur pied un Comité consultatif d'EDI pour le secteur qui appuie la coordination et l'élaboration d'initiatives, de programmes et de possibilités en matière d'EDI afin de fournir des conseils représentatifs au secteur de l'automobile et de la mobilité et de l'appuyer dans ses efforts visant à accroître l'équité, la diversité et l'inclusion.



Initiative 9 : Travailler avec les communautés sous-représentées à l'évaluation des programmes existants (se rapportant, p. ex., à l'attraction des talents, à l'apprentissage et au perfectionnement) et à la mise au point d'approches de conception participative pour les programmes et les initiatives afin de tenir compte des obstacles propres aux communautés. Assurer une représentation et une reconnaissance adéquates des identités intersectionnelles lors de la conception des initiatives en matière d'EDI.

Ces objectifs et initiatives ont été formulés à partir de recherches approfondies comprenant, entre autres, plus de 175 entrevues et consultations d'intervenants de l'industrie, du milieu de l'enseignement postsecondaire, du gouvernement et du secteur public au sens large, une analyse du marché du travail, ainsi que la réalisation et l'évaluation de projets pilotes. Les objectifs et priorités n'ont pas vocation à exister indépendamment les uns des autres; ils ont au contraire été conçus pour se compléter et se renforcer. À ce titre, la Stratégie et feuille de route en matière de talents doit être envisagée dans sa globalité.

La Stratégie et feuille de route en matière de talents vise à soutenir les partenaires du ROIV venant de l'industrie, du milieu de l'enseignement postsecondaire, du gouvernement et du secteur public au sens large dans leur collaboration pour recruter, maintenir en poste, faire progresser et diversifier les talents qui placent l'Ontario à l'avant-garde du secteur mondial de l'automobile et de la mobilité.

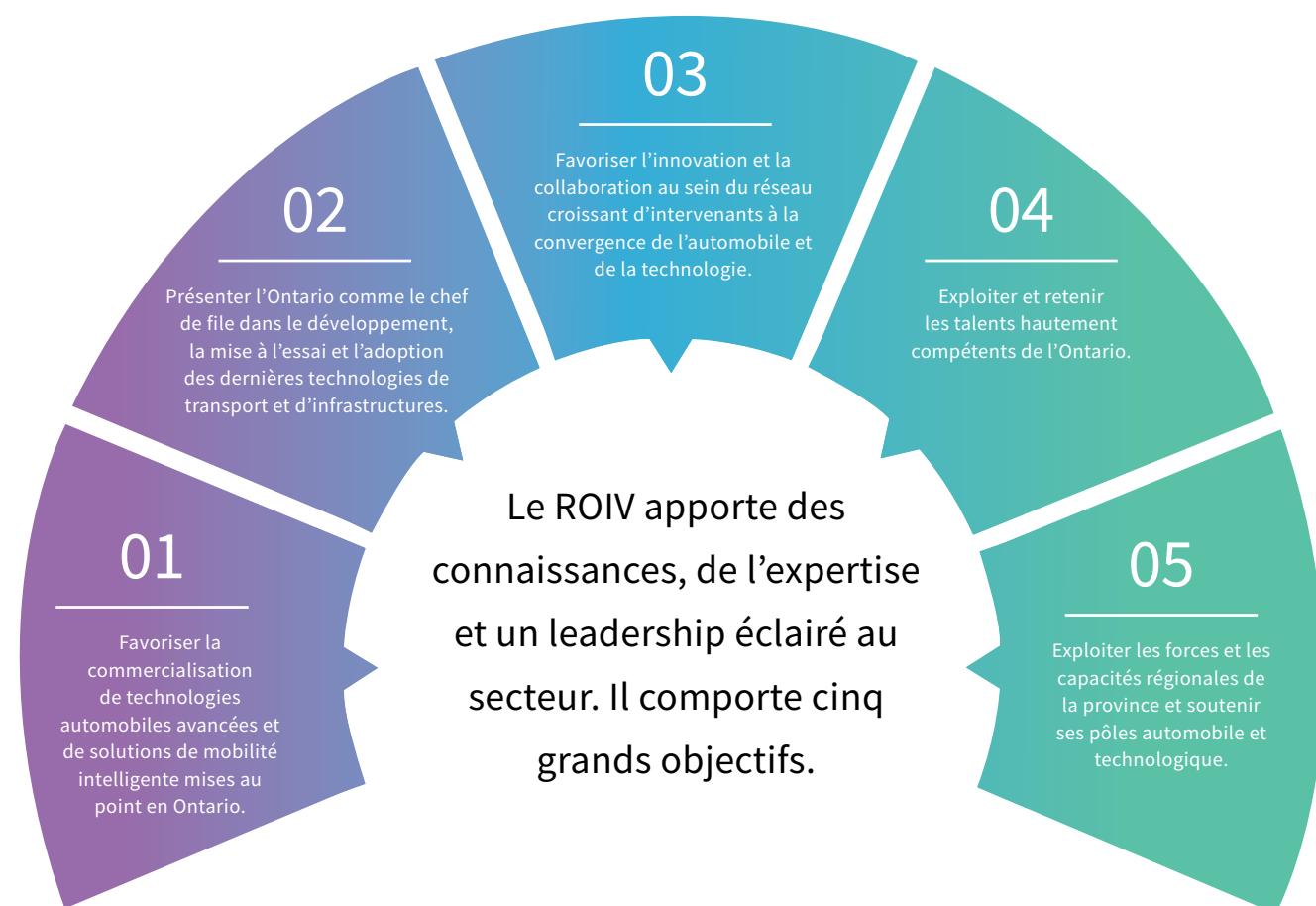
La Stratégie et feuille de route en matière de talents s'appuie sur de solides partenariats existant au sein de l'écosystème de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario et définit de nouvelles avenues de collaboration à travers la province.

Le ROIV et la Stratégie et feuille de route en matière de talents

Contexte

Le Réseau Ontarien d'Innovation pour les Véhicules (ROIV) est une initiative du gouvernement de l'Ontario dirigée par le Centre d'innovation de l'Ontario (CIO). Il s'agit d'un investissement de 56,4 millions de dollars visant à accélérer le développement de la prochaine génération de véhicules électriques, connectés et autonomes, et des technologies de la mobilité. Cet investissement a été annoncé dans le [Plan d'action de l'Ontario : Protéger la santé de la population et notre économie.](#)

Dans le sillage de l'élan créé par l'investissement de 85 millions de dollars dans le Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés (RIVA) réalisé par l'Ontario, le ROIV met à profit le potentiel économique des technologies automobiles et des solutions de mobilité intelligente.



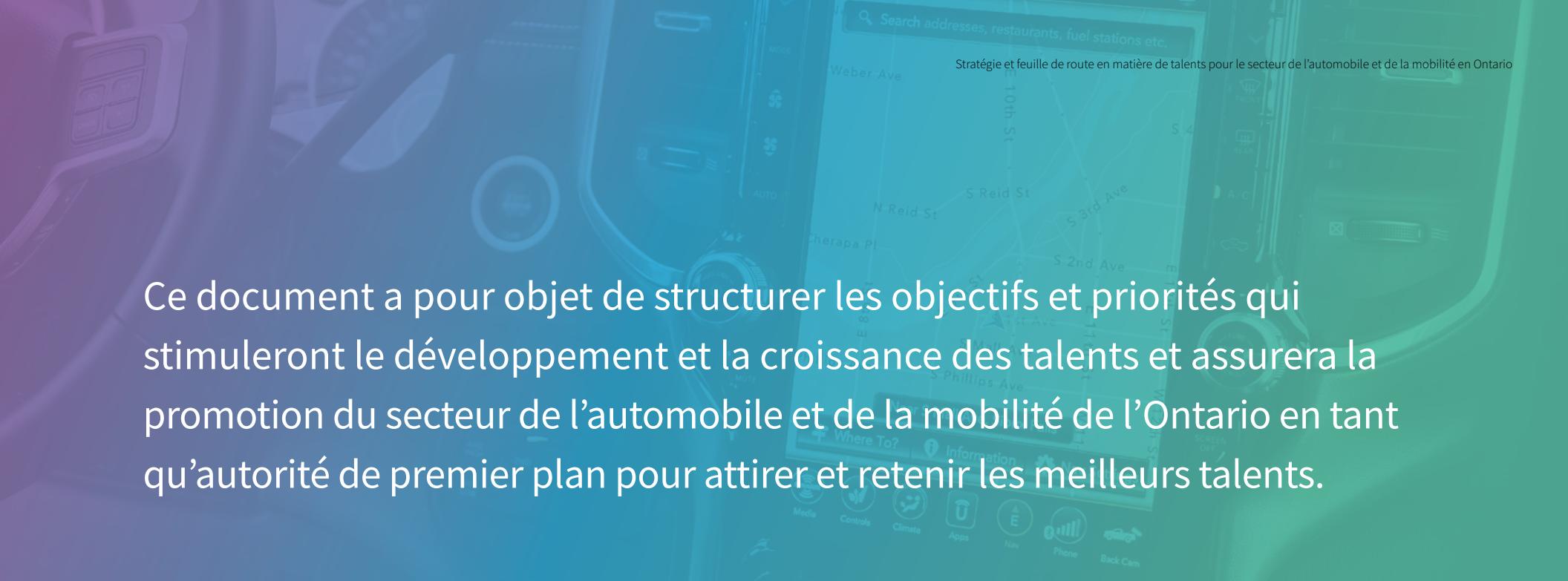
Le ROIV est un élément essentiel de l'initiative de l'Ontario Piloter la prospérité : L'avenir du secteur de l'automobile de l'Ontario, et plus particulièrement du pilier d'action portant sur le développement et l'exploitation des talents.

Les programmes du ROIV aident les petites et moyennes entreprises (PME) à mettre au point, à tester et à commercialiser de nouveaux produits et technologies dans les domaines de l'automobile et des transports et à entretenir la capacité du réseau provincial à générer les solutions de mobilité futures, renforçant ainsi la position de l'Ontario en tant que chef de file mondial. Le carrefour central du ROIV est le moteur de la programmation et de la coordination des activités et des ressources de la province et émane de la volonté de l'Ontario de jouer un rôle de premier plan dans l'avenir du secteur de l'automobile et de la mobilité à l'échelle mondiale. Le développement de talents est au cœur du ROIV. Cette Stratégie et feuille de route en matière de talents garantira que le secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario demeure concurrentiel et continue de croître et prospérer.

Le présent document expose la Stratégie et feuille de route en matière de talents du ROIV pour le secteur de l'automobile et de la mobilité de 2021 à 2030 qui couvre les six filières suivantes* :



* Remarque : Les véhicules électriques et l'allègement figureront dans la prochaine version de la Stratégie et feuille de route en matière de talents pour le secteur de l'automobile et de la mobilité.



Ce document a pour objet de structurer les objectifs et priorités qui stimuleront le développement et la croissance des talents et assurera la promotion du secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario en tant qu'autorité de premier plan pour attirer et retenir les meilleurs talents.

La Stratégie et feuille de route en matière de talents appuie également les objectifs de long terme du ministère des Transports de l'Ontario consistant à favoriser les débouchés économiques, à améliorer la sécurité et à préparer l'avenir, tels qu'ils sont présentés dans les plans de transport régionaux.

Ces travaux sont également rendus possibles grâce au ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Par le biais du ROIV, l'accent continuera d'être placé sur les compétences, les talents et le perfectionnement de la main-d'œuvre en collaboration avec les partenaires dans la mesure où ces domaines d'intérêt font partie intégrante de l'initiative du ROIV au sens large.

Comme la Stratégie et feuille de route en matière de talents s'étendra jusqu'à 2030, le document fera l'objet de réexamens périodiques afin que les objectifs et initiatives continuent de refléter le paysage évolutif des compétences et des talents en Ontario. La collaboration à l'échelle provinciale est indispensable à la réussite de cette Stratégie. L'Ontario a constitué un riche écosystème de partenaires du secteur de l'automobile et de la mobilité à travers la province, en particulier par l'intermédiaire des [sites régionaux de développement de technologies](#) (SRDT), qui exploitent les grappes d'innovation et les forces et capacités régionales pour aider les PME à intensifier l'innovation et la commercialisation de solutions de

mobilité conçues en Ontario. Cette Stratégie et feuille de route en matière de talents s'appuie sur de solides partenariats déjà en cours et cerne de nouveaux domaines dans lesquels encourager la collaboration provinciale. Elle se destine aux acteurs de l'industrie, du milieu de l'enseignement postsecondaire, du gouvernement et du secteur public au sens large tandis qu'ils collaborent pour recruter, maintenir en poste et faire progresser les talents qui placent l'Ontario à l'avant-garde du secteur mondial de l'automobile et de la mobilité.

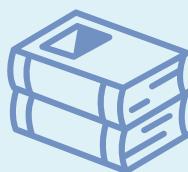
Approche et méthodologie

La stratégie et feuille de route a été mise au point au terme de l'examen, l'évaluation et la hiérarchisation d'un ensemble complet de contributions, dont ce qui suit :



Recherche primaire

Plus de 175 consultations et entrevues ont été effectuées en partenariat avec Investir Ottawa, l'industrie, le milieu de l'enseignement postsecondaire, le gouvernement et le secteur public au sens large.



Recherche secondaire

Recension des écrits, détermination des pratiques de pointe, analyse du contexte, et analyse du marché du travail. Ces contributions s'appuient sur un travail de recherche considérable, dont divers [rapports](#) et autres publications réalisés par le biais du ROIV.



Recherche sur les projets pilotes

Leçons retenues et observations tirées des initiatives pilotes dirigées par le ROIV et de celles menées par Investir Ottawa.

Ces contributions et le soutien d'animateurs tiers ont permis de cerner, examiner, évaluer et privilégier une série de domaines prometteurs en fonction d'éléments probants à considérer au sein de la Stratégie et feuille de route en matière de talents.

Les contributions à la Stratégie et feuille de route en matière de talents ont également éclairé la mise au point de l'**Explorateur de compétences et de carrières du ROIV**. L'Explorateur de compétences et de carrières est un outil d'information destiné aux jeunes apprenants, aux étudiants de niveau postsecondaire, aux parents et aux autres intervenants intéressés par le secteur de l'automobile et de la mobilité ou y travaillant déjà pour découvrir les carrières dans ce secteur. Cet outil a aussi vocation à fournir de l'information et des ressources aux organismes évoluant dans l'écosystème de l'automobile et de la mobilité. L'Explorateur de compétences et de carrières complètera la Stratégie et feuille de route en matière de talents. Pour de plus amples renseignements, voir la page 102.

Par exemple, les rétroactions recueillies lors du concours du ROIV **Driving Your Career 24-Hour Smart Mobility Competition**, tenu auprès d'élèves de niveau intermédiaire et secondaire, ont aidé à définir les initiatives de la Stratégie et feuille de route en matière de talents (p. ex., les possibilités et ressources souhaitées pour lancer leur carrière dans le secteur). Les observations sur le programme pilote CAV Talent Catalyst ont aussi éclairé la Stratégie et feuille de route. Ce programme, qui comprenait des ateliers pratiques réunissant un large éventail d'intervenants des VCA et de la mobilité intelligente (p. ex., des concepteurs, des étudiants de niveau postsecondaire, des PME, etc.), visait à expérimenter et valider un nouveau programme de perfectionnement des compétences afin de contribuer à la création d'une main-d'œuvre parée pour l'avenir en Ontario.

Le secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario

Le secteur de l'automobile et de la mobilité joue un rôle déterminant dans la vie quotidienne des Ontariens. Il rend possible la connectivité géographique et offre un réseau de mobilité intégrée qui aide les personnes à se rendre au travail, à acheminer les biens et services vers les marchés et à rendre visite à leur famille et à leurs amis. La formulation de solutions dans le secteur de l'automobile et de la mobilité stimule l'économie, ainsi que la création et la durabilité d'emplois attractifs dans les collectivités à travers la province.

L'Ontario peut s'enorgueillir du leadership dont il fait preuve depuis plus de cent ans dans l'industrie de la fabrication automobile et des pièces et accessoires. La province est la seule région infranationale au monde à compter cinq grands fabricants d'équipement d'origine (FEO), soit Stellantis (anciennement Fiat Chrysler Automobiles), Ford Motor Company, General Motors, Honda Motor Company, et Toyota Motor Corporation. L'Ontario abrite également plus de 700 fournisseurs du secteur de l'automobile et 500 outilleurs-ajusteurs, ce qui en fait l'une des grappes automobiles les plus complètes à l'échelle mondiale.

L'industrie de l'automobile de l'Ontario soutient plus de 160 000 emplois dans la production d'automobiles², et plus de 730 000 emplois dans les industries

connexes au secteur de l'automobile et de la mobilité.³ L'industrie de l'automobile et de la mobilité est l'un des principaux moteurs de l'économie ontarienne. Selon les estimations, elle a en effet généré en 2019 pour 64 G\$ de produit intérieur brut (PIB) dans la province.⁴ L'industrie représentait 9 % du PIB total de l'Ontario cette année-là.⁵ Il convient de relever que le PIB généré par cette industrie a progressé de 28 % au cours des dix dernières années, et devrait continuer d'augmenter.⁶ À l'horizon 2030, l'entreprise McKinsey & Company prévoit que la mobilité partagée, les services de connectivité, la modernisation des fonctionnalités, et les nouveaux modèles de gestion pourraient accroître les recettes du secteur de l'automobile et de la mobilité d'environ 30%.⁷ De plus, jusqu'à 15 % des nouvelles voitures vendues en 2030 pourraient être totalement autonomes.⁸

Aujourd'hui, l'industrie de l'automobile et de la mobilité est confrontée à des bouleversements majeurs. Les avancées technologiques rapides, l'évolution des comportements du consommateur, les nouveaux modèles de gestion, et la transition vers une économie à faibles émissions de carbone sont source de gains d'efficience financière et opérationnelle permettant d'assurer différemment le déplacement des personnes et des marchandises, et rendant possibles des infrastructures plus propres et durables.⁹ L'Ontario est bien placé pour ouvrir la voie pendant cette transformation et dispose d'un avantage concurrentiel par le biais des évolutions des lois et politiques, de l'économie, de la recherche et des talents.¹⁰

² Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *Automotive Industry Labour Market Analysis Provincial Automotive Industry Forecast Profile: Ontario* https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/06/Ontario_May2020_FINAL.pdf.

³ Statistique Canada (2018) et EY Analysis. (2021). *Ontario Vehicle Innovation Network (OVIN) - Labour Market Analysis*.

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

⁷ McKinsey & Company. (2016). *Automotive revolution – perspective towards 2030*. <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/industries/automotive%20and%20assembly/our%20insights/disruptive%20trends%20that%20will%20transform%20the%20auto%20industry/auto%202030%20report%20jan%202016.pdf>

⁸ Ibid.

⁹ Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés. (2021). *Transformation de la main-d'œuvre : Réalités et perspectives d'avenir pour le secteur de l'automobile et de la mobilité* : https://www.avinhub.ca/wp-content/uploads/2021/07/ST-monthly-insights-series-Work-force-Transformation-Jan-2021_FR.pdf.

¹⁰ Deloitte. (2020). *Analyse de l'écosystème et feuille de route*, RIVA 2020 : https://www.avinhub.ca/wp-content/uploads/2021/04/ocean_automotive-and-mobility-report_final_october-2020_fr.pdf.



**160 000
emplois**

dans la production d'automobiles

**730 000
emplois**

dans les industries connexes au
secteur de l'automobile et de la
mobilité

28 %

de croissance dans le secteur de l'automobile et de la mobilité au cours des dix dernières années

64 G\$

du produit intérieur brut (PIB) de l'Ontario en 2019

9 %

du PIB total de l'Ontario cette année-là

Tableau 1 Forces de l'écosystème de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario

Législation et politiques	Développement économique	Recherche et développement	Développement de talents
<p>Le contexte législatif et politique de l'Ontario en fait un chef de file à l'échelle mondiale dans la création de politiques de collaboration visionnaires qui rendent possibles l'innovation, les essais et la mise en œuvre concrète de ces développements. Le règlement de l'Ontario 306/15, par exemple, est l'un des textes juridiques phares à l'échelle mondiale sur l'essai des véhicules automatisés.</p>	<p>L'Ontario est reconnu à l'échelle nationale et mondiale pour ses investissements économiques – tels les 85 M\$ engagés dans le cadre du plan Piloter la prospérité de l'Ontario et les 56,4 M\$ pour le ROIV – qui attirent les talents et les organisations nécessaires pour alimenter le développement économique dans l'espace de l'automobile et de la mobilité. La concentration des talents en matière de technologie à travers l'Ontario est l'une des plus élevées d'Amérique du Nord. L'importante concentration des talents en matière de technologie dans un cadre propice à l'innovation constitue aussi un déterminant du potentiel sur le plan de la croissance économique.</p>	<p>Les vastes investissements en R-D de l'Ontario créent un environnement favorable au développement des technologies et des capacités qui font avancer le secteur. Dans ce contexte, les programmes du ROIV comme le programme de développement WinterTech et les sites régionaux de développement de technologies (SRDT) se révèlent d'importants catalyseurs de l'innovation dans l'écosystème en plein essor de l'automobile et de la mobilité.</p>	<p>L'écosystème de développement des talents de l'Ontario réunit une combinaison unique d'initiatives et de programmes, dont le programme de développement des talents du ROIV, des établissements d'enseignement publics, le gouvernement de l'Ontario et l'industrie afin de promouvoir des talents de calibre élevé.</p>

Besoins en talents dans le secteur de l'automobile et de la mobilité

Pour garantir que l'Ontario reste à l'avant-garde de la transformation au sein du secteur de l'automobile et de la mobilité, la province devra être proactive dans sa réponse aux besoins du secteur en matière de talents à l'avenir. Au fil de la croissance et de l'évolution des besoins du paysage de développement des talents de l'Ontario, certaines compétences concernant les travailleurs actuels et futurs resteront les mêmes, alors que d'autres changeront. Il faudra disposer de nouveaux ensembles de compétences pour suivre le rythme de la croissance et de la transformation du secteur. Cette Stratégie et feuille de route en matière de talents a été mise au point pour outiller l'Ontario et lui permettre de mieux rejoindre et développer les talents possédant les compétences adéquates, et se trouvant au bon endroit et au bon moment (p. ex., lorsque les employeurs les demandent).

L'analyse du marché du travail a permis de déterminer que la combinaison de compétences techniques et non techniques est recherchée dans chacune des filières du secteur de l'automobile et de la mobilité. À l'heure actuelle, les compétences pratiques recherchées dans le secteur sont liées aux activités d'usinage et de fraisage, aux outils à moteur et à la conduite de machinerie lourde. Parmi les compétences numériques recherchées,

citons la connaissance de la suite Microsoft Office et des programmes de conception assistée par ordinateur, ainsi que de la planification des ressources d'entreprise. Les lacunes en matière de compétences techniques en ce qui concerne les compétences pratiques et les compétences numériques dépendent fortement des principales professions au sein de chaque filière du secteur. Des compétences non techniques telles que la communication, l'esprit critique et la résolution de problèmes complexes sont également recherchées, la communication, le travail d'équipe et la minutie se dégageant comme les compétences pour lesquelles les lacunes sont les plus courantes.¹¹

Une analyse de l'état ultérieur révèle que la demande professionnelle dans le secteur sera principalement dépendante du besoin de remplacer les travailleurs actuels (p. ex. les retraités). Cependant, la croissance et l'expansion du secteur mues par des facteurs comme l'augmentation des investissements du gouvernement et la demande des consommateurs peuvent aussi faire augmenter la demande de talents. L'offre de talents au sein du secteur devrait provenir soit des étudiants finissant leurs études, soit de l'immigration et des talents arrivant d'autres filières ou secteurs (p. ex., des talents

cherchant à se recycler ou à écrire une nouvelle page dans un domaine d'intérêt différent). Les perspectives concernant la demande de compétences ont en commun l'accent sur le renforcement des compétences numériques pour la main-d'œuvre de l'avenir; il s'agit par exemple de la connaissance de la programmation, de la science des données, de la cybersécurité et du génie logiciel; ainsi que des compétences non techniques comme la gestion de projet, l'esprit critique et l'intelligence émotionnelle dans les relations avec autrui. L'offre de compétences dépend de la profession et de la filière, mais les compétences comme la communication, la gestion, les opérations, l'esprit critique et la compréhension de textes apparaissent comme des lacunes transversales en matière de compétences dont il faut s'occuper.^{12 13}

Cette Stratégie et feuille de route en matière de talents a été conçue pour aider le secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario à mieux rejoindre et développer les talents possédant les compétences adéquates, et se trouvant au bon endroit et au bon moment.

¹¹ EY Analysis. (2021). *Ontario Vehicle Innovation Network (OVIN) - Labour Market Analysis*.

¹² Ibid.

¹³ Accenture (2020). *Ontario's C/AV Talent Strategy & Roadmap Report*. Préparé pour Investir Ottawa.

Le tableau 2 résume les principales observations relatives à la demande et aux lacunes actuelles en matière de compétences, ainsi que les besoins futurs de l'industrie selon chaque filière.¹⁴

Tableau 2 Observations des recherches sur le marché du travail¹⁵

	Véhicules connectés et automatisés (VCA)^{15**}	Fabrication d'automobiles et de pièces	Marché des pièces de rechange, entretien et réparation	Fret et transport de marchandises	Planification de la mobilité et infrastructures	Outils, matrices et moules
Principales compétences recherchées actuellement¹⁶	Sûreté fonctionnelle, trajectoire de conduite automatisée, développement de logiciels, communication, compétences relationnelles, minutie.	Usinage et conduite de machinerie lourde, conception assistée par ordinateur, esprit critique et résolution de problèmes complexes.	Activités d'usinage et de fraisage, conception assistée par ordinateur, planification des ressources d'entreprise et connaissance du secteur de la vente au détail.	Activités d'entreposage et de la chaîne d'approvisionnement, notamment la connaissance de la conduite de machinerie lourde et des systèmes de stock, logiciels de gestion de projet, planification et gestion des stocks.	Connaissance de la gestion de projet, analyse des données (y compris des logiciels connexes) et esprit critique.	Compétences en matière d'activités d'usinage et de fraisage, suite logicielle Microsoft Office, et bonnes pratiques dans le domaine de la fabrication.
Offre actuelle de compétences^{17***}	Sûreté fonctionnelle, contrôle de la qualité, gestion des systèmes, responsabilité, communication et compétences en service à la clientèle.	Conduite de machinerie lourde, conception assistée par ordinateur et communication.	Expérience de l'utilisation de chariots élévateurs, mise à l'essai d'outils automatisés, service à la clientèle et communication.	Expérience de l'utilisation de chariots élévateurs, suite logicielle Microsoft Office et service à la clientèle.	Connaissance des bases de données et des logiciels de cartographie, conception assistée par ordinateur, gestion de projet et analyse opérationnelle.	Expérience de l'utilisation de chariots élévateurs, conception assistée par ordinateur et travail d'équipe.
Principales lacunes actuelles en matière de compétences¹⁸	Sûreté fonctionnelle, cybersécurité, informatique et compétences non techniques comme la communication, les compétences relationnelles, la minutie et l'établissement de priorités.	Dépannage, conception assistée par ordinateur et production à valeur ajoutée.	Logiciel de conception assistée par ordinateur et dépannage, ainsi que compétences non techniques comme le travail d'équipe, les compétences commerciales, le service à la clientèle et la minutie.	Compétences non techniques comme la planification, le travail d'équipe, la minutie et l'organisation.	Programmation et conception de logiciel (p. ex., infonuagique, SQL, Python et Linux), communication, travail d'équipe, planification et leadership.	Dépannage, programmes de conception assistée par ordinateur, communication et minutie.

¹⁴ EY Analysis. (2021). *Ontario Vehicle Innovation Network (OVIN) - Labour Market Analysis*.

¹⁵ SkyHive and Accenture Analysis. (2020). *Ontario's CAV Talent Strategy & Roadmap Report*. Prepared for Invest Ottawa.

¹⁶ CIMT, O*NET et EY Analysis. (2021). *Ontario Vehicle Innovation Network (OVIN) - Labour Market Analysis*.

¹⁷ Vicinity Jobs et EY Analysis. (2021). *Ontario Vehicle Innovation Network (OVIN) - Labour Market Analysis*.

¹⁸ Ibid.

	Véhicules connectés et automatisés (VCA)^{15**}	Fabrication d'automobiles et de pièces	Marché des pièces de rechange, entretien et réparation	Fret et transport de marchandises	Planification de la mobilité et infrastructures	Outils, matrices et moules
Perspectives d'avenir****	La filière devrait connaître une forte demande et la nécessité d'améliorer les compétences pour les professions d'ingénieur industriel et d'ingénieur en mécanique. Autres professions qui seront très recherchées : développeur de logiciel, ingénieur électricien, superviseur de production et intégrateur de systèmes.	La filière devrait connaître ses plus importantes lacunes professionnelles au cours de la période de prévision pour les professions suivantes : assembleurs de véhicules automobiles, inspecteurs et testeurs (profession la plus représentée actuellement parmi les travailleurs de la filière). La demande relative à cette profession provient à la fois de la croissance de l'industrie et de la nécessité de remplacer les travailleurs actuels (c.-à-d., les retraités).	La filière devrait connaître ses plus importantes lacunes professionnelles relativement aux vendeurs de commerce de détail pour lesquels la demande devrait fortement progresser à court terme à mesure que les dépenses des consommateurs reviendront aux niveaux d'avant la COVID-19.	La filière devrait connaître ses plus importantes lacunes professionnelles relativement aux conducteurs de camions de transport. Cependant, l'effet des véhicules sans conducteur et de la livraison automatisée (p. ex., les drones) pourrait faire évoluer de manière importante la demande au cours de la période de prévision.	La filière devrait connaître ses plus importantes lacunes professionnelles relativement aux chauffeurs de taxi et de limousine en raison des niveaux prévus de l'offre qui sont relativement faibles.	La filière devrait connaître ses plus importantes lacunes professionnelles relativement aux ouvriers de fonderie, bien que l'importance des lacunes soit bien moindre par rapport à celle que l'on constate pour les autres filières.
Principales compétences naissantes recherchées¹⁹	Information, intelligence artificielle, apprentissage automatique, apprentissage profond, génie mécatronique.	Connaissance des imprimantes 3D, ainsi que de la cybersécurité et des logiciels d'ingénierie de systèmes.	Connaissance des systèmes de VE et du diagnostic numérique ainsi que de la programmation et des logiciels de conception électronique.	Connaissance des outils de cybersécurité, des appareils d'Internet des objets et de logiciels de planification des ressources de l'entreprise.	Connaissance de la science des données, de l'intelligence artificielle, de la programmation, et du développement de logiciels.	Knowledge of enterprise resource planning, business analytics, and project management software.
Principales lacunes en matière de compétences à l'avenir²⁰	S.O. L'enquête sur le marché du travail pour la filière du secteur des VCA ne comportait pas d'évaluation des principales lacunes en matière de compétences futures sur la même période que les autres filières du secteur.	Mélange de compétences techniques, comme l'analyse du contrôle de la qualité et les logiciels de base de données, ainsi que compétences non techniques, comme la compréhension de textes et l'esprit critique.	Mélange de compétences techniques comme les logiciels de base de données et la conception assistée par ordinateur, et de compétences non techniques, comme l'oral et la perception sociale.	Compétences non techniques pertinentes comme la gestion du temps et la surveillance des activités, ainsi que compétences numériques élémentaires (p. ex., feuilles de calcul, logiciel d'exploitation).	Compétences principalement techniques comme la conception assistée par ordinateur, l'analyse des données, et le graphisme.	Réparation, analyse du contrôle de la qualité et entretien de l'équipement.

*Remarque : Pour obtenir de plus amples renseignements sur chaque filière de secteur, consultez l'annexe A. Glossaire. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les limites des données de l'Aperçu des recherches sur le marché du travail, consultez l'annexe B : Aperçu des recherches sur le marché du travail - Limites des données.

**Remarque : L'enquête sur le marché du travail concernant les véhicules connectés et automatisés (VCA) comportait une analyse quantique du marché du travail menée par SkyHive.

***Remarque : Les données portant sur les certifications et l'offre de compétences (des demandeurs d'emploi) ont été recueillies à partir des profils des demandeurs d'emploi. Les données sur l'offre ont été obtenues auprès de l'entreprise Vicinity Jobs. En raison des limites relatives aux données, l'analyse de l'offre a été menée sur l'ensemble des filières et non en fonction des catégories de professions au sein des filières.

****Remarque : Perspectives relatives à la demande de compétences fondée sur les prévisions relatives à la demande professionnelle, ce qui comprend la détermination des compétences techniques et non techniques émergentes en 2021, 2025 et 2030.

¹⁹ CIMT, O*NET et EY Analysis. (2021). Ontario Vehicle Innovation Network (OVIN) - Labour Market Analysis.

²⁰ Vicinity Jobs, O*NET et EY Analysis. (2021). Ontario Vehicle Innovation Network (OVIN) - Labour Market Analysis.

L'enquête sur le marché du travail a également fait ressortir qu'il faut continuer à travailler pour encourager l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans le secteur. L'EDI contribue à augmenter le rendement organisationnel, dont la rentabilité financière, l'apprentissage et l'entretien de la créativité, la croissance organisationnelle et individuelle, et la capacité améliorée d'adaptation à la dynamique du marché.²¹ À l'heure actuelle, les femmes, les Autochtones et les groupes racialisés sont systématiquement sous-représentés dans les filières du secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario. Le tableau 3 indique leur participation respective à cinq filières du secteur.

La part totale des minorités visibles dans l'ensemble des industries en Ontario est de 27 %; elle est de 2 % pour les Autochtones, ce qui est conforme à leur

taux d'emploi dans le secteur de l'automobile et de la mobilité.²² Cependant, la représentation diffère substantiellement d'une filière à l'autre. Par exemple, dans la filière des outils, des matrices et des moules, les minorités visibles représentent 12 % du total des emplois, ce qui est substantiellement inférieur à la part qu'elles occupent dans l'emploi global.²³ De plus, le niveau d'études des Autochtones et des personnes noires, particulièrement dans des domaines comme l'ingénierie, les mathématiques et l'information, est inférieur à celui de l'ensemble du groupe des minorités visibles. Le tableau 4 présente la ventilation de l'emploi en fonction du groupe de minorité visible dans les cinq filières du secteur.²⁴ Pour ce qui concerne la représentation des femmes, la part globale de l'emploi des femmes dans l'ensemble des industries est de 44 % en Ontario, soit nettement plus que leur part dans le secteur de l'automobile et de la mobilité.²⁵

**Dans la filière des outils,
des matrices et des moules,
les minorités visibles
représentent 12 % du total
des emplois, ce qui est
substantiellement inférieur
à la part qu'elles occupent
dans l'emploi global.**

²¹ Harvard Business Review. (1996). *Making Differences Matter : A New Paradigm for Managing Diversity*. <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>.

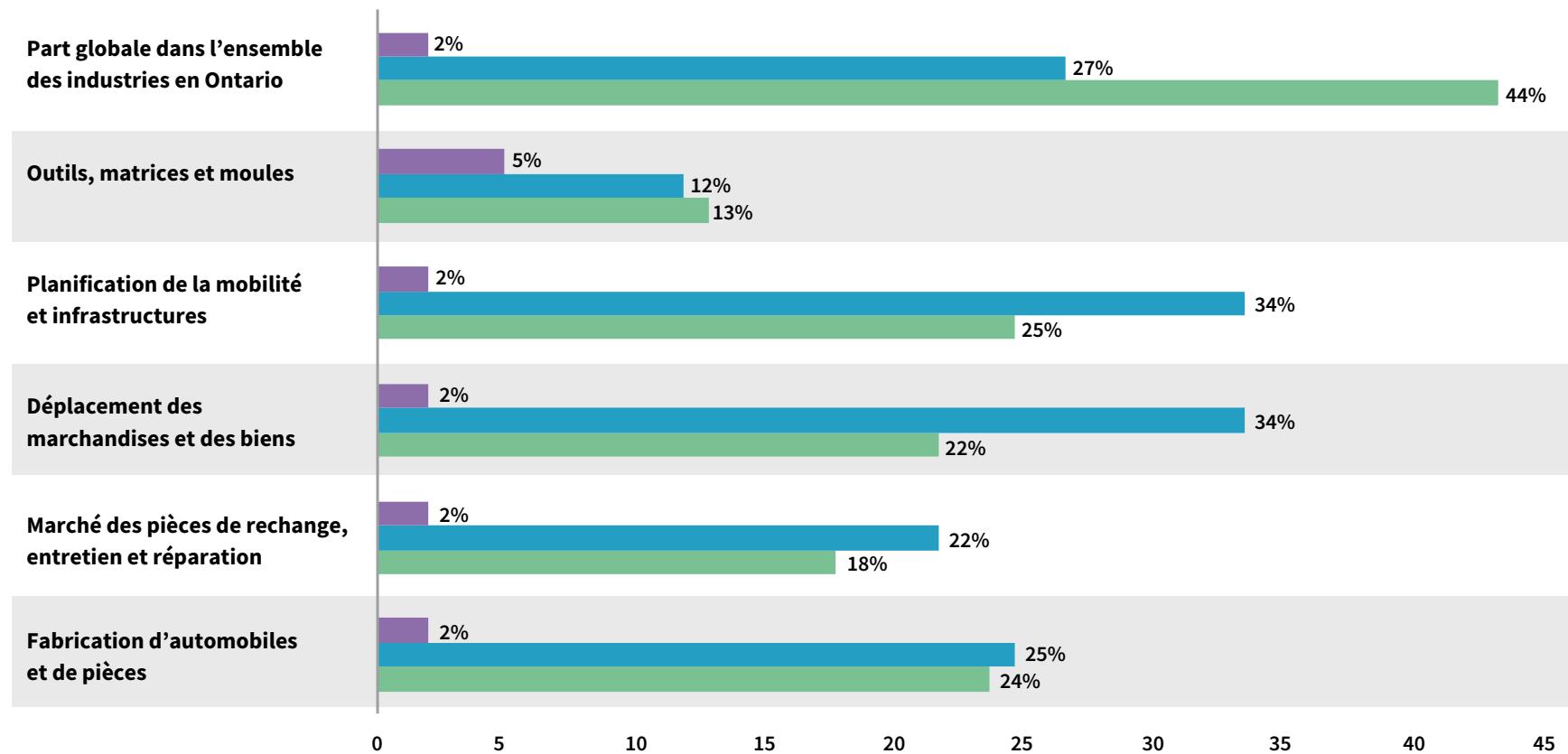
²² Statistique Canada. (2016). *Recensement de 2016*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=fr>.

²³ Ibid.

²⁴ Ibid.

²⁵ Ibid.

Tableau 3 Part des groupes sous-représentés dans la main-d'œuvre des filières du secteur (Ontario 2016)



Autochtones occupant un emploi*

Minorités visibles**

Femmes

*Remarque : Statistique Canada emploie le terme « autochtone » pour désigner les personnes qui se déclarent elles-mêmes « Premières Nations, métisses ou inuites ».

**Remarque : Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, on entend par minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Il s'agit principalement des groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Latino-Américain, Arabe, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais.

Source : Statistique Canada, Recensement de 2016

Tableau 4 Part de la minorité visible dans l'emploi total en fonction de la filière

Statistique Canada, Recensement de 2016

Part des groupes de minorité visible dans l'emploi											
Groupe de minorité visible	Fabrication d'automobiles et de pièces	Marché des pièces de rechange, entretien et réparation		Fret et transport de marchandises		Planification de la mobilité et infrastructures		Outils, matrices et moules		Emploi global	
	Part de la minorité visible dans l'emploi total	Part de la minorité visible dans l'emploi total des femmes	Part de la minorité visible dans l'emploi total	Part de la minorité visible dans l'emploi total des femmes	Part de la minorité visible dans l'emploi total	Part de la minorité visible dans l'emploi total des femmes	Part de la minorité visible dans l'emploi total	Part de la minorité visible dans l'emploi total des femmes	Part de la minorité visible dans l'emploi total	Part de la minorité visible dans l'emploi total des femmes	
Total	25%	28%	22%	22%	34%	29%	34%	27%	12%	18%	27%
Sud-Asiatique	7%	7%	6%	6%	19%	12%	14%	8%	3%	3%	8%
Chinois	4%	5%	4%	5%	2%	3%	6%	7%	2%	5%	5%
Noir	3%	3%	3%	3%	6%	5%	6%	4%	2%	0%	4%
Philippin	3%	4%	2%	2%	2%	3%	1%	1%	2%	5%	3%
Latino-Américain	2%	2%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	5%	2%
Arabe	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	-	1%
Asiatique du Sud-Est	3%	4%	1%	1%	<1%	<1%	1%	1%	-	-	1%
Asiatique occidental	1%	<1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	-	-	1%
Coréen	<1%	<1%	<1%	1%	<1%	1%	<1%	<1%	-	-	1%
Japonais	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%	-	-	<1%
Minorité visible	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	-	-	1%
Groupes multiples de minorité visible	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	3%	1%

Pour éliminer les obstacles que rencontrent les personnes d'origines différentes comme les femmes, les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC), les personnes qui se déclarent bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou en questionnement et intersexuées (2SLGBTQI+), et les personnes en situation de handicap, il est indispensable de se concentrer sur l'EDI dans la Stratégie et feuille de route en matière de talents. Pour garantir la constitution d'un bassin de talents destiné à répondre à la demande future d'une manière réfléchie et inclusive, il est nécessaire qu'existe une collaboration constructive au sein de l'écosystème de développement des talents de l'Ontario.

Partenaires de la feuille de route et de l'écosystème du développement des talents de l'Ontario

L'écosystème de développement des talents de l'Ontario pour le secteur de l'automobile et de la mobilité comprend divers groupes d'intervenants composés d'établissements postsecondaires, d'établissements de formation privés, d'organismes à but non lucratif, d'entreprises et d'associations de l'industrie.

Les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement vont des certificats et microcertifications de court terme aux diplômes en quatre ans.²⁶ Le ROIV et Investir Ottawa ont mené une analyse poussée de cet écosystème afin de cerner les points forts et les pistes à considérer dans la Stratégie et feuille de route en matière de talents.

Les facteurs suivants distinguent l'écosystème de développement des talents de l'Ontario des autres écosystèmes :

Des programmes de talents uniques du gouvernement de l'Ontario, du ROIV et des établissements postsecondaires.

Des programmes comme le programme de développement des talents du ROIV, le volet des projets liés à l'automobile du fonds Prêt à l'emploi, le partenariat Rogers Cybersecure Catalyst à Ryerson, et le programme de talents d'Investir Ottawa sont reconnus à l'échelle nationale et internationale pour leur contribution au développement des talents.²⁷

Des établissements d'enseignement publics de grande qualité entretenant des liens avec l'industrie.

L'enseignement de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) est de grande

qualité en Ontario; les meilleurs établissements d'enseignement comme l'Université de Toronto et l'Université de Waterloo font figure de chefs de file en STIM à l'échelle mondiale.²⁸ De plus, les 36 initiatives de recherche liées à l'automobile, les grands établissements universitaires de la province, et l'infrastructure de calibre mondial en R-D constituent de véritables atouts pour l'écosystème.

Des investissements de l'industrie dans les talents de l'Ontario. Les investissements du secteur privé appuient l'attraction et la croissance des talents techniques et les avancées de la recherche et développement dans le secteur. Depuis 2016, le secteur privé a investi plus d'un milliard de dollars dans le paysage de l'automobile et de la mobilité en Ontario, et notamment dans le financement de centres de R-D sur l'automobile.²⁹ Parmi les exemples récents d'investissements de l'industrie, citons le Centre technique canadien créé par General Motors, le Centre de recherche et de développement d'Ottawa (CRD) mis sur pied dans le cadre de l'investissement de 1,2 milliard de dollars de Ford au Canada, et l'investissement par Uber de 150 millions de dollars américains dans un groupe de technologies avancées de Toronto.

Des programmes d'immigration et de permis de travail efficaces qui attirent une main-d'œuvre étrangère qualifiée en Ontario. Depuis 2017, l'Ontario connaît un afflux de talents hautement qualifiés en provenance des États-Unis. Cette situation est en partie attribuable au surcroît d'attractivité que présentent les programmes d'immigration et de permis de travail de l'Ontario et du Canada, et au soutien offert par l'Ontario en vue de l'intégration des étudiants, professionnels

et travailleurs qualifiés étrangers. Citons comme exemple de programme, le Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI) créé en 2019, qui s'adresse aux talents exerçant des professions en STIM comme les ingénieurs et concepteurs de logiciels, les analystes des données et les professionnels de la gestion des systèmes informatiques.³⁰

Des villes où il faut bon vivre. Des facteurs comme la grande qualité des soins de santé, de l'éducation et des infrastructures ont permis à Toronto d'être classée parmi les dix villes les plus agréables à vivre dans le monde trois ans de suite, ce qui procure un avantage concurrentiel à la province pour attirer des talents du secteur de l'automobile et de la mobilité.³¹

Le leadership de l'Ontario en matière de VCA et de mobilité intelligente à l'échelle mondiale, et les capacités technologiques. L'Ontario compte une myriade d'entrepreneurs novateurs, d'entreprises en phase de démarrage, de PME et de chefs de file de l'industrie reconnus à l'échelle mondiale qui créent, mettent en œuvre et exportent des solutions de mobilité intelligente, comme les VCA et les technologies connexes. Ces entreprises sont soutenues par un écosystème provincial solide et intégré de l'innovation qui met à profit des programmes d'avant-garde bien structurés comme le ROIV; des universités de calibre mondial qui sont le moteur du développement de la prochaine génération de talents en mobilité intelligente, VCA et technologie de l'Ontario; un bassin en pleine expansion de talents en technologie reconnus à l'échelle mondiale; et un réseau interconnecté de centres d'innovation en recherche.

²⁶ Deloitte. (2020). Analyse de l'écosystème et feuille de route, RIVA 2020 https://www.avinhub.ca/wp-content/uploads/2021/04/FY2018-2019-OCE-AVIN-Annual-Report_FINAL-2019-06-28.pdf.

²⁷ Ibid.

²⁸ Top Universities. (2020). Engineering and Technology. <https://www.topuniversities.com/university-rankings/university-subject-rankings/2020/engineering-technology>.

²⁹ Deloitte. (2020). Analyse de l'écosystème et feuille de route, RIVA 2020 https://www.avinhub.ca/wp-content/uploads/2021/04/FY2018-2019-OCE-AVIN-Annual-Report_FINAL-2019-06-28.pdf.

³⁰ Gouvernement de l'Ontario. (2020). Tirages du POCI pour le secteur des technologies <https://www.ontario.ca/fr/page/tirages-du-poci-pour-le-secteur-des-technologies>.

³¹ Deloitte. (2020). Analyse de l'écosystème et feuille de route, RIVA 2020. https://www.avinhub.ca/wp-content/uploads/2021/04/FY2018-2019-OCE-AVIN-Annual-Report_FINAL-2019-06-28.pdf.

Dans le même temps, l'écosystème de développement des talents de l'Ontario se heurte à plusieurs défis :³²

Des besoins en talents qui changent rapidement. D'après une étude de la Banque Royale (RBC), la moitié des emplois feront appel à des compétences très différentes d'ici dix ans.³³ Deux des principaux facteurs à l'origine de cette situation, l'automatisation et la numérisation, imposeront que les travailleurs améliorent leurs compétences et suivent une requalification. Par exemple, la convergence croissante et le déplacement des priorités de l'automobile traditionnelle vers les technologies automobiles avancées à l'échelle mondiale renforceront les voitures du futur définies par logiciel, connectées et plus respectueuses de l'environnement et façoneront l'évolution des talents. D'après les estimations figurant dans l'étude récente de McKinsey & Company, jusqu'à 374 millions de travailleurs – soit 14 pour cent de la main-d'œuvre mondiale – devront changer de catégorie professionnelle en raison de l'automatisation et de la numérisation de l'économie mondiale. Selon certaines estimations, au Canada, 25 pour cent des activités professionnelles actuelles seront automatisées entre 2016 et 2030.³⁴

Le recrutement de nouveaux talents par l'intermédiaire de l'exposition à l'industrie et de parcours éducatifs précoces. L'un des principaux défis que rencontre le secteur quant au développement de talents est d'attirer de nouveaux étudiants et professionnels tôt au cours de leurs études ou de leur parcours professionnel. La raison tient pour partie au fait que les étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire ne sont que partiellement conscients des possibilités professionnelles existant dans le secteur de l'automobile et de la mobilité, ce qui s'ajoute aux préjugés que les étudiants et leurs parents peuvent associer à ce secteur, et plus généralement, aux métiers

spécialisés. Les programmes de formation qui offrent une exposition précoce au fil du parcours professionnel représentent l'occasion rêvée de s'attaquer à ce défi.

L'évolution des caractéristiques démographiques au Canada. Au Canada, la main-d'œuvre connaît un processus de vieillissement rapide et le bassin des talents en âge de travailler se rétrécit lui aussi rapidement. Les personnes âgées de 65 ans et plus constituent le groupe d'âge dont la croissance est la plus rapide en Ontario. D'ici 2041, on prévoit que 25 % de la population de l'Ontario aura 65 ans et plus.³⁵ Ces travailleurs devront être remplacés par de nouveaux talents munis des compétences de pointe dont le secteur a besoin. Il s'agira aussi de faire en sorte que la main-d'œuvre reflète les communautés diverses du Canada, comme cela a été précisé par la sous-représentation des femmes, des Autochtones et des groupes racialisés au sein du secteur.

La concurrence autour des talents. La concurrence d'autres secteurs et lieux accentue la pression concernant les talents recherchés. Par exemple, dans des domaines comme la fabrication automobile, les autres secteurs de la fabrication constituent la principale source de concurrence autour des talents.³⁶ L'Ontario est également en concurrence avec les autres pays pour attirer les talents. Le Canada a connu pendant des décennies la fuite des cerveaux, c'est-à-dire la situation dans laquelle les talents canadiens, et en particulier les personnes possédant des compétences en STIM, acceptent des emplois aux États-Unis ou dans d'autres pays contre la promesse d'être mieux rémunérés et d'avoir plus de possibilités. Dans leur étude récente, des chercheurs de l'Université de Toronto et de l'Université Brock ont constaté qu'un quart des personnes récemment diplômées en STIM dans les trois universités canadiennes les plus cotées travaillaient maintenant hors du Canada, principalement aux États-Unis.³⁷

L'accélération des tendances pendant la COVID-19. En 2020, la COVID-19 a encore davantage déstabilisé le marché du travail, et notamment le secteur de l'automobile et de la mobilité. Plus d'un million d'Ontariens ont perdu leur emploi; le taux de chômage de la province bondissant jusqu'au sommet historique de 13,6 % en mai 2020.³⁸ Dans le seul secteur de la fabrication automobile, 115 000 emplois ont été touchés par l'arrêt du secteur en mars et avril 2020.³⁹ La pandémie est aussi à l'origine d'une chute rapide des offres d'emploi dans le secteur de l'automobile et de la mobilité entre janvier et avril 2020, accompagnant la chute des offres d'emploi par rapport à l'année précédente – ce qui a concerné la plupart des catégories professionnelles du secteur – entre janvier 2020 et janvier 2021. Les filières du secteur de l'automobile et de la mobilité qui ont connu la plus grosse chute du nombre moyen d'offres d'emploi en 2020 sont la planification de la mobilité et les infrastructures (-44 %); le marché des pièces de rechange, l'entretien et la réparation (-42 %); la fabrication d'automobiles et de pièces (-38 %) et les outils, matrices et moules (-29 %).⁴⁰ Les conséquences ont été diverses sur la filière du secteur des VCA, certaines organisations ayant basculé avec succès vers de nouveaux modes de travail sans enregistrer de perte substantielle de productivité, alors que d'autres ont dû donner congé à leurs employés, procéder à de nombreux licenciements, ou geler les embauches. Compte tenu des exigences en matière d'éloignement physique, la pandémie a également accéléré l'automatisation et la numérisation, renforçant les besoins d'ensembles précis de compétences.⁴¹ Les perturbations et défis auxquels est confronté l'écosystème de développement des talents de l'Ontario offrent également des possibilités stimulantes de répondre aux besoins futurs en matière de talents dans l'ensemble du secteur de l'automobile et de la mobilité. La stratégie et feuille de route suivante est destinée à favoriser la collaboration à travers l'écosystème de développement des talents de l'Ontario relativement aux priorités concrètes afin de répondre aux besoins du secteur de l'automobile et de la mobilité en matière de talents.

³² Ibid.

³³ Banque Royale du Canada. (2018). *Humains recherchés – Facteurs de réussite pour les jeunes Canadiens à l'ère des grandes perturbations*. https://www.rbc.com/dms/enterprise/futurelaunch/_assets-custom/pdf/RBC13C-Future-Skills-Report-Print-CMYK_Versacom_FR.pdf.

³⁴ McKinsey & Company. (2017). *Jobs Lost, Jobs Gained : Workforce Transitions in a Time of Automation*. <https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi-jobs-lost-jobs-gained-executive-summary-december-6-2017.pdf>.

³⁵ Gouvernement de l'Ontario. (2017). *Archivé – Vieillir en confiance : plan d'action de l'Ontario pour les personnes âgées*. https://files.ontario.ca/le_plan_daction_de_lontario_pour_les_personnes_agees_2017.pdf.

³⁶ Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *Automotive Industry Labour Market Analysis – Ontario*. https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/06/Regional-Profiles_Provincial-Ontario.pdf.

³⁷ Spicer Z., Olmstead, N. & Goodman, N. (2018). *Reversing the Brain Drain : Where is Canadian STEM Talent Going?* Retrieved from <https://brocku.ca/social-sciences/political-science/wp-content/uploads/sites/153/Reversing-the-Brain-Drain.pdf>.

³⁸ Gouvernement de l'Ontario. (2020). *Rapport sur le marché du travail, mai 2020*. <https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-sur-le-marche-du-travail-mai-2020>.

³⁹ Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *La COVID-19 et l'industrie automobile du Canada : Bilan de l'année*. <https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2021/08/COVIDreportFrMepC.pdf>.

⁴⁰ CIMT, Tableau de bord des offres d'emploi en ligne au Canada. (2021). *Ontario Vehicle Innovation Network (OVIN) - Labour Market Analysis*

⁴¹ McKinsey & Company. (2020). *Building the vital skills for the future of work in operations*. <https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/building-the-vital-skills-for-the-future-of-work-inoperations>.

L'écosystème du développement des talents de l'Ontario: *Aperçu des forces et des défis*

Les facteurs suivants distinguent l'écosystème de développement des talents de l'Ontario des autres écosystèmes :

Des programmes de talents uniques du gouvernement de l'Ontario, du ROIV et des établissements postsecondaires

Des établissements d'enseignement publics de grande qualité entretenant des liens avec l'industrie

Des investissements de l'industrie dans les talents de l'Ontario

Des programmes d'immigration et de permis de travail efficaces qui attirent une main-d'œuvre étrangère qualifiée en Ontario

Des villes où il faut bon vivre

Le leadership de l'Ontario en matière de VCA et de mobilité intelligente à l'échelle mondiale, et les capacités technologiques

Dans le même temps, l'écosystème de développement des talents de l'Ontario se heurte à plusieurs défis :

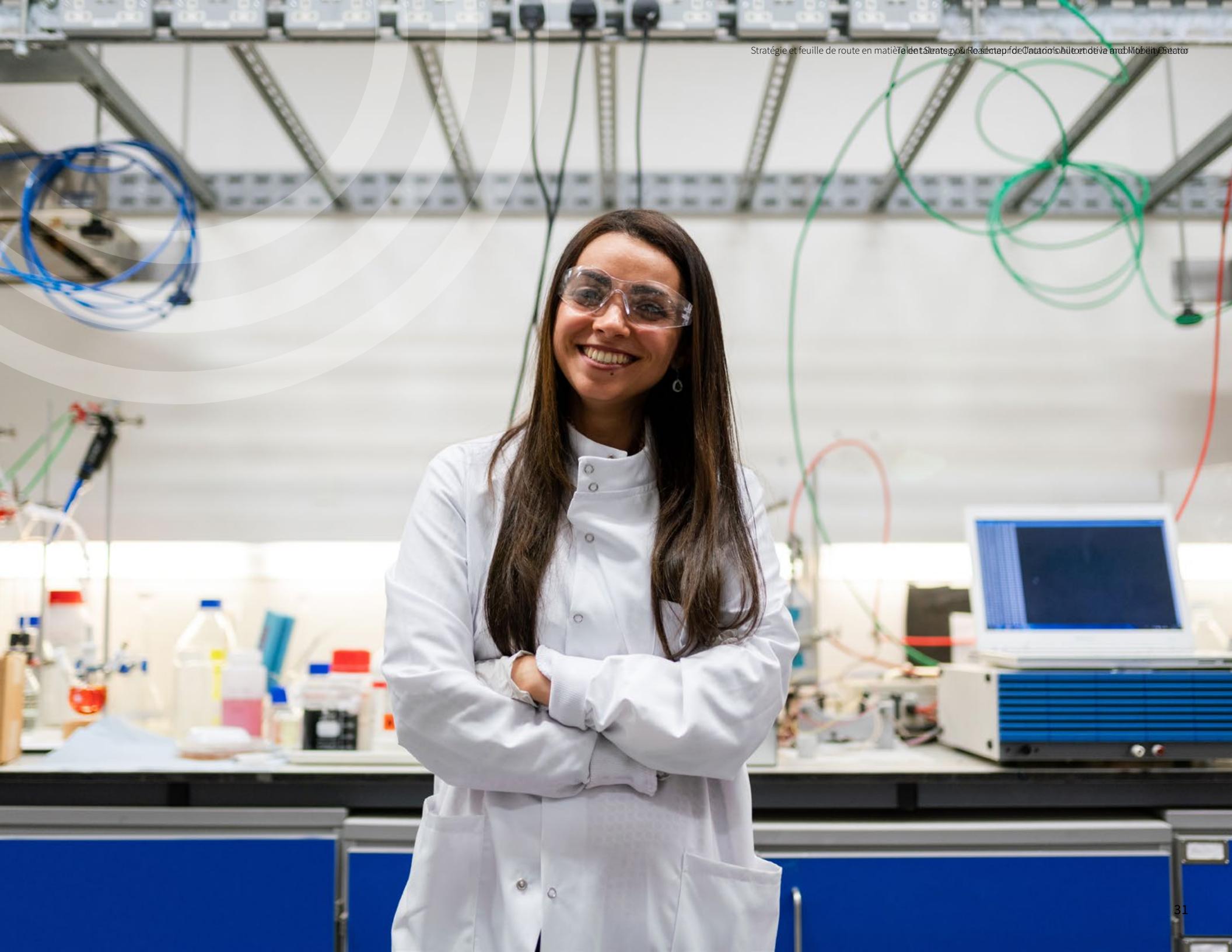
Des besoins en talents qui changent rapidement

Le recrutement de nouveaux talents par l'intermédiaire de l'exposition à l'industrie et de parcours éducatifs précoces

L'évolution des caractéristiques démographiques au Canada

La concurrence autour des talents

L'accélération des tendances pendant la COVID-19

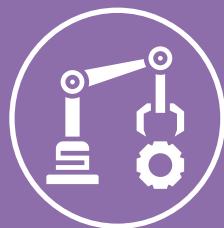


Aperçu de la stratégie et feuille de route en matière de talents

Vision 2030 pour la main-d'œuvre du secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario : Le secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario compte une main-d'œuvre hautement qualifiée, adaptable et diversifiée, soutenue par un réseau global de premier plan qui propose des initiatives taillées sur mesure pour répondre aux nouveaux besoins des effectifs.

La collaboration de plusieurs parties prenantes et partenaires (p. ex., les établissements d'enseignement et de formation, les organisations du secteur public, l'industrie) est indispensable pour que le secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario puisse relever les défis émergents et saisir les occasions décisives. La vision 2030 énoncée ci-dessus offre un cadre à la stratégie et feuille de route en matière de talents et définit un objectif ambitieux pour l'écosystème de l'automobile et de la mobilité à l'horizon 2030.

Afin d'appuyer la vision 2030 pour la main-d'œuvre du secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario, **quatre objectifs** ont été assignés à la stratégie et feuille de route en matière de talents, auxquels se greffent **neuf initiatives**.



Objectif 1

Collaboration et coordination à l'échelle provinciale

Énoncé de l'objectif

Renforcer la collaboration et la coordination de l'industrie, des établissements d'enseignement et de formation, et du gouvernement pour faciliter la planification et le développement des compétences d'avenir de la main-d'œuvre. Tirer parti des atouts régionaux pour cultiver une approche complémentaire et coordonnée du développement des talents et de l'accès à la main-d'œuvre en Ontario.

Introduction

Plusieurs facteurs limitent la disponibilité et le développement des talents dans le secteur de l'automobile et de la mobilité. Par exemple, alors que d'après les estimations de Compétences Canada, 40 pour cent des nouveaux emplois créés au pays entre 2015 et 2025 relèveront des métiers spécialisés, seuls

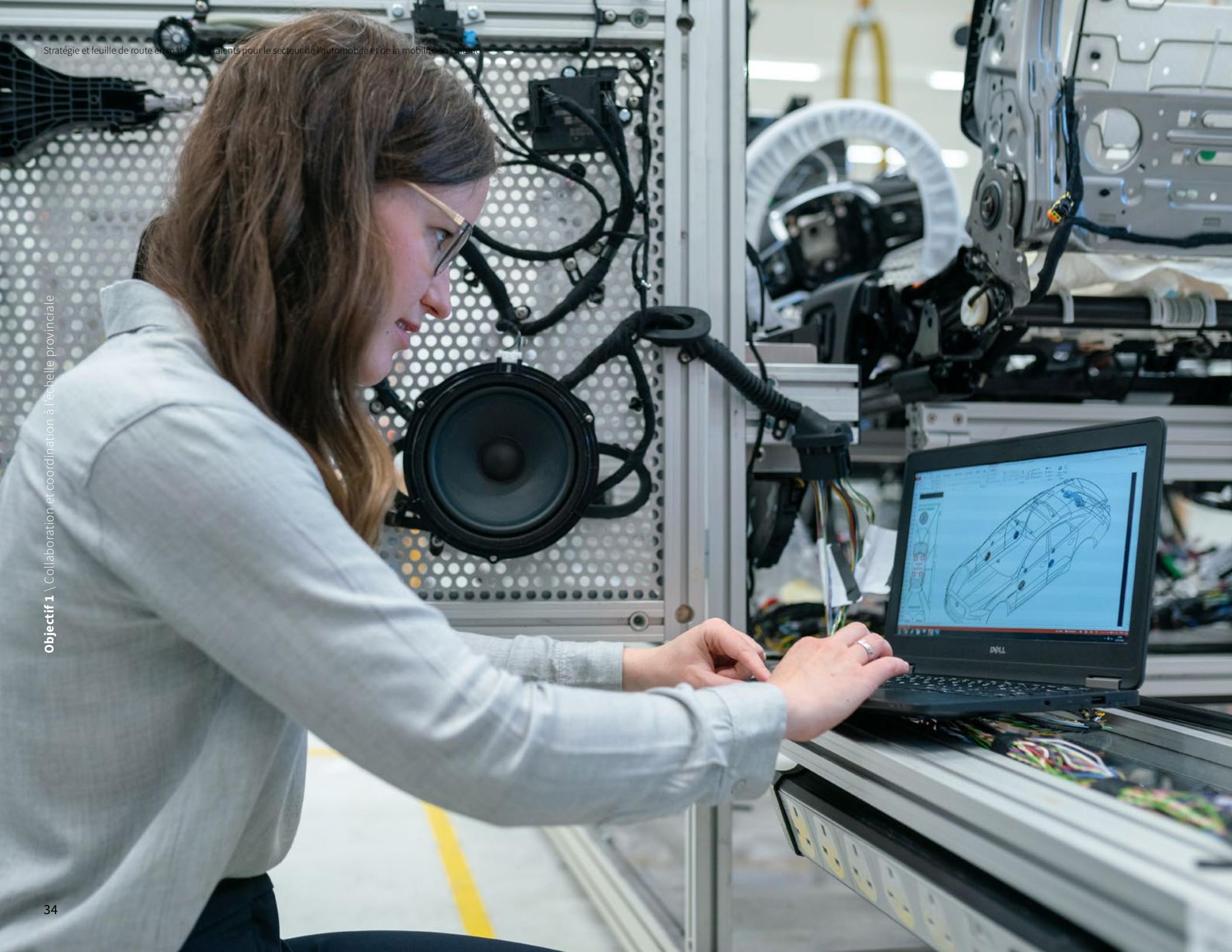
26 pour cent des jeunes âgés de 13 à 24 ans envisagent ce type d'emplois.⁴² L'arrivée de talents est d'autant plus restreinte que les jeunes personnes choisissant de faire carrière dans ces domaines risquent de se heurter à des obstacles à l'entrée, notamment pour trouver des formations adéquates et des postes d'apprentissage.⁴³ Précisons que moins de la moitié des personnes

inscrites à un programme d'apprentissage en Ontario le mènent à bien.⁴⁴ Le vieillissement de la population pose également des défis de taille au sein de la main-d'œuvre industrielle, en particulier dans le secteur de l'automobile et de la mobilité, et il devient pressant d'accroître et de diversifier la main-d'œuvre spécialisée afin d'assurer un afflux durable de talents.

⁴² Dawson Strategic. (2015). *Modernizing Ontario's Skilled Trades Apprenticeship and Training System : Building New Opportunities through Governance and Regulatory Reform*. Retrieved from <https://www.rescon.com/reports/files/DAWSON-REPORT-OHBA-report.pdf>.

⁴³ Chambre de commerce de l'Ontario. (2017). *Talent in Transition : Addressing the Skills Mismatch in Ontario*. Retrieved from <https://occ.ca/wp-content/uploads/Talent-in-Transition.pdf>.

⁴⁴ Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario. (2016). *Rapport annuel, Chapitre 3 : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle, Section 3.04 : Emploi Ontario* http://www.auditor.on.ca/en/content/annualreports/arreports/en16/v1_304en16.pdf.P.2.



Une récente étude du Forum économique mondial sur la mobilité et le développement des talents montre que la collaboration entre plusieurs acteurs doit être au cœur des efforts pour combler les déficits de talents et de compétences, les actions isolées d'entités individuelles étant peu susceptibles de produire les résultats voulus dans un marché du travail concurrentiel.⁴⁵ Le développement des talents dépend de la coopération des partenaires et des parties prenantes à plusieurs égards :



Pour faire en sorte que la planification et le développement des talents tiennent compte de multiples perspectives.



Pour harmoniser les politiques et les programmes gouvernementaux avec les besoins de l'industrie.



Pour susciter des améliorations continues en soutenant la recherche conjointe de nouveaux moyens d'assurer le développement des compétences tout au long du cycle de vie des talents et l'adaptation des talents aux besoins de l'industrie.



Pour encourager la présentation de propositions de valeur cohérentes aux talents potentiels afin d'éveiller leur intérêt et de les exposer à certaines industries.⁴⁶



Pour réunir les conditions propices à l'échange des talents, à leur redéploiement inter ou intrasectoriel ainsi qu'à une approche globale complémentaire du développement des talents et de la résilience industrielle, axée sur la recherche d'un équilibre entre les atouts régionaux et les domaines en manque de croissance.

En l'état actuel des choses, l'accès aux bonnes compétences au bon moment et au bon endroit reste variable dans le secteur de l'automobile et de la mobilité. Vu la nature de plus en plus complexe et changeante du paysage des technologies et des compétences essentielles, le projet de satisfaire aux besoins en talents du secteur de l'automobile et de la mobilité et de renforcer les capacités

dans les régions de l'Ontario exige un mécanisme de collaboration robuste et une concertation soutenue des parties prenantes. Le renforcement des capacités dans la province appelle une collaboration accrue au sein et à l'extérieur du secteur de l'automobile et de la mobilité, et un travail étroit avec les secteurs connexes, de manière à favoriser une meilleure intégration, la création de consortiums de talents diversifiés, le partage des talents et, en fin de compte, une activité économique plus vigoureuse. En dépit des synergies et des discussions qui ont cours dans le secteur, il y aurait lieu de mieux structurer la collaboration afin de promouvoir une planification des talents adaptée au contexte et tournée vers l'avenir ainsi que l'élaboration d'une approche complémentaire du développement des talents.

⁴⁵ Forum économique mondial. (2012). *Talent Mobility Good Practices Collaboration at the Core of Driving Economic Growth*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_PS_TalentMobility_Report_2012.pdf.

⁴⁶ Ibid.

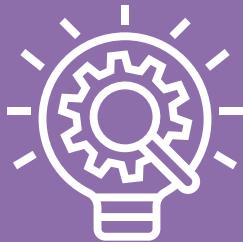


Objectif 1

Aperçu des filières du secteur

Au sein du secteur de l'automobile et de la mobilité, certaines compétences font l'objet d'une demande croissante, tandis que d'autres sont désormais moins prisées.

Par exemple :



La filière des véhicules connectés et automatisés (VCA) (qui englobe la recherche, la conception, le développement, les essais et la gestion de l'exploitation des technologies de VCA conçues pour les voitures, les navettes, les camions, les autobus, les véhicules de livraison et les drones) connaît des écarts importants entre les compétences demandées par les employeurs et celles offertes sur le marché du travail.



Depuis 2020, certaines des grandes compétences émergentes dans la filière des VCA sont de nature technique et fonctionnelle, notamment : le développement de systèmes (en hausse de 50 %), l'intégration et la livraison continues (en hausse de 59 %), le génie des systèmes de commande (en hausse de 39 %) et le développement guidé par les tests (en hausse de 69 %). Plus leur demande augmente, plus les employeurs ont du mal à pourvoir les postes qui exigent ces compétences.⁴⁷



Les compétences les plus recherchées dans la filière des VCA sont transférables – par exemple, le développement, le déploiement et l'intégration de logiciels, le développement d'algorithmes, le leadership technique –, d'où l'intérêt d'une approche complémentaire et coordonnée du développement des talents.⁴⁸

⁴⁷ Accenture (2020). *Ontario's C/AV Talent Strategy & Roadmap Report*. Préparé pour Investir Ottawa.

⁴⁸ Ibid.

Principales parties prenantes



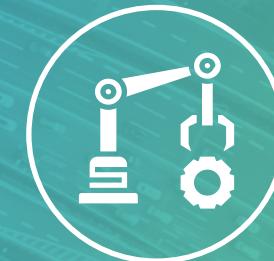
Gouvernement



Industrie



Établissements d'enseignement et de formation



Objectif 1

Initiative 1



Mettre sur pied un Comité de collaboration en matière de programmes d'études pour le secteur de l'automobile et de la mobilité afin de permettre un développement de programmes proactif, qui soit en phase avec les évolutions rapides de l'industrie et avec ses besoins correspondants en talents et en compétences essentielles.

Contexte

Le déséquilibre des compétences s'accentue à l'échelle mondiale, quelque 1,3 milliard de personnes ayant des compétences inadaptées aux exigences de leur emploi.⁴⁹ La cadence rapide de l'innovation est l'un des grands facteurs de cette inadéquation, aggravée par le peu de contacts entre l'industrie et le milieu de l'enseignement, alors qu'ils jouent un rôle de premier plan dans le développement curriculaire et la formation axée sur les compétences.⁵⁰

⁴⁹ Boston Consulting Group. (2020). *Call for a New Era of Higher Ed-Employer Collaboration*. Retrieved from <https://www.bcg.com/publications/2020/new-era-higher-ed-employer-collaboration>.

⁵⁰ Ibid.

Les étudiants de niveau postsecondaire font face à une incertitude croissante quant à leurs perspectives d'emploi postdiplôme ainsi qu'à l'éventualité d'avoir besoin d'une formation ou d'une accréditation supplémentaires en cours de carrière.⁵¹ Dans bien des cas, les établissements postsecondaires offrent des services d'orientation professionnelle lacunaires ou gagneraient à mieux les promouvoir auprès des étudiants et des travailleurs. Ces derniers connaissent donc mal les emplois actuels, les compétences exigées et les attentes des employeurs.⁵²

Le décalage des programmes d'études en Ontario est attribuable à plusieurs facteurs, dont :



L'évolution rapide des besoins de l'industrie, conjuguée aux nombreuses exigences du développement de programmes et à leurs processus d'approbation.

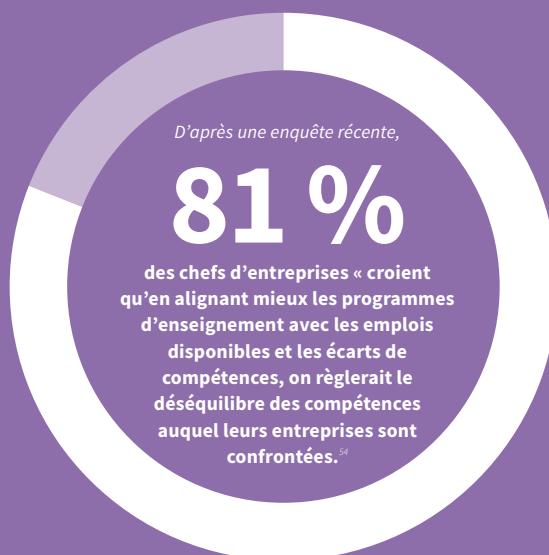


Le peu de collaboration entre le milieu postsecondaire et l'industrie dans le domaine de la planification des compétences, du développement des programmes et de la sensibilisation aux carrières.

Ce décalage affecte non seulement les perspectives d'emploi et les résultats d'apprentissage des étudiants, mais aussi la possibilité pour l'industrie de l'automobile et de la mobilité de pourvoir des postes de manière satisfaisante.

Une tendance analogue se manifeste dans le secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario. On observe un écart grandissant entre les programmes d'études supérieures et les compétences en rapide évolution du secteur. Les établissements de formation et d'enseignement postsecondaire ont le double défi d'adapter leurs cours au rythme des aptitudes recherchées, tout en procurant aux étudiants de solides bases et un bon milieu d'apprentissage.⁵³

Les programmes classiques reflètent de moins en moins les nouveaux besoins du secteur de l'automobile et de la mobilité, ce qui exacerbe les lacunes au niveau des talents et des compétences.



Le moment paraît venu de s'attaquer aux problèmes des programmes actuels et de mieux préparer les étudiants à répondre à la demande de l'industrie.

⁵¹ Boston Consulting Group. (2020). *Call for a New Era of Higher Ed-Employer Collaboration*. Retrieved from <https://www.bcg.com/publications/2020/new-era-higher-ed-employer-collaboration>.

⁵² Ibid.

⁵³ Commission européenne et Informatics Europe. (2020). *Bridging the Digital Talent Gap : Towards Successful Industry-University Partnerships*. <https://www.informatics-europe.org/news/544-bridging-the-digital-talent-gap-towards-successful-industry-university-partnerships.html>.

⁵⁴ Ibid.



Description de l'initiative

Cette initiative consiste à mettre sur pied un Comité de collaboration en matière de programmes d'études composé de représentants de l'industrie, d'écoles de formation ou d'apprentissage et d'établissements postsecondaires de l'Ontario offrant des programmes pertinents pour le secteur de l'automobile et de la mobilité, d'organismes sans but lucratif, de centres d'innovation et d'autres intervenants. Le Comité sera chargé de réunir les acteurs ayant compétence pour orienter l'élaboration des programmes, mais n'y participera pas directement lui-même. Le Comité se penchera annuellement sur certains aspects clés des programmes postsecondaires et mènera un examen plus exhaustif tous les trois à cinq ans. Dans le cadre de ses réunions régulières, il proposera des modifications aux programmes ainsi que des occasions d'apprentissage complémentaires, telle la microcertification. Un cycle d'examen aidera à cerner de manière suivie les besoins en compétences et en talents des employeurs et favorisera la convergence des acteurs de l'industrie et du milieu de l'enseignement sur le plan des compétences requises. Le Comité sera périodiquement remanié pour refléter l'évolution de l'écosystème du développement des talents et du contexte plus vaste.

Pratiques de pointe

Développement d'une stratégie axée sur les gens et les compétences :

Le **Manitoba Industry-Academic Partnership** réunit des établissements postsecondaires du Manitoba et le Business Council of Manitoba afin d'élaborer une stratégie axée sur les gens et les compétences qui permettra de s'adapter à l'évolution rapide du paysage des compétences. La collaboration de l'industrie et du milieu de l'enseignement, qui prend la forme de tables rondes régulières avec les chefs de file des grands secteurs économiques du Manitoba, vise à favoriser les possibilités d'apprentissage intégré au travail.⁵⁵



Création de ponts entre l'industrie et le milieu de l'enseignement :

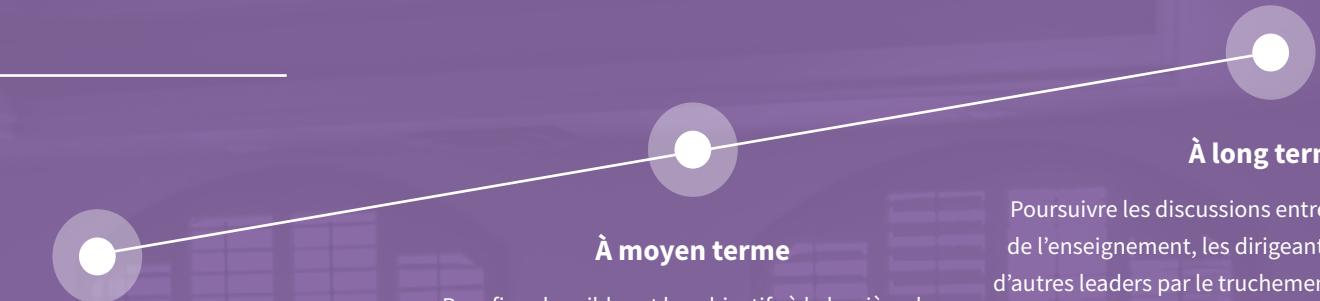
Le **Korean Institute for the Advancement of Technology (KIAT)** est une organisation non gouvernementale sans but lucratif créée sous les auspices du ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Énergie. L'Institut cherche à rapprocher des dirigeants de l'industrie et du milieu de l'enseignement et à soutenir tous les aspects de leur coopération. Il souhaite ainsi combler le fossé qui les sépare, former de brillants ingénieurs, faire connaître et expérimenter les technologies industrielles, et alimenter le vivier de talents de la Corée pour y faire naître des vocations de gestionnaires et d'innovateurs.⁵⁶



⁵⁵ Manitoba Industry-Academia Partnership. (2020). *Priority Areas*. Retrieved from <https://miap.ca/priority-area-2/>.

⁵⁶ Korean Institute for Advancement of Technology. (2020). *Industry-Academia Cooperation*. Retrieved from <https://kiat.or.kr/site/engnew/activities/aCooperation.jsp>.

Calendrier



À court terme

Identifier les représentants du Comité de collaboration en matière de programmes d'études, les nommer et confirmer leur participation; établir les cibles et les objectifs, ainsi que la fréquence et la structure des discussions.

À moyen terme

Peaufiner les cibles et les objectifs à la lumière des discussions des représentants, en tenant compte de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas. Surveiller et évaluer les résultats des discussions. Envisager d'élargir le mandat du Comité, au besoin.

À long terme

Poursuivre les discussions entre l'industrie, le milieu de l'enseignement, les dirigeants communautaires et d'autres leaders par le truchement du Comité. À mesure qu'émergent de nouveaux modèles d'apprentissage, continuer d'évaluer la possibilité d'intégrer d'autres acteurs au sein du Comité afin d'assurer sa pertinence et une juste représentation.

Facteurs clés de succès



Discuter avec les parties prenantes afin de définir conjointement les objectifs et les résultats souhaités du Comité de collaboration en matière de programmes d'études.



Créer des mécanismes clairs qui permettent de bien cerner les tendances et de planifier les compétences de manière à ce que l'élaboration des programmes soit proactive, tout en donnant de solides bases aux étudiants.



Incorporer les grandes recommandations du Comité dans les stratégies de développement des talents et les offres de programmes et de formations.



Soutenir une représentation appropriée des chefs de file de l'industrie et des établissements postsecondaires, ainsi que des prestataires de formation professionnelle.



Recruter au sein du Comité des membres venant d'horizons variés afin d'apporter à son travail une optique d'EDI.



Communiquer clairement les résultats de l'examen des programmes (p. ex., les modifications qu'il est recommandé d'apporter aux exigences) aux principales parties prenantes et les tenir au courant des activités et des nouvelles du Comité.

Indicateurs de rendement clés

- Nombre de séances de discussion entre les membres du Comité
- Nombre d'initiatives issues du travail de collaboration du Comité (p. ex, initiatives de développement ou de perfectionnement de programmes)
- Nombre de programmes d'études qui suivent les recommandations du Comité

Principales parties prenantes



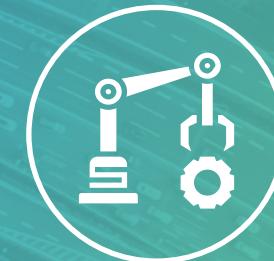
Gouvernement



Établissements d'enseignement et de formation



Industrie



Objectif 1

Initiative 2



Mobiliser les grappes de l'automobile et de la mobilité pour fournir un soutien ciblé en matière de talents et de compétences et pour collaborer avec des intervenants externes afin d'améliorer l'intégration régionale.

Contexte

Une grappe économique est un ensemble d'entreprises interrelées, de fournisseurs et de fabricants spécialisés, d'organisations associatives, et d'établissements d'enseignement, de formation professionnelle et de recherche qui se forment autour d'une industrie particulière dans une région donnée.⁵⁷ Elle se caractérise également par son bassin de main-d'œuvre spécialisé.

⁵⁷ Porter, M. E. (2000). *Location, competition, and economic development: Local clusters in a global economy*. Economic development quarterly, 14(1), 15-34. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/089124240001400105>.

Le Canada compte six grands pôles dédiés à l'automobile et à la mobilité.⁵⁸ L'Ontario abrite un écosystème à la fine pointe et unique en son genre, au sein duquel évoluent assembleurs de véhicules, fabricants de pièces, centres de recherche, entreprises, établissements d'enseignement et de formation, incubateurs et accélérateurs dont l'expertise s'étend « de la validation de principe aux systèmes d'automatisation des lignes de production, en passant par les logiciels de suivi mondial de la logistique »⁵⁹

L'écosystème de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario compte cinq fabricants d'équipement d'origine (FEO) et un réseau d'innovation régional constitué de PME qui sont les fers de lance de l'innovation propre au secteur.⁶⁰⁶¹

Six grappes de l'automobile et de la mobilité

Cet écosystème de l'innovation s'appuie sur six sites régionaux de développement de technologies situés dans les régions de Durham, Hamilton, Ottawa, Toronto, Waterloo et Windsor-Essex; chaque site se concentre sur un domaine précis d'innovation technologique lié à l'automobile et à la mobilité (p. ex., l'intelligence artificielle, les véhicules connectés et automatisés, les technologies transfrontalières et la cybersécurité).⁶²

Le secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario se transforme à mesure que les activités des FEO et d'autres acteurs de l'écosystème convergent sur le plan technologique et que des procédés avancés relevant de la robotique, des systèmes informatiques, de l'ordonnancement complexe et de la logistique s'imposent dans la production et l'assemblage d'automobiles.⁶³ Dans un tel contexte, et considérant la volonté de modernisation et d'innovation à l'œuvre dans le secteur, il semble inévitable que les travailleurs, les talents et les compétences essentielles subissent de fortes perturbations.

La transformation de la main-d'œuvre sous l'effet de l'automatisation et de la numérisation touchera les personnes qui exercent certains métiers en Ontario, notamment dans des secteurs où les aspects opérationnels priment, comme la fabrication, le transport et l'entretien.⁶⁴ On estime que la plupart des emplois du secteur de l'automobile et de la mobilité exigeront une mise à niveau des compétences, 50 % du personnel voyant leurs tâches influencées par les

nouvelles technologies, et un peu plus de 18 % devant composer avec des changements plus conséquents.⁶⁵ La vulnérabilité des travailleurs face aux perturbations du marché du travail dépend de leur emploi et du niveau de compétence exigé. Ainsi, on peut s'attendre à ce que les aptitudes liées aux méthodes de fabrication classiques, à la fabrication d'outils, de matrices et de moules, et aux ventes perdent en importance d'ici trois à cinq ans, en même temps que l'industrie de l'automobile et de la mobilité délaisse des procédés largement manuels en faveur de procédés automatisés. Les différentes filières du secteur auront besoin de plus ou moins de soutien et de planification selon la nature et l'ampleur des changements.

Bien que ces perturbations guettent de nombreux travailleurs, ces derniers ont rarement accès en temps utile, et dans l'ensemble des filières du secteur et des régions de la province, à des possibilités d'apprentissage, de perfectionnement ou de requalification qui soient efficaces, coordonnées et conformes aux tendances du marché. Le personnel et les dirigeants de l'industrie ont parfois des difficultés à coordonner le développement des talents dans les régions éloignées et dans certains créneaux. Pour répondre aux multiples besoins en talents du secteur de l'automobile et de la mobilité, les partenaires doivent collaborer tout au long de la chaîne de valeur ainsi qu'à l'échelle provinciale afin de définir une approche complémentaire de la requalification et du redéploiement des travailleurs dont les emplois sont à risque dans d'autres postes ou filières.

⁵⁸⁵⁹ Investissements Ontario. (2021). *Là où l'industrie automobile bat son plein* https://www.investontario.ca/sites/default/files/2021-05/Ontario_IndustrieAutomobileBatSonPlein.pdf

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ashiem, B et Coenen,L. (2004). "The Role of Regional Innovation Systems in a Globalising Economy : Comparing Knowledge Bases and Institutional Frameworks of Nordic Clusters." Retrieved from https://www.diva.de/documents/dokumentenarchiv/17/41804/asheim_coenen.pdf.

⁶² Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés. (2020). Sites régionaux de développement de technologies <https://www.avinhub.ca/fr/sites-regionaux-de-developpement-de-technologies/#>

⁶³ Holmes, John, Tod Rutherford,, et Jeffrey Carey. 2017. "Challenges Confronting the Canadian Automotive Parts Industry : What Role for Public Policy?" *Canadian Public Policy* 43 (S1) : 75-89. Retrieved from <https://utpjournals.press/doi/10.3138/cpp.2016-030>.

⁶⁴ Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés. (2021). *Transformation de la main-d'œuvre : Réalités et perspectives d'avenir pour le secteur de l'automobile et de la mobilité* https://www.avinhub.ca/wp-content/uploads/2021/07/ST-monthly-insights-series-Workforce-Transformation-Jan-2021_FR.pdf

⁶⁵ Ibid.

Description de l'initiative

Cette initiative vise à étendre les avantages des grappes régionales de l'automobile et de la mobilité aux zones et régions qui participent à la chaîne de valeur du secteur, ainsi qu'à développer de nouvelles grappes à l'extérieur de l'écosystème actuel pour mieux soutenir les activités locales des filières du secteur partout dans la province. L'initiative consiste à mieux inclure des personnes de l'extérieur des grappes dans les efforts de développement des talents des sites régionaux, au moyen d'échanges d'information réguliers, de l'accès à certains projets et d'un soutien au développement de compétences ciblées en fonction des besoins locaux.

Dans le cadre de cette initiative, plusieurs régions de la province noueront des collaborations officielles aux fins du développement des talents en tirant parti du réseau de SRDT du ROIV. La tenue de réunions et de consultations régulières avec les représentants locaux de filières du secteur, les représentants de secteurs connexes et d'autres parties prenantes, permettra d'évaluer les forces et les faiblesses régionales sur le plan des compétences et de concevoir une approche complémentaire du renforcement des capacités des grappes existantes et nouvelles dans l'ensemble de la province. Les atouts des secteurs ayant des activités connexes, comme l'exploitation des minéraux et l'électrification dans le nord de l'Ontario, seront valorisés de manière à créer de nouveaux consortiums de talents et à stimuler l'activité économique en dehors des centres établis, en lien avec le secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario.

Pratiques de pointe



Mise au point d'une vision commune pour l'échange de talents et de compétences :

En 2020, l'Union européenne a lancé le [Pact for Skills](#) un partenariat en matière de compétences qui porte sur des écosystèmes industriels clés, soit la construction automobile, la microélectronique et l'industrie de la défense aérospatiale. Le pacte appelle à une action conjointe et coordonnée pour optimiser l'impact des investissements dans l'amélioration des compétences (perfectionnement) et la formation à de nouvelles compétences (requalification).⁶⁶ Il s'accompagne d'une charte des signataires qui présente une vision commune de l'échange de talents et de compétences au sein de leur écosystème propre et qui prévoit notamment la prestation d'une formation de qualité par l'industrie, les partenaires sociaux et les prestataires d'enseignement et de formation professionnels. Le pacte propose une série d'outils, tout en incitant les signataires à traduire leur engagement par des mesures concrètes en faveur du perfectionnement et de la requalification des travailleurs :

- Une plateforme de mise en réseau;
- Une plateforme de connaissances;
- Une plateforme de ressources et d'orientations;
- Des tables rondes réunissant des représentants des « écosystèmes industriels »⁶⁷

Les dirigeants et les représentants locaux de secteurs industriels clés qui adhèrent au pacte sont conviés à amplifier la portée des ressources clés (décris ci-dessus) pour les rendre accessibles à leurs pairs. Bien que certains écosystèmes établis participent à ce programme dans l'Union européenne, le pacte vise également à repousser les limites d'écosystèmes existants pour englober d'autres domaines afin d'accroître la collaboration et le transfert des connaissances dans la région.

⁶⁶ Commission européenne – Emploi, affaires sociales et inclusion. (2021). Blueprint for sectoral cooperation on skills <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1415&langId=en>.

⁶⁷ European Cluster Collaboration Platform. (2020). European Commission Launches Pact for Skills. Retrieved from <https://clustercollaboration.eu/news/european-commission-launches-pact-skills>

Pratiques de pointe

Progrès vers la réalisation d'objectifs communs grâce à la collaboration :

Au Canada, la supergrappe de la fabrication de pointe [Next Generation Manufacturing Canada \(NGen\)](#) est un consortium dirigé par l'industrie qui s'applique à créer des liens entre des acteurs industriels locaux et nationaux afin de soutenir une foule d'initiatives, telles que le développement de technologies à fort potentiel, l'innovation de procédés, la diffusion de technologies, le renforcement des capacités des PME, et le développement des écosystèmes par le soutien à la formation, à la collaboration et au perfectionnement d'outils et de bancs d'essai.⁶⁸ La supergrappe NGen, qui fait partie de [l'Initiative des Supergrappes d'innovation](#) du gouvernement du Canada, est un modèle qui a permis d'intensifier la recherche et développement au moyen de partenariats, de réseautage et de transferts des connaissances, et d'accroître les possibilités d'emploi chez ses « membres » et au-delà; ce modèle a également généré un afflux constant d'employés qualifiés, grâce à une proposition de valeur leur offrant de multiples possibilités d'emploi et la latitude de se déplacer entre différentes PME apparentées.⁶⁹



Le pouvoir de la collaboration au service du développement des compétences :

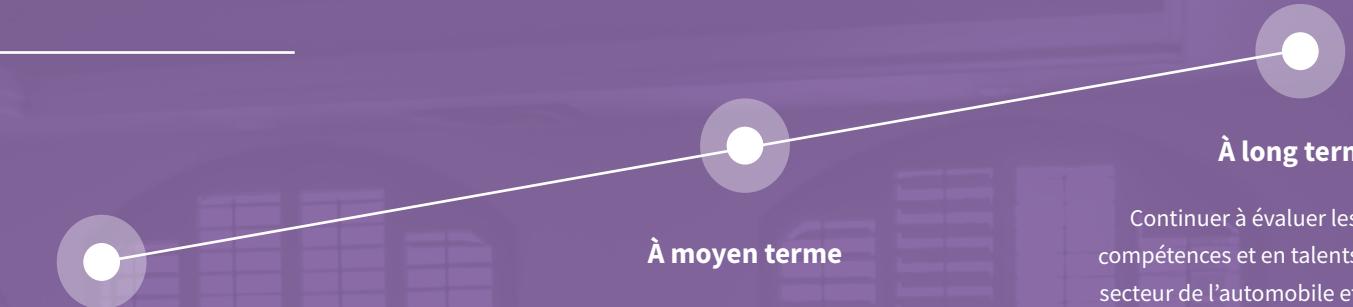
Investir Ottawa et son projet phare [Zone X.O](#) ont misé sur de solides partenariats entre l'industrie, des établissements postsecondaires et des chefs de file de l'innovation pour créer le [programme pilote CAV Talent Catalyst](#). Ce programme comprenait des ateliers pratiques animés par des spécialistes de l'industrie et destinés à un large public : nouveaux diplômés en quête de débouchés professionnels et de contacts avec les employeurs, travailleurs du secteur des technologies en Ontario souhaitant perfectionner leurs compétences ou se requalifier pour avancer dans leur carrière, personnes du monde de l'entrepreneuriat, de l'innovation, du développement, de la recherche et de l'enseignement, membres de groupes sous-représentés. Le programme a aidé les participants à améliorer leurs compétences et permis de recueillir des observations pratiques sur les moyens d'outiller les talents de la relève et d'accroître la compétitivité de la future main-d'œuvre du secteur de l'automobile et d'autres secteurs en Ontario.



⁶⁸ Gouvernement du Canada. (2020). *Supergrappe de la fabrication de pointe du Canada : Innovation, Sciences et Développement économique Canada*. <https://www.ic.gc.ca/eic/site/093.nsf/fra/00010.html>.

⁶⁹ Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *Grappes de technologie automobile du Canada : Caractéristiques du marché du travail et spécialisations régionales*. <https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/12/CanadasAutomotiveTechnologyClustersFrC-1.pdf>

Calendrier



À court terme

Mener des discussions avec les acteurs pertinents pour définir les grands objectifs, la cadence de la coordination et, le cas échéant, les conditions préalables au renforcement des capacités en matière de talents dans les grappes de l'automobile et de la mobilité en Ontario, y compris l'identification de nouvelles régions pouvant participer au modèle des grappes. Repérer les plateformes existantes qui faciliteraient l'échange d'information et la coordination entre les différentes filières du secteur.

À moyen terme

Aider à identifier en continu les occasions de développer les grappes émergentes et de diffuser des communications cohérentes sur les pratiques exemplaires (p. ex., concernant l'élaboration de programmes d'études, les talents, le développement des compétences, etc.) dans l'ensemble des filières du secteur et de la province. Suivre et évaluer les besoins en compétences et en talents des filières du secteur et soutenir les initiatives de renforcement des talents dans les filières où ces besoins sont en hausse.

Continuer à évaluer les besoins en compétences et en talents des filières du secteur de l'automobile et de la mobilité et à repérer de nouvelles occasions de développer des grappes et des consortiums de talents dans la province. En fonction des besoins, faciliter les initiatives de renforcement et de coordination des capacités en matière de talents mises en œuvre par les membres de grappes établies et émergentes du secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario.

Facteurs clés de succès



À l'aide des plateformes existantes, établir un rythme régulier d'échange d'information et de coopération au chapitre des besoins en compétences et en talents dans l'ensemble de la chaîne de valeur.



Cerner un peu plus en temps réel les besoins en compétences et les exigences en matière de développement des talents afin de guider la coordination des efforts d'attraction, de recrutement et de maintien en poste des talents actuels au sein et à l'extérieur du secteur (voir l'initiative 7 sur le cadre de requalification).

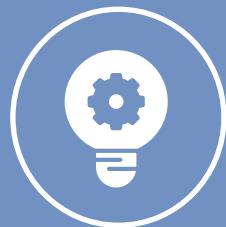


Consulter les représentants locaux des filières du secteur et les acteurs des régions possédant une expertise sectorielle confirmée, afin de définir les écarts de compétences et les besoins de main-d'œuvre, ainsi que le mécanisme de coordination et d'échange d'information approprié.

Indicateurs de rendement clés

- Nombre de représentants de l'industrie qui participent à l'initiative de coordination des talents (p. ex., FEO, PME, entreprises en démarrage)
- Nombre de séances de discussion et de collaboration entre les parties prenantes
- Nombre de régions consultées
- Nombre de nouvelles initiatives provenant des grappes (p. ex., nouveaux programmes)
- Nombre de talents attirés au sein des grappes régionales





Objectif 2

Recherche et attraction de talents

Énoncé de l'objectif

Continuer à construire un bassin de talents performants, agiles et diversifiés en Ontario, munis des compétences nécessaires au secteur maintenant et pour l'avenir, par l'identification des talents et l'établissement de contacts.

Introduction

Les progrès technologiques, l'évolution des habitudes de consommation et d'autres facteurs font que les employeurs ont de plus en plus besoin de personnel possédant des compétences numériques, une expertise en analyse de données et une pensée critique. Si la forte demande de talents marque un virage positif vers des emplois de qualité dans le secteur, elle pose aussi des défis, puisque pour les compétences les plus prisées, la demande l'emporte sur l'offre et les employeurs se livrent concurrence

pour le même bassin de candidats au sein d'une ou de plusieurs industries et régions.

La recherche de compétences précises rencontre des difficultés liées aux tendances démographiques du Canada. La main-d'œuvre du pays vieillit rapidement, ce qui réduit le réservoir de talents en âge de travailler. En Ontario, les travailleurs en milieu de carrière (âgés de 45 à 64 ans) représentent l'essentiel de la main-d'œuvre du secteur de l'automobile et de la mobilité.⁷⁰ Au cours des dix prochaines années,

nombre d'entre eux prendront leur retraite et devront être remplacés.

D'après les estimations, l'ensemble de l'industrie automobile de l'Ontario connaîtra un déficit de recrutement de 30 090 personnes entre 2021 et 2030, et ce, en tenant compte des nouveaux venus sur le marché du travail (quelque 9 800 jeunes de 15 à 30 ans qui entrent dans la population active).⁷¹ Ce déficit risque d'être plus important en l'absence d'initiatives de recrutement ambitieuses.

⁷⁰ Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *Automotive Industry Market Analysis. Provincial Automotive Industry Forecast Profile : Ontario*. https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/06/Ontario_May2020_FINAL.pdf.

⁷¹ Ibid.



Objectif 2

Aperçu des filières du secteur

Partout en Amérique du Nord, où qu'ils se situent dans la chaîne de valeur de l'automobile et de la mobilité, les filières du secteur font face à une grave pénurie de talents.

Plusieurs facteurs sont en cause :

- L'âge élevé de la main-d'œuvre dans certaines industries.
- La nécessité de recruter des personnes hautement qualifiées (pour satisfaire aux exigences professionnelles ou liées à la sécurité).
- La course mondiale aux meilleurs talents, accentuée par l'émergence d'une main-d'œuvre de plus en plus virtuelle, souple et productive.
- Les difficultés qu'il y a à recruter des talents diversifiés (p. ex., des femmes, des jeunes).⁷²



Les postes de camionneurs vacants ont plus que doublé au Canada entre 2016 et 2018,⁷³ pour s'élever à 22 000; 61 % des employeurs interrogés ont indiqué avoir eu du mal à pourvoir ces postes au cours des douze mois précédents.^{74,75}



Dans le secteur canadien de la fabrication, les deux métiers les plus en pénurie de main-d'œuvre en 2016-2017 étaient les travailleurs de production qualifiés et les manœuvres; 63 % et 45 % des employeurs y font respectivement état de pénuries.⁷⁶ D'ici 2022, 75 % des entreprises s'attendent à manquer de personnel de production qualifié, et 38 %, de manœuvres.⁷⁷



Les ouvriers des chaînes de fabrication et de montage seront sans doute les plus touchés par l'avènement de la mobilité intelligente et des VCA, quelque 20 millions d'emplois risquant d'être remplacés par des robots d'ici 2030. Près de 133 millions nouveaux emplois destinés à des humains et des robots pourraient leur succéder. Voilà qui représente une excellente occasion de croissance pour le secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario, s'il peut se réorienter vers la fabrication de pointe.

Si les tendances actuelles se maintiennent et qu'il reste difficile de recruter durablement de nouveaux travailleurs, les pénuries de main-d'œuvre risquent de poser encore plus de problèmes au secteur de l'automobile et de la mobilité.

⁷² American Trucking Associations. (2019). *Truck Driver Shortage Analysis 2019*. Retrieved from <https://www.trucking.org/sites/default/files/2020-01/ATAs%20Driver%20Shortage%20Report%202019%20with%20cover.pdf>.

⁷³ RHCamionnage Canada. (2019). *Labour Market Information – Interim Report*. Retrieved from https://truckinghr.com/wp-content/uploads/2019/10/THRC_Report_LMIInterim-WEB-FINAL.pdf.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ RHCamionnage Canada. (2020). *The Road Ahead : Addressing Canada's Trucking and Logistics Labour Shortages*. Retrieved from https://truckinghr.com/wp-content/uploads/2020/03/THRC-Labour-Market-Information-Report_English-version.pdf.

⁷⁶ Manufacturiers et Exportateurs du Canada (2018). *Building a Strong and Safe Workforce*. Retrieved from https://cme-mec.ca/wp-content/uploads/2018/11/Doc_Industrie-2030_Building-a-Strong-and-Safe-Workforce.pdf.

⁷⁷ Ibid.



D'après les estimations, l'ensemble de l'industrie automobile de l'Ontario connaîtra un déficit de recrutement de

30 090
personnes entre
2021 et 2030



Principales parties prenantes



Gouvernement



Industrie



Établissements d'enseignement et de formation



Organisations communautaires menant des initiatives de formation



Objectif 2

Initiative 3



Améliorer les démarches de l'industrie auprès des élèves de niveaux primaire, secondaire et postsecondaire pour mieux faire connaître les possibilités de carrière du secteur de l'automobile et de la mobilité et dissiper les préjugés associés au fait d'y travailler.

Contexte

Il est indispensable de faire découvrir aux élèves de la maternelle à la 12e année ainsi qu'aux étudiants de niveau postsecondaire les diverses professions du secteur de l'automobile et de la mobilité, si l'on veut établir des bases solides pour la croissance du réservoir de talents qui alimentera la compétitivité du secteur à long terme.

Les jeunes des niveaux primaire, secondaire et postsecondaire connaissent généralement mal les possibilités qu'offrent les métiers spécialisés, en particulier dans le secteur de l'automobile et de la mobilité. Même ceux qui choisissent une discipline ayant des liens avec ce secteur ne savent pas toujours que leurs compétences s'y appliqueraient. En guise d'exemple, les diplômés en STIM de l'Ontario sont souvent peu au courant des perspectives d'avenir reliées à l'automatisation du secteur en général, et aux véhicules connectés et automatisés en particulier.

Des préjugés subsistent à l'encontre des métiers spécialisés chez la plupart des jeunes Ontariens et de leurs parents.

Par ailleurs, les jeunes sont moins nombreux que par le passé à envisager une carrière dans la fabrication.⁷⁸ Selon les estimations, « alors que près de 40 pour cent des emplois créés au Canada au cours de la prochaine décennie seront dans les métiers spécialisés, à peine un quart des Canadiens âgés de 13 à 24 ans songent à faire carrière dans ce domaine »⁷⁹

Les jeunes des niveaux primaire, secondaire et postsecondaire connaissent généralement mal les possibilités qu'offrent les métiers spécialisés.

Malgré les multiples avantages d'une carrière dans les métiers spécialisés – forte demande sur le marché du travail, rémunération intéressante, possibilités d'avancement, utilisation de technologies de pointe et compétences transférables –, des préjugés subsistent à leur encontre chez les jeunes Ontariens et leurs parents.⁸⁰ Par exemple, une perception courante veut que les métiers spécialisés soient physiquement exigeants et offrent peu de chances d'avancement. De telles perceptions erronées sont perpétuées par des programmes d'études qui ne sensibilisent pas assez les apprenants aux métiers spécialisés et aux possibilités que recèle le secteur de l'automobile et de la mobilité.

⁷⁸ Ontario 360. (2020). *Made in Ontario : A Provincial Manufacturing Strategy*. Retrieved from <https://on360.ca/policy-papers/made-in-ontario-a-provincial-manufacturing-strategy/>.

⁷⁹ Ontario 360. (2020). *Advancing Structural Reforms to the Skilled Trades and Apprenticeships in Ontario*. Retrieved from <https://on360.ca/policy-papers/advancing-structural-reforms-to-the-skilled-trades-and-apprenticeships-in-ontario/>.

⁸⁰ Gouvernement de l'Ontario. (2020). *Plan d'action de l'Ontario pour la protection, le soutien, la relance – Budget de l'Ontario de 2020* <https://budget.ontario.ca/fr/2020/pdf/2020-ontario-budget-fr.pdf>.

⁸¹ Canadian Manufacturing. (2020). *Skills Ontario debunks five myths about skilled trades*. Retrieved from <https://www.canadianmanufacturing.com/manufacturing/skills-ontario-debunks-five-myths-about-skilled-trades-246316/>.



Description de l'initiative

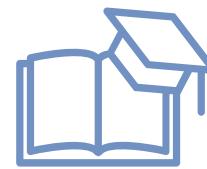
Cette initiative vise à continuer d'accroître, chez les élèves de tous niveaux, la connaissance et la compréhension des différents parcours scolaires et professionnels menant au secteur de l'automobile et de la mobilité ainsi qu'à dissiper les idées fausses à son sujet, au moyen de relations plus soutenues avec des acteurs de l'industrie. Il s'agira notamment de parrainer et d'animer des sorties et d'autres activités pédagogiques telles que des portes ouvertes, des concours et des marathons de programmation destinés à des publics précis (p. ex., des étudiants de la diversité peu représentés dans la main-d'œuvre du secteur, des adolescents qui ont eu des démêlés avec le système de justice et qui entament leur réadaptation, etc.).

En plus des activités qui précèdent, des rencontres du type « le mois des carrières » auront lieu pour faire découvrir aux étudiants les professions modernes, hautement spécialisées et bien rémunérées des différentes filières du secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario. Des entreprises et des établissements d'enseignement et de formation ouvriront leurs portes (virtuellement, le cas échéant) aux élèves, aux parents, aux moniteurs et aux enseignants, pour leur proposer visites guidées, exposés interactifs, ateliers, occasions de réseautage et possibilités d'apprentissage expérientiel. Dans le cadre de cette initiative, le gouvernement, l'industrie, les établissements d'enseignement et d'autres parties prenantes et communautés collaboreront à des campagnes de sensibilisation et à des programmes de mentorat qui inciteront les élèves à rester en Ontario.

Pratiques de pointe

Sensibilisation des élèves aux possibilités de carrière :

Conçu au Michigan, le [Discover Auto Program](#) met des élèves du secondaire en contact avec des dirigeants du secteur de l'automobile et de la mobilité, pour les familiariser avec les profils de carrière du secteur et avec la culture d'entreprise.⁸² Au cours des séances virtuelles, des professionnels font un tour d'horizon des possibilités de carrière dans leur entreprise, présentent les technologies auxquelles ils travaillent, et répondent en direct aux questions des élèves.⁸³ Au cours des séances en personne, les élèves ont l'occasion de visiter les locaux d'entreprises du secteur et de jeter un regard en coulisse sur différentes carrière.⁸⁴



Éveil de l'intérêt des jeunes au moyen d'activités interactives :

Éveil de l'intérêt des jeunes au moyen d'activités interactives : De concert avec ses partenaires de l'industrie, Workforce WindsorEssex et la Société de développement économique de WindsorEssex organisent annuellement une [Journée de la fabrication](#) dans la région. Cette activité relève d'une initiative nord-américaine visant à mieux faire connaître les carrières de la fabrication moderne.⁸⁵ Chaque année, des employeurs invitent des élèves de la maternelle à la 12e année, leurs parents, leurs enseignants et des leaders de la communauté à visiter leurs installations, à poser des questions et à participer à des activités pratiques comme la numérisation 3D et le soudage.⁸⁶



⁸² MICHauto News (2021). *Discover Auto : How MICHauto Is Continuing Student-To-Business Connections Amid Uncertain Times*. Retrieved from <https://michauto.org/discover-auto-how-michauto-is-continuing-student-to-business-connections-amid-uncertain-times/>.

⁸³ ⁸⁴ ⁸⁵ Conseil de planification de la main-d'œuvre de Waterloo Wellington Dufferin. (2018). Manufacturing Day.

<https://www.workforceplanningboard.com/projects/mfgday>.

⁸⁶ Workforce WindsorEssex. (2019). *Region Opens Doors and Minds About Modern Manufacturing*. Retrieved from:

<https://www.workforcewindsoressex.com/manufacturing-day-2019/>

Pratiques de pointe

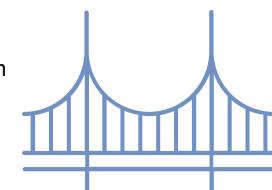
Soutien de projets étudiants porteurs :

À Toronto, les élèves qui ont entre 13 et 17 ans peuvent présenter une demande pour participer à un programme d'innovation de 10 mois offert par [The Knowledge Society](#). Conçu pour les aider à faire une différence dans le monde, ce programme décline plus de 100 heures d'enseignement en direct, d'activités et d'ateliers axés sur les connaissances, les compétences et les mentalités.⁸⁷ Un volet du programme porte sur les technologies émergentes (p. ex., l'intelligence artificielle, l'infonuagique, la nanotechnologie, le transport avancé, la chaîne de blocs, etc.) et donne accès à une plateforme en ligne où les élèves peuvent tirer parti des nouvelles technologies pour résoudre des problèmes.⁸⁸



Participation des étudiants à la résolution de problèmes concrets :

Le ROIV et [l'Autorité du pont Windsor-Detroit \(APWD\)](#) se sont associés pour créer le défi Infrastructure intelligente à l'intention d'étudiants de niveau postsecondaire en génie, en technologie de l'information et en administration des affaires. Après avoir reçu l'énoncé du défi, les participants devaient utiliser l'analyse de données et leur connaissance des nouvelles technologies de paiement et de sécurité pour trouver des solutions. Ils ont ensuite pu présenter leurs idées devant un éminent jury et assister à des séances sur les choix de carrière dans le domaine des technologies de la mobilité et des infrastructures intelligentes.



Amélioration des connaissances relatives au secteur de l'automobile et de la mobilité :

En collaboration avec ses partenaires, [le ROIV](#) a organisé pour des classes de la 6e à la 12e année un concours intitulé « Driving Your Career : 24-Hour Smart Mobility Competition ». Le concours visait à informer les élèves sur les possibilités du secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario en les exposant à divers programmes et ressources. Il s'agissait d'un quiz en ligne qui guidait les élèves vers les sites Web des partenaires, où ils devaient glaner des renseignements sur les possibilités d'études, de développement des compétences et d'emploi dans le secteur pour répondre aux questions. Des points étaient accordés pour chaque bonne réponse et pour les recherches effectuées. L'événement a été un succès sur le plan de la sensibilisation aux perspectives de carrière : 81 % des élèves ont indiqué que le fait d'y avoir participé avait changé leur point de vue sur le secteur.



⁸⁷ The Knowledge Society. (2021). Toronto. Retrieved from <https://tks.world/toronto/#learn-about-emerging-technologies>.

⁸⁸ Ibid.

Calendrier



À court terme

Établir un cadre d'interaction des étudiants avec le secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario. Valider ce cadre auprès des partenaires de l'industrie, des établissements d'enseignement et de formation, et d'autres acteurs et partenaires pertinents.

Déterminer ensemble les possibilités de mener des programmes pilotes.

À moyen terme

Mettre sur pied des programmes, d'abord à titre expérimental. Les suivre et évaluer leur succès. À partir des observations recueillies, parfaire le cadre d'interaction des étudiants. Communiquer les leçons retenues et envisager la possibilité d'élargir la portée du cadre.

À long terme

Continuer le suivi et l'évaluation du succès des programmes. Donner plus d'ampleur aux événements réussis afin d'y faire participer plus d'étudiants.

Facteurs clés de succès



Assurer le respect des politiques, règlements et normes applicables à la participation étudiante stipulés par les établissements d'enseignement et d'autres instances (p. ex., en ce qui concerne les conflits d'intérêts, le financement et le parrainage d'événements, les affichages commerciaux, l'accessibilité, etc.).



Créer des programmes accessibles et inclusifs, sachant qu'il y aura des obstacles à la participation pour certains élèves (p. ex., qui habitent dans des régions éloignées, ont un handicap, ne maîtrisent pas le français ou l'anglais, ont eu des démêlés avec la justice, etc.).



Prendre acte des commentaires que les étudiants ont pris le temps de formuler sur leur expérience (p. ex., dans des communications de suivi qui résument les suggestions reçues et les prochaines étapes en vue de leur intégration).

Indicateurs de rendement clés

- Nombre d'événements organisés à l'intention des élèves
- Nombre d'inscriptions et nombre de personnes présentes
- Satisfaction des personnes présentes (p. ex., taux de recommandation net)
- Nombre de participants des collectivités rurales, éloignées et nordiques
- Nombre de participants de groupes sous-représentés



Principales parties prenantes



Gouvernement



Industrie



Établissements d'enseignement et de formation



Représentants des communautés

Initiative 4



Soutenir l'identification, l'attraction et le redéploiement de talents venant d'autres secteurs ou régions lorsqu'ils ont des compétences transférables utiles pour le secteur de l'automobile et de la mobilité.



Objectif 2

Contexte

Étant donné le vieillissement de la main-d'œuvre canadienne et la forte demande dont font l'objet certaines compétences dans le secteur de l'automobile et de la mobilité (p. ex., les compétences liées aux solutions de mobilité autonome, connectée, électrique et partagée), il est de plus en plus important d'y attirer des talents.⁸⁹ Selon les estimations, l'industrie automobile de l'Ontario devra recruter 24 940 travailleurs entre 2021 et 2025, et 14 960 entre 2026 et 2030.⁹⁰

⁸⁹ McKinsey & Company. (2020). *Winning the race for talent: A road map for the automotive industry*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/industries/automotive-and-assembly/our-insights/winning-the-race-for-talent-a-road-map-for-the-automotive-industry>.

⁹⁰ Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *Automotive Industry Labour Market Analysis – Provincial Automotive Industry Forecast Profile : Ontario* https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/06/Ontario_May2020_FINAL.pdf.

Cet impératif d'embauche représente le quart des emplois que comptait le secteur en 2019.⁹¹ On estime également qu'en 2031, 80 % des nouveaux emplois se destineront aux travailleurs qualifiés, alors que 66 % seulement de la main-d'œuvre provinciale possédera les compétences requises.⁹²

Malgré l'urgence d'agir, le fait est que de nombreux employeurs peinent à attirer les talents au sein du secteur de l'automobile et de la mobilité. Ils trouvent notamment difficile de dénicher des candidats, de bâtir la notoriété de leur entreprise (lorsqu'elle est de taille modeste ou peu connue), et de faire concurrence aux sociétés de technologie et aux jeunes pousses. Les diplômés de l'Université de Waterloo, par exemple, arrivent au deuxième rang des diplômés les plus souvent recrutés par les sociétés de la Silicon Valley.⁹³ Ces difficultés peuvent être encore plus marquées à l'extérieur de la région du Grand Toronto et de Hamilton.

Plusieurs mécanismes pourraient soutenir les efforts de recrutement de l'industrie en vue de combler ses besoins de main-d'œuvre : des stratégies facilitant l'accès aux talents les plus prometteurs à l'échelle internationale; l'intégration de main-d'œuvre immigrante dans des entreprises du secteur de l'automobile et de la mobilité; et le transfert d'employés en milieu de carrière qui travaillent dans des secteurs en repli (p. ex. à cause des nouvelles technologies) vers des secteurs en croissance.^{94 95}

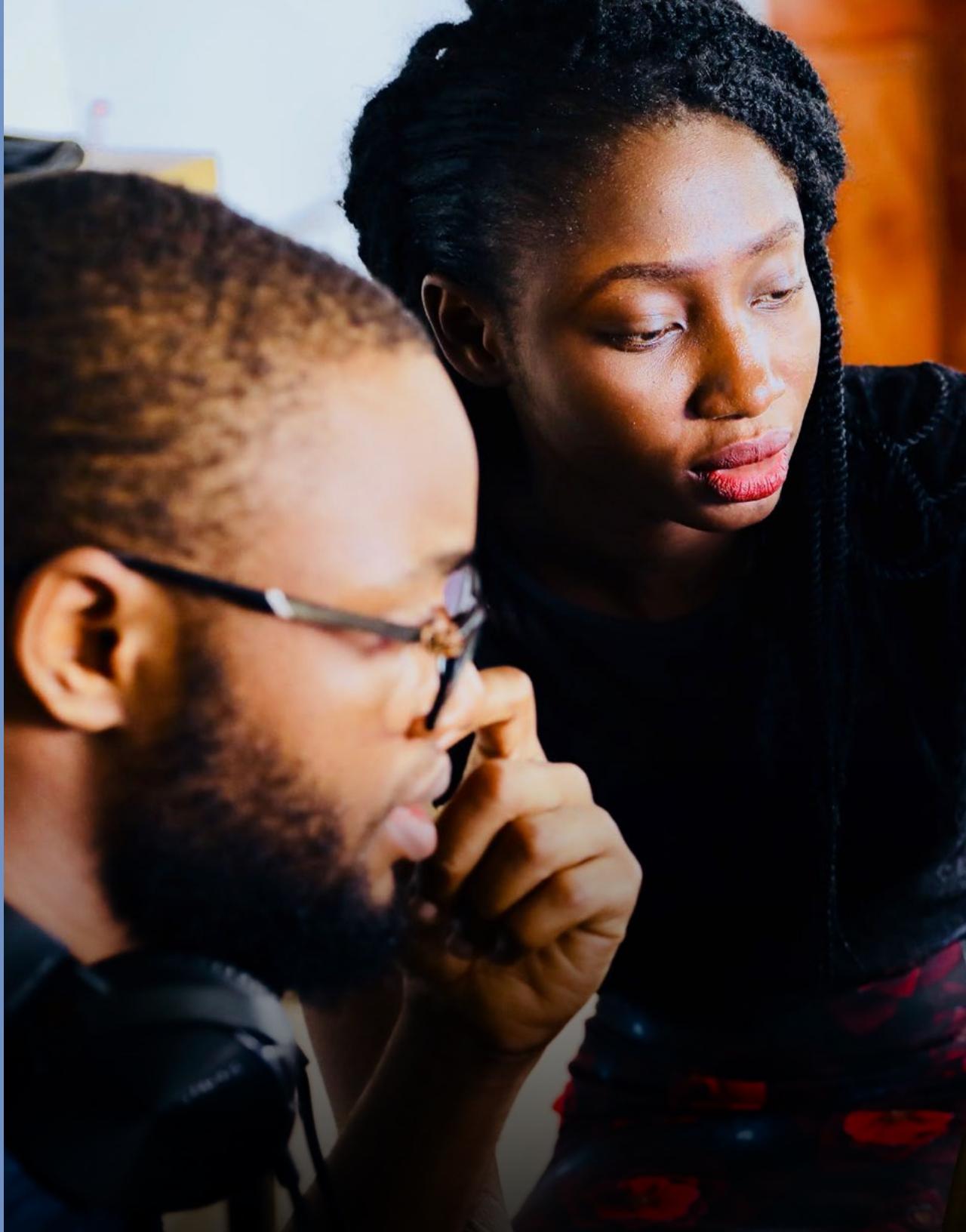
⁹¹ Ibid.

⁹² StrategyCorp Institute of Public Policy and Economy. (2020). *The Future of Ontario's Workers*. Retrieved from <https://strategycorp.com/wp-content/uploads/2020/06/Colleges-Ontario-The-Future-of-Ontarios-Workers-White-Paper-June-2020.pdf>.

⁹³ Investissements Ontario. (2021). Pourquoi choisir l'Ontario? <https://www.investontario.ca/fr/pourquoi-choisir-lontario>.

⁹⁴ Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2021). *Analyse du marché du travail dans l'Industrie automobile. Recrutement de main-d'œuvre immigrante dans l'industrie automobile* <https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2021/06/TrendReportImmigrantsInAutoMay14-2021FRC.2.pdf>.

⁹⁵ Ontario 360. (2018). *Talent Development for the Tech Sector – Transition Briefing : Supporting growth in Ontario's knowledge economy*. Retrieved from <https://on360.ca/wp-content/uploads/2018/04/ON360-Talent-Development-for-the-Tech-Sector.pdf>.



Description de l'initiative

Misant sur le succès de démarches en cours dédiées à la recherche et à l'attraction de talents, cette initiative comprend la conception et la réalisation concertées de campagnes de marketing provinciales, nationales et internationales pour le secteur de l'automobile et de la mobilité. Ces campagnes souligneront le rôle de chef de file de l'Ontario dans le secteur et présenteront des propositions de valeur adaptées à différents publics cibles : les jeunes, les jeunes professionnels, les professionnels ayant les compétences voulues mais travaillant dans d'autres secteurs, les professionnels du secteur de l'automobile et de la mobilité travaillant dans d'autres régions, les groupes sous-représentés et les étudiants en environnement. L'élaboration des campagnes se fera de pair avec le gouvernement, l'industrie, les établissements d'enseignement et de formation et les partenaires des communautés, et tiendra compte des réactions recueillies auprès de représentants des groupes cibles.

Toujours dans le cadre de cette initiative, les PME bénéficieront d'orientations en matière de recherche et d'attraction des talents grâce à l'Explorateur de compétences et de carrières. L'initiative permettra également de recenser en continu les défis de recrutement dans le secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario, de concevoir des initiatives pour améliorer l'attractivité du secteur, et de mettre les représentants de l'industrie en contact avec des employés potentiels.

Pratiques de pointe

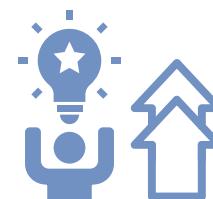
Conception participative de campagnes promotionnelles efficaces :

MICHauto, l'association qui représente la grappe de l'automobile et de la mobilité du Michigan, a récemment lancé une vaste campagne de rayonnement, sous le slogan « Discover Auto : You Drive the Future ». Menée dans les médias sociaux, cette campagne de style grassroots vise à sensibiliser les talents émergents aux carrières du secteur de l'automobile et de la mobilité et à améliorer les perceptions à leur égard, tout en mettant en valeur le caractère inclusif de l'industrie, sa haute technicité, son dynamisme et son envergure mondiale.⁹⁶ Elle met en scène des professionnels qui s'expriment sur leur carrière, leur contribution et l'industrie.⁹⁷ Des groupes de discussion tenus auprès d'élèves du secondaire ont informé l'élaboration de la campagne, mise au point par un groupe de travail du comité sur l'attraction des talents et le rayonnement de l'industrie de MICHauto.⁹⁸ Des boîtes à outils comprenant des infographies, des slogans, des vidéos « Une journée dans la vie de... », des biographies et des parcours de carrière, ont été conçues pour présenter la campagne.⁹⁹



Réalisation de campagnes pilotes pour attirer les talents :

Établi à Emilia-Romagna, dans le nord de l'Italie, le consortium **ART-ER Attractiveness Research Territory** s'attache à promouvoir la croissance durable de la région par l'innovation, le développement des savoirs, l'attraction des talents et leur fidélisation.¹⁰⁰ ART-ER a récemment annoncé son intention de cocréer une campagne pilote d'attraction des talents. Celle-ci présentera les profils recherchés par les employeurs ainsi que la proposition de valeur de la région (ses atouts), afin de rejoindre des personnes qui n'ont peut-être jamais pensé y faire carrière.¹⁰¹



⁹⁶ MICHAuto News. (2021). *MICHauto Launches Industrywide Talent Attraction Campaign to Improve Career Perceptions*. Retrieved from <https://michauto.org/michauto-launches-industrywide-talent-perception-campaign/>.

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Ibid.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ ART-ER. (2021). *About Us*. Retrieved from <https://internationaltalents.art-er.it/about-us>.

¹⁰¹ Future Place Leadership. (2021). *Talent Attraction Campaign for Emilia-Romagna region, Italy*. Retrieved from [https://futureplaceleadership.com/talent-atraction-campaign-for-emilia-romagna-region/](https://futureplaceleadership.com/talent-attraction-campaign-for-emilia-romagna-region/).

Calendrier



À court terme

Définir une approche promotionnelle pluriannuelle et multisupport pour les publics clés. Concevoir le matériel de marketing en collaboration avec les partenaires et les publics cibles.

À moyen terme

Lancer des campagnes promotionnelles. Les suivre et évaluer leur succès. De pair avec les partenaires, continuer à noter les difficultés liées à la recherche et à l'attraction de talents, et concevoir et mettre en œuvre des initiatives qui rendront le secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario plus attrayant pour les talents prometteurs.

À long terme

Au fil de l'évolution du secteur de l'automobile et de la mobilité, déployer les initiatives probantes à plus grande échelle et en créer de nouvelles axées sur d'autres publics cibles.

Facteurs clés de succès



Pour un impact optimal, tirer parti des initiatives d'attraction des talents et d'initiatives connexes menées en Ontario (par Investissements Ontario, Communitech, Investir Ottawa, les organismes régionaux d'aide à l'emploi et de planification communautaire, etc.).



Concilier la diffusion d'un message cohérent sur la proposition de valeur du secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario avec des messages personnalisés en fonction des besoins, des motivations et des préférences des groupes cibles.



Comprendre les besoins des partenaires (comme les PME) sur le plan de la recherche et de l'attraction des talents et appuyer leur participation aux campagnes promotionnelles (p. ex. en leur procurant du matériel de marketing adapté et un soutien aux communications).



Veiller à ce que des politiques et des processus complémentaires soient en place, comme le jumelage-emploi, et à ce qu'il soit facile d'en apprendre plus sur le secteur de l'automobile et de la mobilité après avoir vu la campagne.

Indicateurs de rendement clés

- Nombre d'événements ou d'activités faisant la promotion du secteur auprès de plusieurs publics (p. ex., élèves, élèves potentiels, employés potentiels)

- Augmentation en pourcentage du nombre de nouveaux arrivants en Ontario qui possèdent les compétences voulues et ont un emploi dans le secteur de l'automobile et de la mobilité

- Augmentation en pourcentage du nombre d'utilisateurs qui consultent l'Explorateur de compétences et de carrières



Objectif 3

Perfectionnement et maintien en poste de la main-d'œuvre

Énoncé de l'objectif

Aider la main-d'œuvre de l'Ontario à adapter et à améliorer ses compétences et ses connaissances conformément au rythme et à l'ampleur de la transformation du secteur de l'automobile et de la mobilité.

Introduction

Selon les estimations, tout près de 50 % de la main-d'œuvre au Canada n'a pas les compétences requises pour participer pleinement au marché du travail, car celles-ci deviennent de plus en plus rapidement obsolètes.¹⁰² À titre d'exemple, dans une étude récente sur les répercussions des systèmes et des technologies de fabrication de pointe sur les tâches, les rôles et les compétences des professions clés de la construction automobile, il est mentionné que la plupart des tâches de certains postes de production risquent d'être touchées, voire de disparaître, parce

qu'elles sont surtout manuelles et routinières.¹⁰³ Il semble également que les personnes qui occupent des postes de cadre et techniques devront améliorer leurs compétences, étant donné que ces postes comportent principalement des tâches cognitives non routinières qui ont un lien avec des technologies en évolution (dont l'analytique des données, l'apprentissage machine et l'intelligence artificielle).¹⁰⁴

Ce paysage des compétences en mutation engendre des défis pour les personnes, les établissements d'enseignement et les employeurs. L'accès à l'éducation

varie d'une personne à l'autre en Ontario et est un important facteur d'inégalités en matière d'emploi. On estime qu'environ 35 % des Ontariens de 25 à 64 ans, soit tout près de 2,5 millions de personnes, n'ont pas de diplôme d'études postsecondaires, se traduisant par de plus faibles taux d'activité et d'emploi.¹⁰⁵ Souvent, les travailleurs canadiens n'ont pas la possibilité d'améliorer leurs compétences et de se requalifier ou ne peuvent saisir les occasions qui se présentent à cause de difficultés précises.

¹⁰² Canada West Foundation. (2018). *Literacy Lost: Canada's basic skills shortfall*. Retrieved from <https://cwf.ca/research/publications/report-literacy-lost-canadas-basic-skills-shortfall/>.

¹⁰³ Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *Automotive Industry Labour Market Analysis: Impact of Industry 4.0 Technologies on Key Occupations in Automotive Manufacturing* <https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/06/Final-Impact-of-Industry-4.0-on-Automotive-Manufacturing-Occupations.pdf>.

¹⁰⁴ Ibid.

¹⁰⁵ Ontario 360. (2019). *Policy Papers : Skills-Training Reform in Ontario : Creating a Demand-Driven Training Ecosystem*. Retrieved from <https://on360.ca/policy-papers/skills-training-reform-in-ontario-creating-a-demand-driven-training-ecosystem/>.

Par exemple, même si la formation en milieu de travail est essentielle à la formation et au perfectionnement continu des personnes, le Canada est à la traîne des autres pays sur ce plan, puisque moins d'un tiers des Canadiens reçoivent une éducation non formelle liée à leur emploi.¹⁰⁶ De plus, les recherches révèlent que les gens qui ont le plus besoin d'une formation sont souvent les moins susceptibles d'en obtenir (les travailleurs de régions éloignées et rurales, les personnes sans diplôme d'études postsecondaires ou qui ont un niveau de littératie moins élevé en sont des exemples).¹⁰⁷

La difficulté pour les travailleurs canadiens à saisir les occasions de requalification et d'amélioration des compétences est aggravée par les défis auxquels font face les établissements d'enseignement. Ceux-ci peinent souvent à transmettre aux étudiants les compétences recherchées et pertinentes par manque d'échanges constants avec les principaux acteurs (p. ex., l'industrie) et à cause de priorités concurrentes (p. ex., mesure du rendement et résultats d'apprentissage, viabilité budgétaire). Par conséquent, les employeurs peuvent devoir embaucher des personnes qui n'ont pas les compétences dont ils ont besoin; ces dernières risquent d'être moins productives, faute de compétences, et doivent être formées ou requalifiées, souvent aux frais de leur employeur.¹⁰⁸

Certains employeurs ont aussi de la difficulté à offrir de la formation, notamment parce qu'ils n'ont pas de stratégie ni de culture d'apprentissage ou de processus et d'infrastructures pour la soutenir en raison d'autres facteurs, comme le manque de temps, les coûts des initiatives d'apprentissage et de perfectionnement et l'incertitude relative à leur déploiement. Ainsi, dans un sondage réalisé par le Boston Consulting Group auprès des employeurs, 95 % des répondants jugeaient l'apprentissage primordial à la réussite future de leur entreprise et très prioritaire, mais seulement 15 % ont indiqué que leur entreprise avait respecté cette priorité.¹⁰⁹ Fait révélateur, l'investissement des employeurs dans l'apprentissage des employés est également essentiel à leur maintien en poste, car les meilleurs talents s'y attendent de plus en plus. Par exemple, dans un récent sondage de LinkedIn, 94 % des employés ont mentionné qu'ils travailleraient plus longtemps pour une entreprise si elle investissait dans leur carrière.¹¹⁰ Par ailleurs, selon les parties prenantes de l'écosystème de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario, le marché du travail est très concurrentiel et pour arriver à fidéliser les employés, il est important d'investir dans leur apprentissage et notamment de les aider à accroître leurs compétences.

Dans un sondage réalisé par le Boston Consulting Group auprès des employeurs, 95 % des répondants jugeaient l'apprentissage primordial à la réussite future de leur entreprise et très prioritaire, mais seulement 15 % ont indiqué que leur entreprise avait respecté cette priorité.

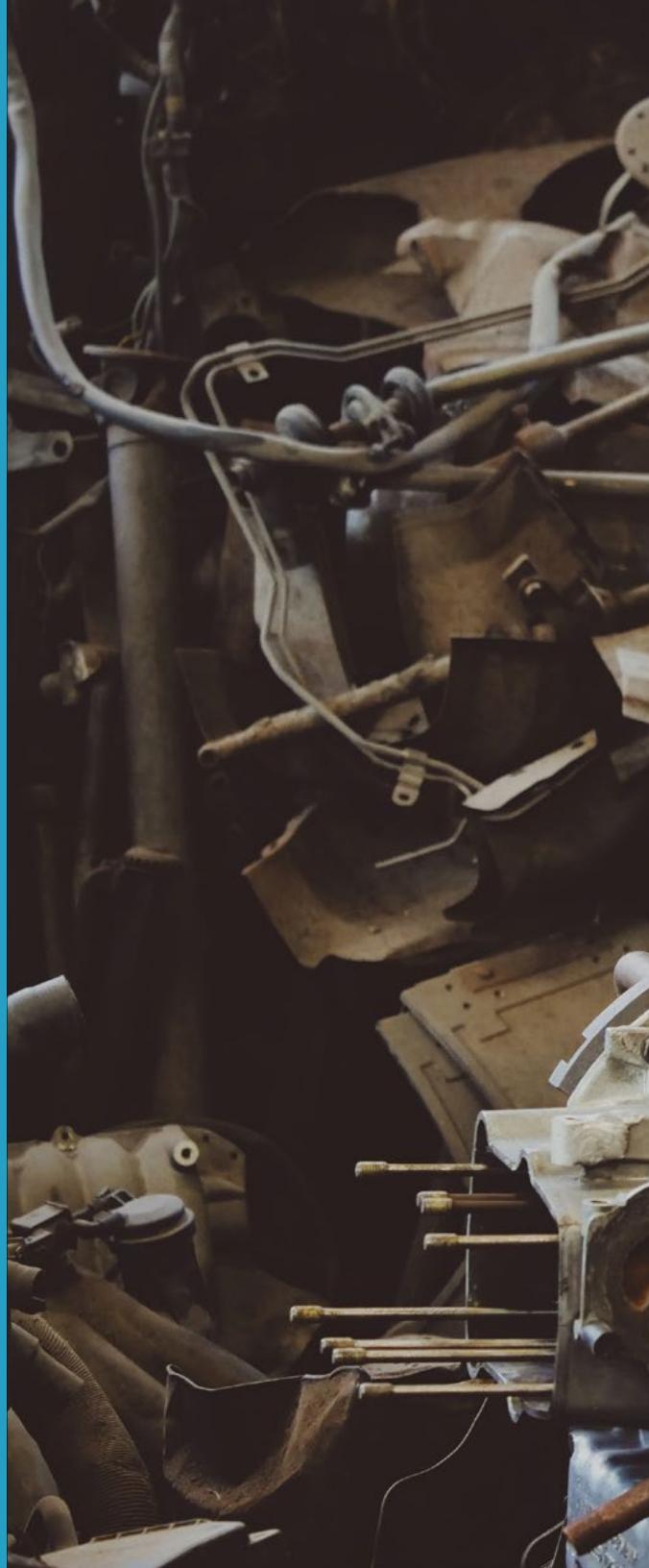
¹⁰⁶ Ibid.

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Boston Consulting Group. (2020). *Fixing the Global Skills Mismatch*. Retrieved from <https://www.bcg.com/en-ca/publications/2020/fixing-global-skills-mismatch>.

¹⁰⁹ Boston Consulting Group. (2020). *Three Steps to Turn Your Company into a Learning Powerhouse*. Retrieved from <https://www.bcg.com/en-ca/publications/2020/turn-your-company-into-a-learning-powerhouse>.

¹¹⁰ LinkedIn Learning. (2018). *Workplace Learning Report*. Retrieved from <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report-2018>.







Objectif 3

Aperçu des filières du secteur

Les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement offertes dans le secteur de l'automobile et de la mobilité varient d'une personne à l'autre selon leur profession, leur employeur et leur lieu de travail, ce qui engendre des disparités sur le plan des obstacles et des résultats en matière d'apprentissage. En voici des exemples :



Les gens de métier du secteur de l'automobile qui souhaitent améliorer leurs compétences se heurtent à des obstacles financiers, car, au sein des métiers désignés Sceau rouge à prédominance masculine (c.-à-d, les métiers dont le niveau de compétence professionnelle est reconnu à l'échelle nationale), ce sont eux qui enregistrent l'un des plus bas niveaux de revenu d'emploi médian.^{111 112}



Ils peuvent aussi se buter à d'autres obstacles, dont les suivants : coût des outils, éventail des outils et des logiciels de diagnostic, possibilités d'amélioration des compétences limitées dans les garages indépendants par rapport aux concessionnaires, manque d'accès aux véhicules avancés dans les instituts de formation technique et entraves à l'accès à la formation dans les régions nordiques et éloignées.¹¹³

Les obstacles à l'apprentissage et au perfectionnement et les inégalités dans les possibilités d'apprentissage au sein du secteur de l'automobile et de la mobilité risquent d'être aggravés par l'évolution intrinsèque au secteur (autrement dit la demande relative à certains postes, par exemple d'ouvriers d'assemblage et d'usine, est appelée à faiblir).¹¹⁴

¹¹¹ Le Conference Board du Canada. (2021). *Demande croissante de compétences spécialisées : Compétences numériques exigées pour les véhicules intelligents et connectés.* <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/12/Automotive-Issue-Briefing-French.pdf>.

¹¹² Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario. (2021). *Programme du Sceau rouge.* https://oyap.ca/fr/a_propos_de_lapprentissage/programme_du_sceau_rouge/.

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Organisation internationale du Travail. (2021). *L'avenir du travail dans le secteur automobile : la nécessité d'investir dans le potentiel humain et dans le travail décent et durable.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_741661.pdf.

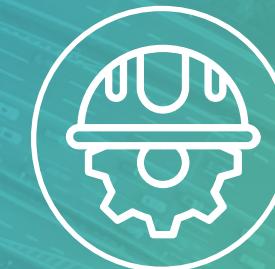
Principales parties prenantes

-  Gouvernement
-  Industrie
-  Établissements d'enseignement et de formation
-  Représentants des communautés

Initiative 5



Mieux faire connaître les possibilités d'apprentissage intégré au travail (AIT) au sein du secteur de l'automobile et de la mobilité et les améliorer en fonction des besoins des étudiants, du corps professoral et des employeurs.



Objectif 3

Contexte

L'AIT est une approche de plus en plus populaire en enseignement supérieur qui permet aux étudiants « d'apprendre de l'intégration d'expériences faites dans le milieu universitaire et le milieu de travail». ¹¹⁵ Dans le cadre de l'AIT, l'apprentissage des étudiants se fait dans un milieu de travail réel ou simulé parallèlement à leurs études postsecondaires. ¹¹⁶ Il existe différents types d'AIT, dont la formation d'apprenti, l'alternance travail-études, les stages, les stages pratiques et l'entrepreneuriat. ¹¹⁷

¹¹⁵ Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (2016). *Guide pratique sur l'apprentissage intégré au travail : Pratiques efficaces pour améliorer la qualité éducative des expériences de travail structurées offertes par les collèges et universités.* https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/HEQCO_WIL_Guide_FRN_ACC.pdf.

¹¹⁶ Gouvernement de l'Ontario (2021). *Fonds Prêt à l'emploi.* <http://www.tcu.gov.on.ca/epep/programs/careerreadyfund.html>

¹¹⁷ Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés. (2021). *Apprentissage intégré au travail : Un aperçu des programmes, avantages et perspectives pour le secteur de l'automobile et de la mobilité.* https://www.avinhub.ca/wp-content/uploads/2021/06/AVIN-Insights-Work-Integrated-Learning_Final_FR_Final.pdf.

Bien conçu, l'AIT procure des avantages aux étudiants, aux établissements d'enseignement supérieur et aux employeurs.¹¹⁸ Il offre aux étudiants l'occasion d'appliquer leurs connaissances, d'accroître leurs compétences, d'élargir leur réseau et de mieux comprendre les différentes carrières.¹¹⁹ Il peut aussi préparer les étudiants à entrer sur le marché du travail en les aidant à acquérir de l'expérience dans un milieu d'affaires et à comprendre la culture organisationnelle.¹²⁰ Du côté des établissements d'enseignement supérieur, l'AIT peut concourir à renforcer leurs relations (notamment avec le gouvernement et leur communauté) et à améliorer le recrutement d'étudiants et la satisfaction de ces derniers.¹²¹ De même, les employeurs peuvent approfondir leurs relations avec les étudiants et leur communauté et avoir accès à des talents aux idées novatrices qu'ils pourront éventuellement embaucher.¹²²

En Ontario, près de la moitié des étudiants de niveau postsecondaire prennent part à un programme d'alternance travail-études, un stage, un stage pratique ou une autre forme d'apprentissage expérientiel avant d'obtenir leur diplôme.¹²³ Dans la même veine, au Canada, environ la moitié des étudiants de niveau postsecondaire participent à un programme d'AIT pendant leurs études universitaires. Cette proportion

oscille entre 65 et 70 % chez les étudiants qui fréquentent un collège ou une école polytechnique.¹²⁴

Même si les répercussions positives de l'AIT sont bien connues, les étudiants, les établissements d'enseignement supérieur et les employeurs de l'Ontario se heurtent à des obstacles en la matière. Il incombe souvent aux étudiants de trouver eux-mêmes leurs possibilités d'AIT et ces derniers peuvent avoir de la difficulté à saisir des occasions significatives, surtout si celles-ci sont peu connues du corps professoral des établissements d'enseignement supérieur.¹²⁵ Par ailleurs, il peut être difficile pour certains étudiants de terminer leur programme d'AIT à cause de différents facteurs, notamment d'ordre financier ou logistique. Ainsi, au moins 25 % des apprentis ont fait état récemment d'une difficulté à progresser dans leur programme d'apprentissage. Les défis liés à la progression touchaient plus particulièrement les soudeurs et les mécaniciens de chantier.¹²⁶ La participation de certains groupes d'étudiants aux programmes d'AIT pourrait être augmentée, notamment celle des étudiants de première génération, des étudiants autochtones ou d'autres groupes racialisés, des étudiants étrangers et des étudiants aux prises avec des problèmes d'ordre physique, mental ou d'autre nature (p. ex., logement précaire, insécurité alimentaire).¹²⁷ En outre, il se peut

que les étudiants des collectivités rurales, éloignées et nordiques aient difficilement accès à des occasions d'AIT, à l'instar des étudiants des régions plus urbaines, si l'établissement de leur employeur n'est pas desservi par les réseaux de transport locaux.¹²⁸

La demande d'occasions d'AIT par les étudiants peut excéder l'offre et la création de possibilités qui répondent aux besoins des programmes d'études et des étudiants représente un défi constant pour de nombreux établissements d'enseignement et leurs partenaires.¹²⁹ La mise en œuvre des programmes d'AIT peut aussi coûter cher, de sorte que les établissements d'enseignement et les employeurs peuvent hésiter à offrir des occasions d'AIT.¹³⁰ Bien former, superviser et encadrer les étudiants exige des efforts importants de la part de l'employeur et du superviseur et beaucoup de coordination, sans compter qu'il faut offrir une compensation financière des étudiants.¹³¹ Les établissements d'enseignement supérieur doivent eux aussi consacrer du temps, des efforts et des ressources au développement et au maintien de relations avec les partenaires de l'industrie et de la communauté ainsi qu'à la création de programmes d'AIT.¹³² Tant les employeurs que les établissements d'enseignement supérieur peuvent avoir de la difficulté à trouver des occasions d'AIT qui conviennent aux étudiants.

¹¹⁸ Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (2020). *Guide pratique sur l'apprentissage intégré au travail*. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/HEQCO_WIL_Guide_FRN_ACC.pdf.

¹¹⁹ Ibid.

¹²⁰ Ibid.

¹²¹ Ibid.

¹²² Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés. (2021). *Apprentissage intégré au travail : Un aperçu des programmes, avantages et perspectives pour le secteur de l'automobile et de la mobilité*. https://www.avinhub.ca/wp-content/uploads/2021/06/AVIN-Insights-Work-Integrated-Learning_Final_FR_Final.pdf.

¹²³ Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur. (2020). *Taking the Pulse of Work-Integrated Learning in Canada*. <https://www.bher.ca/sites/default/files/documents/2020-08/BHER-Academica-report-supplement.pdf>

¹²⁴ Ibid.

¹²⁵ Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (2018). *Obstacles aux occasions d'apprentissage intégré au travail*. <https://heqco.ca/fr/pub/obstacles-aux-occasions-dapprentissage-integre-au-travail/>.

¹²⁶ Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (2018). *Plonger dans les métiers : examen approfondi de 10 programmes d'apprentissage en Ontario*. <https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/11/Diving-Into-The-Trades-French-Combined-FINAL.pdf>.

¹²⁷ Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (2018). *Obstacles aux occasions d'apprentissage intégré au travail*. <https://heqco.ca/fr/pub/obstacles-aux-occasions-dapprentissage-integre-au-travail/>.

¹²⁸ Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur. (2020). *Taking the Pulse of Work-Integrated Learning in Canada*. <https://www.bher.ca/sites/default/files/documents/2020-08/BHER-Academica-report-full.pdf>

¹²⁹ Ibid.

¹³⁰ Ibid.

¹³¹ Ibid.

¹³² Ibid.

A close-up photograph of a young man with dark hair and a beard, wearing a dark t-shirt with 'VANCOUVER' printed on it. He is leaning over a car, focused on working on the engine. His hands are gloved, and he is holding a tool. The engine components are visible, including hoses, wires, and metal parts. The lighting is dramatic, highlighting his face and hands.

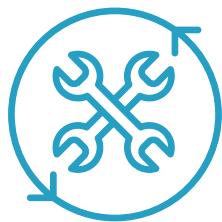
Dans ce contexte élargi, des possibilités d'amélioration en matière d'AIT ont été cernées dans le secteur de l'automobile et de la mobilité, dont les suivantes :

- augmenter les efforts de promotion et de marketing en matière d'AIT;
- fournir plus d'occasions et en ajouter en fonction des besoins de l'industrie;
- renforcer les partenariats entre les établissements d'enseignement supérieur, l'industrie et les associations professionnelles;
- offrir davantage d'incitatifs et de soutien aux petites et moyennes entreprises pour les encourager à proposer des occasions d'AIT.

Description de l'initiative

Tablant sur la réussite des programmes de stages et de bourses du volet de développement de talents du ROIV, cette initiative vise à fournir des possibilités et du soutien supplémentaires en matière d'AIT au sein du secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario en partenariat avec le gouvernement, l'industrie, des établissements d'enseignement supérieur, des organismes du secteur privé ou sans but lucratif et des associations professionnelles. Elle consiste à concevoir de manière collaborative des possibilités d'AIT supplémentaires, à élaborer et à peaufiner des possibilités d'AIT s'articulant autour des lacunes actuelles et anticipées dans les compétences et à offrir un meilleur accès aux programmes d'AIT aux groupes sous-représentés, aux apprenants des communautés rurales, nordiques et éloignées, aux personnes dont l'emploi est menacé, aux travailleurs en mi-carrière ou fin de carrière, aux personnes qui quittent le système de justice pour les jeunes ou de correction pour adultes et à quiconque se bute à des obstacles l'empêchant de participer à un programme d'AIT.

Pratiques de pointe



Intégration de l'apprentissage en milieu de travail et en milieu universitaire :

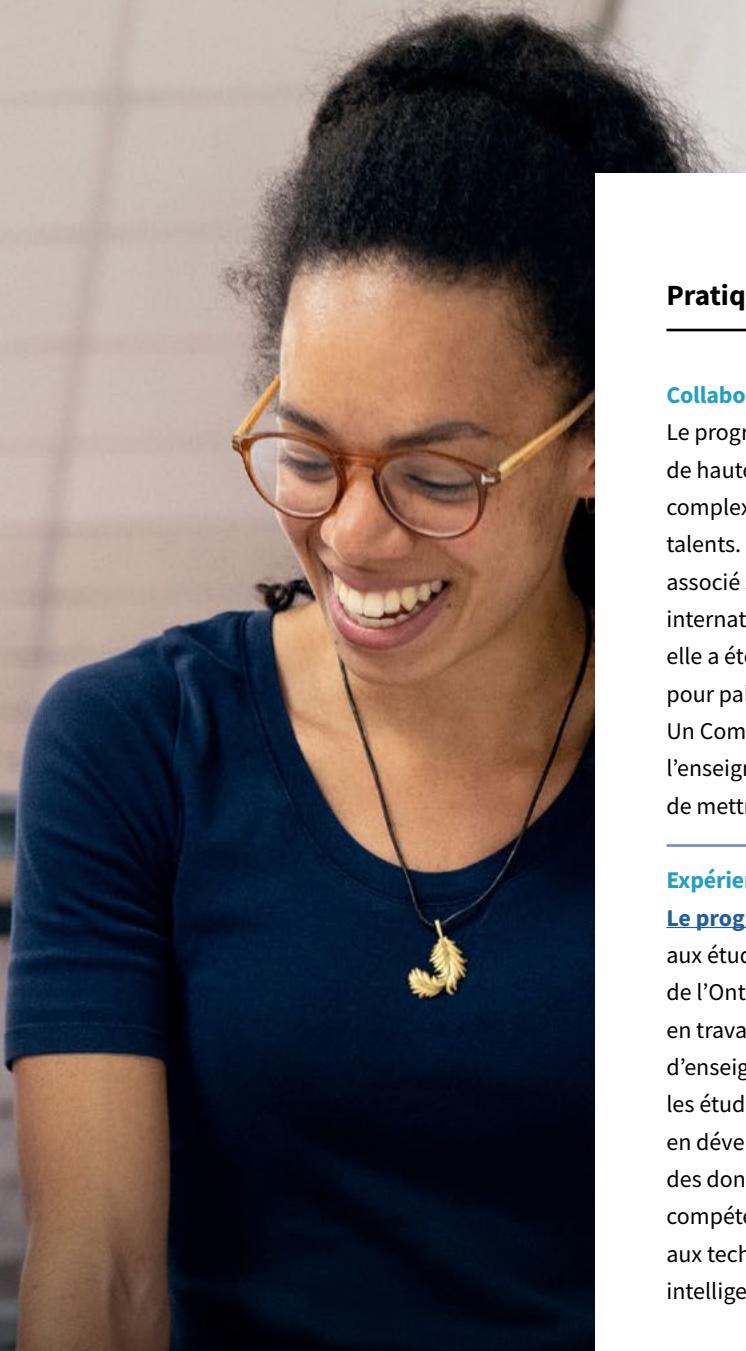
En 2015, le Royaume-Uni a lancé [l'apprentissage en vue de l'obtention d'un diplôme](#), dans le cadre duquel les étudiants peuvent apprendre en milieu de travail et en contexte universitaire. Durant leur apprentissage, les étudiants fréquentent l'université à temps partiel tout en travaillant. À la fin de leurs études, les étudiants obtiennent un baccalauréat ou une maîtrise et cumulent en plus plusieurs années d'expérience.¹³³ Les programmes d'apprentissage en vue de l'obtention d'un diplôme sont le fruit d'un partenariat entre les employeurs, les universités et les ordres professionnels et sont financés par le gouvernement et les employeurs.¹³⁴ T. Le gouvernement paie les deux tiers des frais de scolarité des étudiants et le tiers qui reste est à la charge de l'employeur.¹³⁵ Les étudiants reçoivent aussi un salaire; ainsi, une fois diplômés, bon nombre d'entre eux n'ont aucune dette d'études.¹³⁶

¹³³ Gouvernement du Royaume-Uni. (2019). *The Complete Guide to Higher and Degree Apprenticeships*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/781848/Uni_Appr_guide2019_web2.pdf.

¹³⁴ UCAS. (2021). *Degree Apprenticeships*. <https://www.ucas.com/apprenticeships/apprenticeships-england/what-apprenticeships-are-available/degree-apprenticeships>.

¹³⁵ Top Universities. (2021). *What Are Degree Apprenticeships?* Retrieved from <https://www.topuniversities.com/student-info/careers-advice/what-are-degree-apprenticeships>.

¹³⁶ Ibid.



Pratiques de pointe



Collaboration servant à combler les lacunes au chapitre des compétences :

Le programme [Michigan Advanced Technician Training \(MAT2\)](#) vise à aider les fabricants de haute technologie et les entreprises dotées de technologies ou de systèmes logistiques complexes à remédier à la pénurie de compétences en ayant accès à un bassin durable de talents. Dans le cadre du programme, les apprentis reçoivent un salaire, obtiennent un diplôme associé sans dette d'études et acquièrent des certifications reconnues à l'échelle nationale et internationale et une expérience pratique de travail.¹³⁷ L'approche est axée sur l'industrie, car elle a été élaborée par un partenariat de chefs de file mondiaux de l'industrie des technologies pour pallier la pénurie croissante de compétences et le vieillissement de la main-d'œuvre¹³⁸. Un Comité directeur stratégique, composé de représentants de l'industrie et des secteurs de l'enseignement, de la main-d'œuvre et du développement économique, est chargé de concevoir, de mettre en œuvre et de diriger le programme.¹³⁹

Expériences concrètes à la portée des étudiants :

[Le programme de développement des talents du ROIV](#) permet aux étudiants et aux nouveaux diplômés des collèges et universités de l'Ontario d'acquérir une expérience concrète de l'industrie en travaillant au sein d'une entreprise ou d'un établissement d'enseignement postsecondaire de l'Ontario. Durant le programme, les étudiants reçoivent une formation en cours d'emploi (p. ex., en développement de logiciels et de matériel ou en analytique des données) et peuvent appliquer leurs connaissances et leurs compétences à la résolution de problèmes d'actualité qui se rapportent aux technologies des secteurs de l'automobile et de la mobilité intelligente comme les véhicules connectés et automatisés (VCA).



¹³⁷ MAT Squared – Michigan Advanced Technician Training. (2021). *Program Overview*. Retrieved from <https://mat2apprenticeships.com/program-overview/>.

¹³⁸ MAT Squared – Michigan Advanced Technician Training. (2021). *About Us*. Retrieved from <https://mat2apprenticeships.com/about-us/>.

¹³⁹ Ibid.

Calendrier

À court terme

Répertorier les possibilités d'AIT qui existent dans le secteur de l'automobile et de la mobilité et les mettre en correspondance avec les compétences recherchées au sein du secteur. Consulter les représentants de l'industrie, le corps professoral, les étudiants et d'autres acteurs concernés du secteur de l'automobile et de la mobilité à propos de leurs défis, objectifs et résultats souhaités en matière d'AIT.

Facteurs clés de succès



S'assurer de tenir compte des obstacles actuels et anticipés à un AIT efficace qui sont propres à certains groupes (en raison du genre, de la race, de la sexualité, de la capacité, de revenu, de l'endroit où ils habitent, etc.) et de proposer de nouveaux programmes innovants qui favorisent la participation d'une diversité de groupes aux occasions d'AIT (p. ex., en leur offrant dans le cadre de l'AIT un soutien complet, y compris pour stabiliser leur vie).¹⁴⁰



Élaborer et peaufiner les programmes d'AIT en fonction d'objectifs et de résultats souhaités précis pour le secteur de l'automobile et de la mobilité qui tiennent compte de différents partenaires et parties prenantes, comme les étudiants, les employeurs et le corps professoral (p. ex., développement de compétences particulières, équité des programmes d'AIT) et les étayer par une vision claire des besoins et des priorités des parties prenantes.



Rallier un grand nombre de parties prenantes autour de l'AIT.



Compléter les possibilités d'AIT actuelles et nouvelles par des activités de marketing et de promotion pour que plus de gens les connaissent et y participent.

Indicateurs de rendement clés

- Nombre de nouvelles possibilités d'AIT créées
- Augmentation en pourcentage du nombre d'étudiants qui font un stage d'AIT en Ontario
- Satisfaction des étudiants, des employeurs et du corps professoral (mesurée au moyen d'un sondage ou d'un questionnaire)
- Nombre d'étudiants qui se voient offrir un poste à temps plein après leur stage d'AIT

À moyen terme

En collaboration avec les acteurs concernés, dresser un plan d'action en matière d'AIT pour le secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario. Inclure dans le plan d'action les nouvelles possibilités souhaitées, les améliorations à apporter aux possibilités actuelles et des projets pilotes. Amorcer la mise en œuvre du plan d'action.

À long terme

Poursuivre la mise en œuvre du plan d'action en matière d'AIT. Surveiller et évaluer les possibilités d'AIT actuelles et favoriser l'amélioration continue à cet égard.

Principales parties prenantes



Gouvernement



Industrie



Établissements d'enseignement et de formation



Objectif 3

Initiative 6



Fournir aux talents de l'Ontario une plateforme de perfectionnement numérique donnant accès à des cours de courte durée, des microcertifications et des ressources d'apprentissage conçus par les établissements d'enseignement et l'industrie, pour les aider à comprendre comment améliorer leurs compétences afin qu'elles correspondent aux exigences des emplois disponibles.

Contexte

Pour permettre aux travailleurs de s'adapter à la transformation en cours dans le secteur de l'automobile et de la mobilité, il faut offrir de l'apprentissage continu qui tient compte des lacunes en matière de compétences et des domaines en émergence. Cependant, les employeurs peuvent hésiter ou avoir de la difficulté à investir dans l'amélioration des compétences des employés, surtout si les travailleurs ont des besoins d'apprentissage et de perfectionnement plus importants (p. ex., personnes plus âgées ou moins qualifiées).¹⁴¹

¹⁴¹ Le Conference Board du Canada. (2021). *Combler le fossé générationnel : Améliorer les compétences numériques dans l'écosystème de l'apprentissage et des métiers spécialisés au Canada*. <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=10708>.

Enfin, il peut être ardu pour les employés de trouver du temps pour l'apprentissage, à cause d'obligations et de priorités concurrentes.¹⁴² Ainsi, un sondage récent révèle que 30 % des Canadiens en âge de travailler aimeraient suivre d'autres formations, mais que des obstacles les en empêchent (p. ex., le coût, le temps, l'accessibilité de l'apprentissage).¹⁴³

Des formules d'apprentissage souples telles que les cours de courte durée et les microcertifications sont considérées comme des mécanismes importants pour soutenir la requalification et l'amélioration des compétences des personnes, dont celles qui ont peu accès aux ressources d'apprentissage et de perfectionnement.¹⁴⁴ Les cours de courte durée et les microcertifications permettent de réagir rapidement à des situations qui aggravent les problèmes de main-d'œuvre (p. ex., les récessions, les pandémies), favoriser l'apprentissage d'autres domaines d'études et l'acquisition de compétences transférables en plus d'aider à combler les lacunes dans les compétences.¹⁴⁵ Même si les microcertifications sont susceptibles de soutenir le perfectionnement de la main-d'œuvre, la population et les employeurs ont souvent une connaissance limitée de leurs objectifs et avantages.¹⁴⁶ Toutefois, la qualité des microcertifications peut varier. Ainsi, celles-ci ne sont pas toujours axées sur les compétences ou les besoins de l'industrie.¹⁴⁷



¹⁴² LinkedIn Learning. (2018). *Workplace Learning Report*. Retrieved from <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report-2018>.

¹⁴³ Ontario 360. (2020). *Higher Education for Lifelong Learners : A Roadmap for Ontario Post-Secondary Leaders and Policymakers*. Retrieved from <https://on360.ca/policy-papers/higher-education-for-lifelong-learners-a-roadmap-for-ontario-post-secondary-leaders-and-policymakers/>.

¹⁴⁴ Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (2021). *Microcertifications : Apprentissage court et ciblé qui répond à de nouveaux besoins*. <https://heqco.ca/fr/janice-deakin-julia-colyar-et-jackie-pichette-microcertifications-apprentissage-court-et-cible-qui-repond-a-de-nouveaux-besoins/>.

¹⁴⁵ Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. <https://heqco.ca/fr/pub/donner-un-sens-aux-microcertifications/>.

¹⁴⁶ Collèges et instituts Canada. (2021). *CICan publie un nouveau rapport et une analyse environnementale sur les microcertifications*. <https://www.collegesinstitutes.ca/fr/centre-des-nouvelles/communique-de-presse/cican-publie-un-nouveau-rapport-et-une-analyse-environnementale-sur-les-microcertifications/>.

¹⁴⁷ Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. <https://heqco.ca/fr/pub/donner-un-sens-aux-microcertifications/>.



Description de l'initiative

Cette initiative vise à fournir une plateforme de perfectionnement pour aider les gens à faire face aux changements qui s'opèrent dans le secteur de l'automobile et de la mobilité et le marché du travail en général et à accéder aux programmes de formation qui leur conviennent. La plateforme d'enseignement souple est une ressource centralisée sur laquelle les personnes peuvent s'informer à propos de la transformation en cours du secteur de l'automobile et de la mobilité, connaître la marche à suivre pour acquérir les compétences qui répondent aux besoins en évolution du secteur (p. ex., ligne directrice relative à la certification) et avoir accès à des ressources pédagogiques et à des microcertifications). La plateforme de perfectionnement sera étayée par des discussions régulières avec les établissements d'enseignement et de formation, l'industrie (autrement dit les employeurs) et les autres acteurs afin de rester au fait des besoins en matière de compétences et de main-d'œuvre.

De plus, dans le cadre de cette initiative, les employeurs seront encouragés à aider leurs effectifs à utiliser la plateforme de perfectionnement pour faire des apprentissages et développer leurs compétences et ils obtiendront de l'assistance en la matière. Par exemple, ils recevront du matériel pédagogique qui précise le rôle des employeurs pour ce qui est de s'assurer que leur main-d'œuvre obtient la formation et le soutien à l'apprentissage et au perfectionnement dont elle a besoin. Des ressources sur les pratiques de pointe dans le domaine de l'apprentissage et du perfectionnement, y compris les éléments facilitateurs, seront diffusées aux PME (entre autres, sur l'importance de consacrer du temps à la formation, d'informer les employés des outils de formation et d'offrir la formation en parallèle à un mécanisme de formation structurée qui prévoit la fixation d'objectifs, des rencontres périodiques avec la direction et les gestionnaires et des incitatifs en matière d'apprentissage et de perfectionnement).

Pratiques de pointe



Mesures qui aident les gens à explorer les métiers numériquement :

La plateforme automobile de la France est un partenariat regroupant plus de 4 000 entreprises du secteur de l'automobile français. Elle travaille à la mise en œuvre de priorités stratégiques relatives à l'innovation, à la compétitivité, à l'emploi et aux compétences.¹⁴⁸ L'une de ces initiatives, appelée « Mon projet professionnel », permet aux personnes de « planifier leur avenir » dans le secteur. La plateforme numérique aide les gens à se familiariser avec les métiers correspondant à leur profil, qui comprend des renseignements comme leurs compétences et leurs objectifs actuels. Elle relie les personnes aux employeurs et leur présente des offres d'emploi, des nouvelles du secteur de l'automobile et de la mobilité et des formations personnalisées adaptées à leur profil (p. ex., gestion de projet, résolution de problèmes, conception mécanique).¹⁴⁹

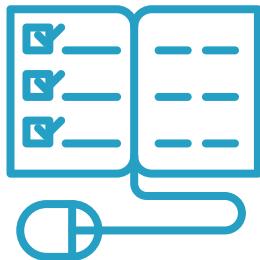
¹⁴⁸ PFA – plateforme automobile. (2021). *Préparer aujourd'hui la mobilité de demain*. <https://pfa-auto.fr/>.

¹⁴⁹ PFA – plateforme automobile. (2021). *Mon projet professionnel*. <https://monfuturjobauto.fr/>.

Pratiques de pointe

Soutien offert aux travailleurs vulnérables pour les aider à s'adapter aux changements sectoriels :

L'Association des fabricants de pièces d'automobile du Canada (APMA) lance un programme d'apprentissage numérique axé sur la fabrication de pointe pour offrir aux travailleurs la possibilité de développer leurs compétences dans les domaines tels que la santé et la sécurité, la production à valeur ajoutée, l'assurance de la qualité et le leadership dans un contexte d'importants changements induits par les technologies au sein du secteur.¹⁵⁰ Le programme vise à pallier les pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans le secteur et à appuyer la création d'un bassin de talents sectoriel.¹⁵¹ Le programme s'adresse en priorité aux travailleurs horaires des ateliers de production des PME, car ils sont considérés comme plus vulnérables aux changements sectoriels et n'obtiennent souvent pas de formation de la part de leur employeur, compte tenu de ses ressources limitées.¹⁵² Le programme prévoira une mise en œuvre progressive des formations et des certifications pour aider les travailleurs à garder leurs compétences à jour et soutenir les personnes désirant faire carrière dans le secteur. Il comprendra notamment des formations à progression libre de niveau débutant et des formations avancées pour les travailleurs actuels du secteur ainsi que des cheminements de carrière pour les personnes moins expérimentées (p. ex., nouvellement diplômées) afin de favoriser leur intégration à long terme dans le secteur.¹⁵³ Les chefs de file de l'industrie, les établissements d'enseignement postsecondaire et le gouvernement de l'Ontario travaillent en collaboration à l'élaboration des formations et des certifications. À la fin de chaque cours ou programme, les personnes recevront un badge numérique attestant de leur certification ou du développement de leurs compétences.¹⁵⁴



¹⁵⁰ Association des fabricants de pièces d'automobile du Canada. (2021). *Parts association's new online program addresses shortage in skilled trades*. <https://apma.ca/2021/01/13/parts-associations-new-online-program-addresses-shortage-in-skilled-trades/>.

¹⁵¹ Association des fabricants de pièces d'automobile. (2021). *About*. <https://apma.ca/digital-learning/>.

¹⁵² Association des fabricants de pièces d'automobile du Canada. (2021). *Parts association's new online program addresses shortage in skilled trades*. <https://apma.ca/2021/01/13/parts-associations-new-online-program-addresses-shortage-in-skilled-trades/>.

¹⁵³ Association des fabricants de pièces d'automobile du Canada. (2021). *Program*. <https://apma.ca/program/>.

¹⁵⁴ Association des fabricants de pièces d'automobile du Canada. (2021). *How It Works*. <https://apma.ca/how-it-works/>.

Calendrier

À court terme

Consulter les acteurs de l'écosystème de l'automobile et de la mobilité au sujet des programmes existants, des lacunes auxquelles la plateforme de perfectionnement pourrait remédier et de la participation de l'industrie et des établissements d'enseignement et de formation à l'élaboration de la plateforme de perfectionnement. Offrir du soutien aux établissements d'enseignement et de formation en vue de la conception de cours de courte durée et de microcertifications qui combleront les lacunes actuelles. Tirer parti des initiatives en place pour mettre au point et promouvoir la plateforme de perfectionnement (p. ex., campagne de sensibilisation du gouvernement de l'Ontario au sujet des microcertifications, Explorateur de compétences et de carrières du ROIV, activités de promotion et d'attraction des talents, etc.). Lancer la plateforme et la promouvoir.

Facteurs clés de succès



Sensibiliser un large public et créer un engouement à propos de la plateforme de perfectionnement, de ses objectifs et de la valeur qu'elle apporte.



Reconnaitre que la transformation du secteur de l'automobile et de la mobilité et la perturbation du marché du travail ont des répercussions différentes sur les diverses régions de l'Ontario, notamment sur les communautés urbaines, rurales et éloignées, que les plateformes numériques conviennent mieux à des personnes et des programmes que d'autres et que certaines compétences propres au secteur de l'automobile et de la mobilité s'acquièrent mieux par l'expérience pratique.



À moyen terme

Continuer de soutenir l'élaboration du contenu d'apprentissage afin de pallier les lacunes. Recueillir des commentaires et s'en servir pour mettre la plateforme à jour.

À long terme

Mettre à jour et améliorer continuellement la plateforme de perfectionnement en fonction des tendances dans le secteur de l'automobile et de la mobilité, des compétences et des professions recherchées et de la rétroaction continue.



Mettre continuellement à jour la plateforme en fonction des commentaires des acteurs et des discussions avec ces derniers (p. ex., consultation auprès des employeurs à propos des besoins nouveaux en matière de compétences).



Réfléchir à la meilleure façon de créer un service accessible et inclusif pour les différents groupes.



Tirer parti des initiatives en place pour faciliter l'accès des personnes à la plateforme (p. ex., le plan pour la microcertification de l'Ontario et le Plan d'action de l'Ontario pour l'accès aux services à large bande et au réseau cellulaire).

Indicateurs de rendement clés

- Satisfaction des partenaires (évaluée au moyen d'un sondage ou d'un questionnaire dans le cas des partenaires des établissements d'enseignement et de formation)
- Nombre de microcertifications et de cours de courte durée élaborés et hébergés sur la plateforme
- Nombre de cours suivis par les apprenants
- Satisfaction des apprenants à la fin du cours
- Trafic sur la plateforme (c.-à-d. le nombre de visiteurs de la plateforme)



Principales parties prenantes



Gouvernement



Industrie

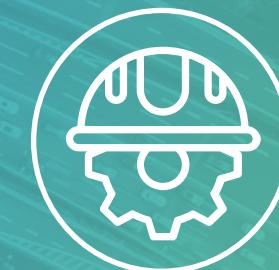


Établissements d'enseignement et de formation

Initiative 7



Exploiter les connaissances disponibles sur la transformation du secteur de l'automobile et de la mobilité afin d'orienter l'élaboration et l'évolution continue d'un cadre de requalification sectoriel et la conception d'initiatives et de programmes réactifs visant à soutenir la requalification des travailleurs.



Objectif 3

Contexte

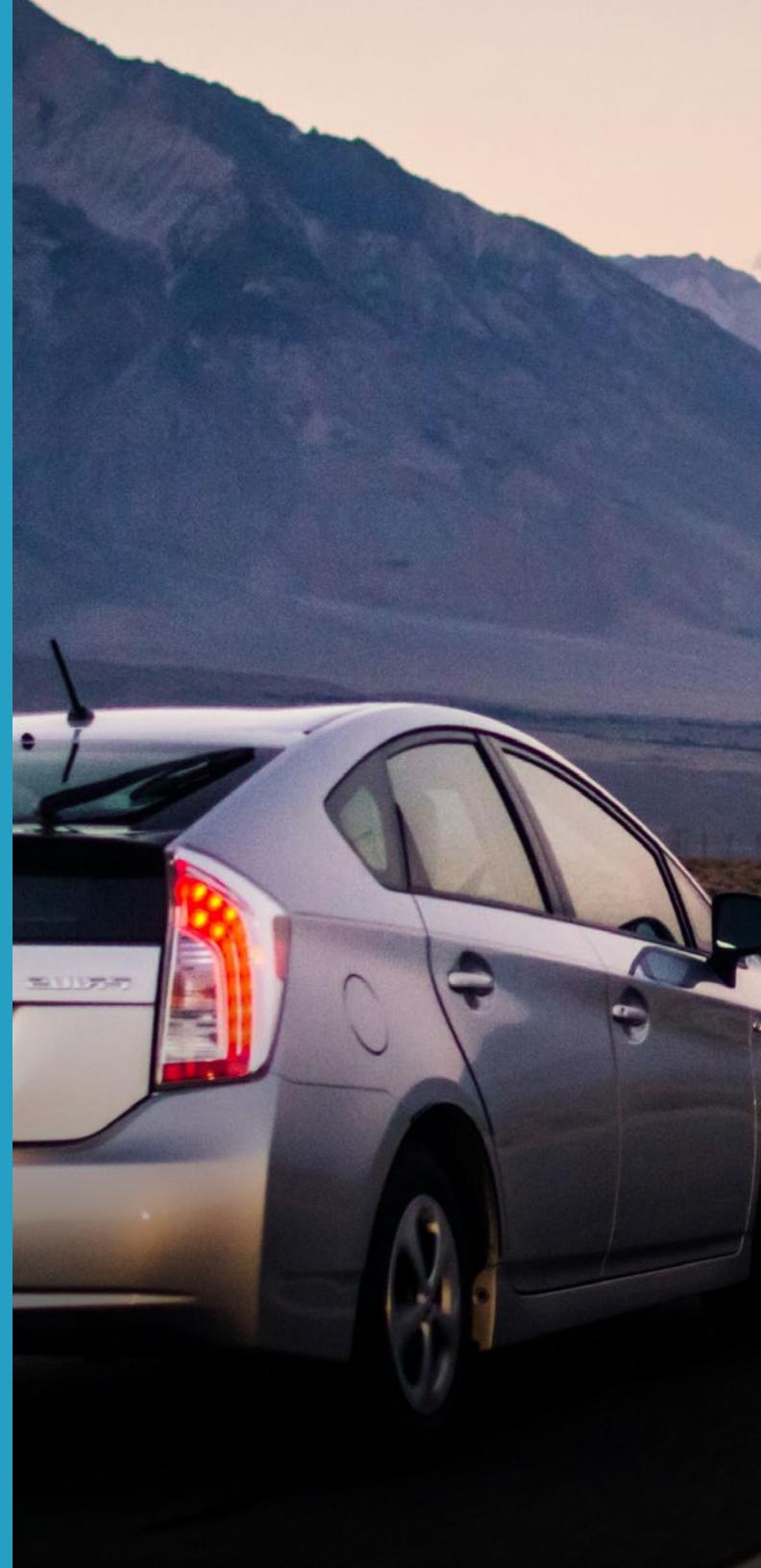
Les professions et les compétences de nombreuses personnes du secteur de l'automobile et de la mobilité devront évoluer en parallèle aux changements plus vastes qui s'opèrent dans le secteur et le marché du travail. À titre d'exemple, on estime qu'au Canada, le poste d'un employé sur cinq est menacé à cause de l'automatisation et qu'une requalification sera nécessaire pour aider ces personnes à changer de profession.¹⁵⁵

¹⁵⁵ Le Conference Board du Canada. (2020). En prélude à l'automatisation : quels sont les emplois les plus vulnérables au Canada? https://www.conferenceboard.ca/focus-areas/innovation-technology/future-skills/en-prelude-a-l-automatisation?utm_source=PRESSRELEASE&utm_medium=social&utm_campaign=COMMS.

Au sein du secteur de l'automobile et de la mobilité, les conducteurs, les mécaniciens et les inspecteurs des transports risquent d'assister à la transformation de leur emploi en raison de l'automatisation.¹⁵⁶ On assiste en même temps à l'émergence de nouvelles professions telles que techniciens et techniciens spécialisés en fabrication additive, ingénieurs spécialisés en simulation de conception mécanique et opérateurs de machine à souder robotisée, de sorte que les travailleurs ont la possibilité de passer d'un poste à un autre.¹⁵⁷

Pour favoriser la résilience des travailleurs au sein du secteur, il est essentiel d'aider les personnes et les entreprises du secteur de l'automobile et de la mobilité à comprendre les changements sectoriels et leurs répercussions sur les futurs besoins en matière de compétences. Les acteurs du secteur ont également cerné la possibilité d'améliorer les capacités des organisations à trouver des solutions pour le perfectionnement de la main-d'œuvre (p. ex., de nouvelles méthodes d'apprentissage favorisant l'acquisition rapide des compétences recherchées, des stratégies de requalification, l'élaboration rapide d'outils de formation qui répondent aux besoins actuels et futurs, etc.) pour combler d'éventuelles lacunes.¹⁵⁸

**On estime qu'au Canada,
le poste d'un employé sur
cinq est menacé à cause de
l'automatisation et qu'une
requalification sera nécessaire
pour aider ces personnes à
changer de profession.**



¹⁵⁶ Deloitte. (2017). *Making the future of mobility work : How the new transportation ecosystem could reshape jobs and employment*. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/cn/en/pages/consumer-industrial-products/articles/making-the-future-of-mobility-work.html>.

¹⁵⁷ Conseil des technologies de l'information et des communications. (2021). *La nouvelle normalité axée sur le numérique : Perspectives révisées du marché du travail pour 2022*. <https://www.ctc-ctic.ca/wp-content/uploads/2020/08/Outlook-FR-FINAL-8.25.20.pdf>.

¹⁵⁸ Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés. (2021). *Transformation de la main-d'œuvre : Réalités et perspectives d'avenir pour le secteur de l'automobile et de la mobilité*. https://www.avinhub.ca/wp-content/uploads/2021/07/ST-monthly-insights-series-Workforce-Transformation-Jan-2021_FR.pdf.

Description de l'initiative

L'initiative vise la conception et l'élaboration continue d'un cadre de requalification pour le secteur de l'automobile et de la mobilité en partenariat avec les parties prenantes du secteur (plus précisément les employeurs). Le cadre de requalification comprendra une carte des professions du secteur de l'automobile et de la mobilité qui sont susceptibles d'être touchées de manière disproportionnée par la transformation du secteur et les changements du marché du travail, en général. Il mettra en relief la façon dont le rôle et les activités des personnes qui occupent ces professions sont appelés à changer et les moyens de tirer parti des compétences actuelles dans un autre domaine du secteur de l'automobile et de la mobilité (p. ex., dans le cadre d'emplois en émergence). Le cadre aiguillera les personnes durant leur parcours de requalification en leur proposant différents cheminements et en les aidant à développer autant les compétences de base qui leur seront utiles, peu importe le poste qu'elles occupent (p. ex., des compétences numériques, cognitives supérieures, sur le plan socioémotionnel et en matière d'adaptabilité et de résilience), qu'une expertise en fonction de leurs intérêts et objectifs et de la demande du secteur.¹⁵⁹

Les employeurs et les autres acteurs pourront s'inspirer du cadre de requalification pour élaborer des stratégies qui serviront à combler les lacunes dans les compétences au sein du secteur de l'automobile et de la mobilité (p. ex., programmes pilotes qui répondent aux besoins des personnes dont la profession est menacée). De plus, le cadre de requalification facilitera la réaffectation des travailleurs du secteur de l'automobile et de la mobilité exerçant une profession ou travaillant dans une filière à l'égard de laquelle la demande sur le marché du travail diminue vers les professions et filières qui font l'objet d'une demande grandissante. La plateforme de perfectionnement et **l'Explorateur de compétences et de carrières** hébergeront et prendront en charge la mise en œuvre de ce cadre de requalification.

Pratiques de pointe



Mise en œuvre d'une plateforme d'apprentissage axé sur l'industrie :

En Inde, une plateforme numérique appelée **FutureSkills**

Prime Platform a été déployée récemment. Cet écosystème d'apprentissage axé sur l'industrie est une place de marché et une bibliothèque de contenus où les fournisseurs de contenu et de formations travaillent en collaboration pour offrir aux apprenants les dernières informations sur les professions recherchées et les compétences, ainsi que du contenu d'apprentissage gratuit et payant, des évaluations et des certifications connexes.¹⁶⁰

Sur la plateforme, les apprenants peuvent faire des exercices diagnostiques, qui servent à orienter leur parcours d'apprentissage en fonction de leurs objectifs professionnels, aptitudes et compétences. Les personnes ont accès à des cours de base sur les notions clés relatives aux technologies émergentes et à des cours de transition, qui sont des cours d'introduction portant sur les nouveaux outils technologiques, plateformes de programmation et types de matériel.¹⁶¹ Les apprenants peuvent aussi accéder à des cours axés sur des « compétences approfondies collaboratives » qui établissent une correspondance entre les normes de compétence recommandées par l'industrie et celles approuvées par le gouvernement.¹⁶² Le programme FutureSkills a pour mission de requalifier deux millions de personnes sur une période de cinq ans et d'aider l'Inde à devenir un centre mondial de talents spécialisés dans les technologies émergentes.¹⁶³

¹⁵⁹ McKinsey & Company. (2020). *To emerge stronger from the COVID-19 crisis, companies should start reskilling their workforces now*. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/to-emerge-stronger-from-the-covid-19-crisis-companies-should-start-reskilling-their-workforces-now>.

¹⁶⁰ Future Skills – Une initiative de la NASSCOM. (2020). *Future Skills*. <https://futureskills.nasscom.in/assets/img/Future-Skills-brochure-B2B-2020.pdf>.

¹⁶¹ FutureSkills Prime. (2021). *About FutureSkills Prime*. <https://futureskillsp prime.in/about-us>.

¹⁶² Ibid.

¹⁶³ Future Skills – Une initiative de la NASSCOM. (2020). *Future Skills*. <https://futureskills.nasscom.in/assets/img/Future-Skills-brochure-B2B-2020.pdf>.

Pratiques de pointe



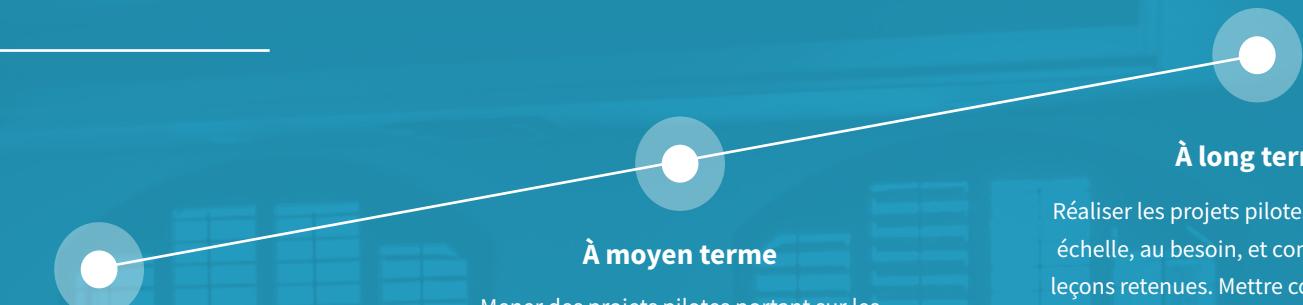
Des cours de courte durée pour favoriser la transférabilité des compétences : Le [Continuous Learning Office](#) de l'Université technologique de l'Ontario aide les travailleurs du domaine de la fabrication à adapter leurs compétences tout en travaillant en leur offrant des cours de courte durée. Les cours mettent l'accent sur la transférabilité des compétences acquises durant la réalisation d'un projet dans une industrie donnée sous forme de compétences en gestion de projet.¹⁶⁴ Par ailleurs, l'Université technologique de l'Ontario s'affaire à concevoir des maîtrises de courte durée à l'intention des gestionnaires qui sont réaffectés à un nouveau secteur, ainsi qu'un programme qui permet aux personnes qui travaillent dans le secteur de l'automobile et dans le domaine de la fabrication, en général, d'utiliser leur expérience et leurs connaissances pour intégrer une nouvelle industrie.¹⁶⁵



¹⁶⁴ Ontario's Universities Policy Discussion Series. (2019). *Partnering for a Better Future for Advanced Manufacturing*. <https://ontariosuniversities.ca/wp-content/uploads/2019/05/MPP-PDS2-booklet-4.pdf>.

¹⁶⁵ Ibid.

Calendrier



À court terme

Voir avec les parties prenantes comment le cadre de requalification peut leur offrir le meilleur soutien possible.

Élaborer le cadre de requalification. En collaboration avec les partenaires, déterminer comment le cadre de requalification peut servir à orienter la réalisation de projets pilotes sur les programmes et services conçus pour favoriser la résilience des travailleurs et l'évolution continue du cadre de requalification. Publier le cadre de requalification et le promouvoir.

À moyen terme

Mener des projets pilotes portant sur les programmes et services déterminés en collaboration avec les partenaires en vue de soutenir les travailleurs vulnérables. Surveiller les résultats des projets pilotes et les évaluer.

À long terme

Réaliser les projets pilotes à plus grande échelle, au besoin, et communiquer les leçons retenues. Mettre continuellement à jour le cadre de requalification en collaboration avec les partenaires.

Facteurs clés de succès



Réfléchir à la conception et à l'évolution continue du cadre de requalification, pour s'assurer que le guide soit accessible (p. ex., facile à consulter) et inclusif pour les différents groupes de personnes.



Fournir du soutien et mener des activités de sensibilisation visant à aider les personnes à accéder et à utiliser le cadre et concevoir des campagnes d'information pour permettre aux personnes de comprendre l'objectif du cadre et la façon dont il peut leur être utile.



Établir des mécanismes qui permettront de mesurer la satisfaction des personnes à l'égard du cadre (p. ex. à propos de la facilité de consultation). Mettre continuellement à jour le cadre en fonction des commentaires des utilisateurs et des parties prenantes (p. ex., les perspectives de l'employeur), de l'évolution sectorielle et des tendances générales du marché du travail.

Indicateurs de rendement clés

- Consultation du cadre (c. à-d., nombre de personnes qui accèdent au cadre de requalification)

- Nombre de projets pilotes réalisés

- Nombre de travailleurs qui ont été requalifiés et réaffectés





Objectif 4

Équité, diversité et inclusion

Énoncé de l'objectif

Offrir du soutien aux groupes confrontés à des obstacles qui les empêchent d'intégrer le secteur de l'automobile et de la mobilité et permettre à des talents diversifiés d'avoir un accès à l'industrie.

Introduction

Une main-d'œuvre diversifiée et inclusive lutte contre les obstacles systémiques à l'accès et à la participation au marché du travail et comprend des personnes d'origines ethniques et raciales variées, de différents genres et orientations sexuelles et aux prises avec divers handicaps et problèmes de santé physique ou mentale. Faire en sorte que le secteur de l'automobile et de la mobilité ait en place une main-d'œuvre diversifiée et inclusive qui répond à ces critères constitue un défi de taille. Ainsi, un

sondage récent révèle que 50 % des femmes qui travaillent dans le secteur changerait d'industrie si elles avaient la chance de relancer leur carrière aujourd'hui. Elles ont mentionné le manque d'équité, de diversité et d'inclusion parmi les principales raisons de quitter le secteur.¹⁶⁶ La sous-représentation des femmes dans le secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario est attribuable à plusieurs facteurs, y compris un moins grand nombre de diplômées dans les domaines techniques et du génie et les programmes d'apprentissage et des facteurs

culturels et historiques liés aux stéréotypes de genre.¹⁶⁷ Par exemple, les conseillers d'orientation professionnelle, les enseignants et les éducateurs sont plus susceptibles de diriger les femmes vers l'université que vers les programmes d'apprentissage, estimant que les professions « non traditionnelles » ne leur conviennent pas.¹⁶⁸ Ces stéréotypes et d'autres concernant les métiers spécialisés appropriés pour les femmes sont souvent véhiculés « avec l'information destinée à favoriser le recrutement des jeunes pour les programmes d'apprentissage».¹⁶⁹

¹⁶⁶ OrientAction par CERIC. (2019). *Canada's Global Leadership in Co-op and Work-Integrated Learning*. <https://careerwise.ceric.ca/2019/11/29/canadas-global-leadership-in-co-op-and-work-integrated-learning/#YPsM3uhKhPa>.

¹⁶⁷ American Association of University Women. (2020). *Why So Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics*. <https://www.aauw.org/app/uploads/2020/03/why-so-few-research.pdf>.

¹⁶⁸ Conseil sectoriel de la construction. (2010). *État de la situation des femmes dans la construction au Canada*. https://www.careersinconstruction.ca/sites/cic/files/pdf/etat_de_la_situation_des_femmes_dans_la_constr_0.pdf

¹⁶⁹ Conseil sectoriel de la construction. (2010). *État de la situation des femmes dans la construction au Canada*. https://www.careersinconstruction.ca/sites/cic/files/pdf/etat_de_la_situation_des_femmes_dans_la_constr_0.pdf

Les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) se butent à des obstacles qui les empêchent d'intégrer le secteur de l'automobile et de la mobilité en Amérique du Nord. Par exemple, aux États-Unis, le niveau de scolarité des groupes racialisés en STIM est très bas; parmi ces groupes, ce sont les étudiants noirs et autochtones qui représentent la plus faible proportion de diplômés en STIM, soit 7 % en 2018.¹⁷⁰ En Ontario, les étudiants noirs sont plus susceptibles d'être orientés vers des cours d'un niveau inférieur à leurs capacités, notamment des cours appliqués plutôt que théoriques, ce qui peut les empêcher d'avoir les préalables requis pour aller à l'université.¹⁷¹ Ainsi, on peut lire dans un rapport récent que seulement 53 % des étudiants noirs de niveau secondaire sont inscrits dans des programmes de formation générale (c.-à-d., qui mènent à l'obtention d'un grade et non d'un certificat ou d'un diplôme), comparativement à 81 % des étudiants blancs et 80 % des étudiants d'autres groupes racialisés.¹⁷²

À l'heure où la pénurie de compétences et de talents dans le secteur de l'automobile et de la mobilité s'accentue, les experts revendentiquent des efforts accrus en matière de diversité et d'inclusion afin d'aplanir les difficultés rencontrées par les groupes sous-représentés. Selon eux, une plus grande attention devrait être accordée à l'équité, à des fins d'égalité des chances, ainsi qu'à la valorisation de personnes d'origines variées et à leur intégration dans les milieux de travail, et de façon plus générale, au sein du secteur de l'automobile et de la mobilité.

Ces appels à l'action reconnaissent les avantages qu'offrent l'équité, la diversité et l'inclusion aux personnes et aux employeurs. Ainsi, elle permet aux employeurs :

- ✓ d'améliorer les connaissances culturelles et historiques, la résolution de problèmes et l'accès aux marchés internationaux, le cas échéant;
- ✓ d'augmenter le nombre d'entrepreneurs issus de groupes sous-représentés;¹⁷³
- ✓ de réagir aux changements, de résoudre les conflits et de favoriser une meilleure harmonisation avec plus d'efficacité;¹⁷⁴
- ✓ d'avoir accès aux meilleurs talents, de les développer et de les conserver, car l'engagement et les initiatives concrètes des organisations en matière d'EDI pèsent fort dans la décision des candidats quand vient le temps de choisir un employeur, y compris d'y rester;
- ✓ de renforcer des cultures durables d'inclusion et d'équité;
- ✓ d'obtenir de meilleurs résultats opérationnels (p. ex., devancer la concurrence, prendre des décisions d'affaires plus judicieuses, etc.);¹⁷⁵
- ✓ de cerner les risques et de réduire la probabilité qu'ils surviennent;¹⁷⁶
- ✓ d'améliorer considérablement les résultats financiers.¹⁷⁷

À l'inverse, un seul incident de « microexclusion », prenant la forme de microcomportements, comme le ton et les préjugés inconscients ou suppositions fondés sur l'identité, peut faire en sorte que le rendement de la personne dans le cadre d'un projet d'équipe diminue immédiatement de 25 %.¹⁷⁸

¹⁷⁰ Hechinger Report. (2021). Even as colleges pledge to improve, share of engineering and math graduates who are Black declines. <https://hechingerreport.org/even-as-colleges-pledge-to-improve-share-of-engineering-graduates-who-are-black-declines/>.

¹⁷¹ CBC News. Black Students in Toronto Streamed into Courses Below Their Ability, Report Finds. (2017). <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/study-black-students-toronto-york-university-1.4082463>

¹⁷² Ibid.

¹⁷³ Institut d'économie internationale de Hambourg. (2008). Cultural diversity and economic performance: Evidence from European regions. https://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Research/Paper/Migration/HWWI_Research_Paper_3-14.pdf

¹⁷⁴ Emerald Insight - Journal of Managerial Psychology. (1997). Managing Diversity in Transnational Project Teams : A Tentative Model and Case Study. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683949710164190/full.html>.

¹⁷⁵ McKinsey & Company. (2018). Delivering Through Diversity. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>.

¹⁷⁶ Deloitte Review (2018). The Diversity and Inclusion Revolution : Eight Powerful Truths. https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4209_Diversity-and-inclusion-revolution/DI_Diversity-and-inclusion-revolution.pdf

¹⁷⁷ Harvard Business Review. (2018). The Other Diversity Dividend. <https://hbr.org/2018/07/the-other-diversity-dividend>.

¹⁷⁸ BetterUp. (2020). The Value of Belonging at Work : New frontiers for inclusion in 2021 and beyond. <https://grow.betterup.com/resources/the-value-of-belonging-at-work-the-business-case-for-investing-in-workplace-inclusion>.





Objectif 4

Aperçu des filières du secteur

Différentes filières du secteur de l'automobile et de la mobilité font face à des défis liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. En voici des exemples :

- Les femmes sont sous-représentées dans le secteur. Ainsi, une étude sur le marché du travail canadien portant sur 49 professions du secteur de l'automobile fait état d'une sous-représentation des femmes dans la plupart de ces professions. **Les femmes occupaient seulement 6,5 % des emplois dans les métiers spécialisés, 25 % des postes de surveillants et de gestionnaires techniques et 23 % des postes de supervision et de production.**¹⁷⁹
- Selon les estimations, **97 % des travailleurs du domaine du camionnage sont des hommes**, les femmes faisant face à des obstacles qui les découragent de choisir cette profession, dont « l'accès à la sécurité et à des aires de repos très éclairées et visibles », des comportements sexistes, du harcèlement sexuel et les responsabilités familiales.^{180 181 182}

- En 2016, **les femmes représentaient 19,9 % de la main-d'œuvre dans le domaine de la construction automobile** et 13,7 % du personnel de réparation et d'entretien de véhicules automobiles.¹⁸³
- En outre, les femmes du secteur de l'automobile et de la mobilité sont moins bien rémunérées que leurs homologues masculins; celles qui travaillent en assemblage, en production de pièces ou en fabrication gagnent respectivement **1,48 \$, 3,82 \$ et 4,43 \$ de moins l'heure** que les hommes.¹⁸⁴

Des occasions d'accroître la représentation des groupes racialisés dans le secteur de l'automobile et de la mobilité ont été cernées.

En voici des exemples :

- Comparativement à la place qu'elles occupent dans l'ensemble des industries en Ontario, les personnes de groupes racialisés sont moins représentées dans les filières suivantes : fabrication d'automobiles et de pièces d'automobiles, réparation, entretien et pièces de rechange et fabrication d'outils, de moules et de matrices.¹⁸⁵
- Reconnaissant qu'ils pouvaient occuper une plus grande place au sein du secteur de l'automobile et de la mobilité, l'organisme sans but lucratif **Accelerate Auto** a été mis sur pied pour accroître la représentation des professionnels noirs dans le secteur au Canada.¹⁸⁶

¹⁷⁹Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *Automotive Industry Labour Market Analysis - Women's Participation in Canada's Automotive Industry*. <https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/06/Trend-report-Diversity-Women-in-Auto-May27-2020-final.pdf>.

¹⁸⁰RH Camionnage Canada. (2019). *Labour Market Information - Interim Report*. https://truckinghr.com/wp-content/uploads/2019/10/THRC_Report_LMIInterim-WEB-FINAL.pdf.

¹⁸¹USA Today. (2019). *Women are increasingly joining the deadly world of truck driving, confronting sexism and long days*. <https://www.usatoday.com/story/news/nation/2019/03/09/women-truck-drivers-shortage-opportunities-pay-big-rigs/2845083002/>

¹⁸²RH Camionnage Canada. (2020). *La voie à suivre : Résoudre la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie du camionnage et de la logistique au Canada*. https://truckinghr.com/wp-content/uploads/2020/03/THRC-Labour-Market-Information-Report_French-version.pdf.

¹⁸³Catalyst. (2020). *Women in the Automotive Industry (Quick Take)*. <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-automotive-industry/>.

¹⁸⁴Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *Automotive Industry Labour Market Analysis - Women's Participation in Canada's Automotive Industry*. <https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/06/Trend-report-Diversity-Women-in-Auto-May27-2020-final.pdf>.

¹⁸⁵Analysé d'EY. (2021). *Autonomous Vehicle Innovation Network - Labour Market Research Insights Report*.

¹⁸⁶Driving. (2021). *How Accelerate Auto plans to increase Black representation in Canada's auto industry*. <https://driving.ca/features/feature-story/how-accelerate-auto-plans-to-increase-black-representation-in-canadas-auto-industry>.

Principales parties prenantes



Gouvernement



Industrie



Représentants des communautés



Établissements d'enseignement et de formation



Objectif 4

Initiative 8



Mettre sur pied un Comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) pour le secteur qui appuie la coordination et l'élaboration d'initiatives, de programmes et de possibilités en matière d'EDI afin de fournir des conseils représentatifs au secteur de l'automobile et de la mobilité et de l'appuyer dans ses efforts visant à accroître l'équité, la diversité et l'inclusion.

Contexte

Le secteur de l'automobile et de la mobilité est grandement perçu comme une sphère à prédominance masculine et homogène sur le plan ethnique, dont les efforts et les initiatives en matière d'EDI sont peu nombreux durant le cycle de gestion des talents

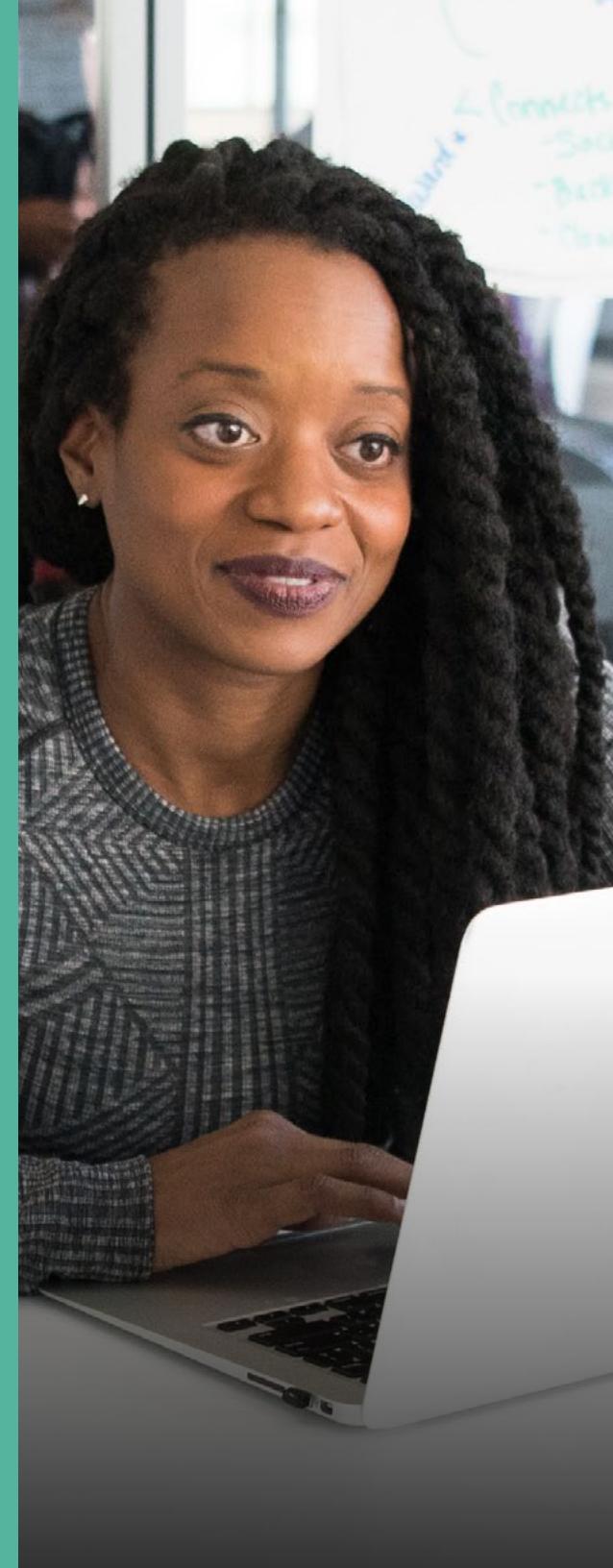
Selon un récent sondage mené par le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC), l'augmentation de la capacité organisationnelle, une plus grande innovation et le renforcement de la capacité à développer et à attirer de nouveaux talents seraient les principales raisons d'investir dans la diversité et l'inclusion.¹⁸⁷ Un autre sondage du CTIC a également révélé que même si les entreprises et les chefs de file comprennent l'importance de la diversité et de l'inclusion et la manière dont elles peuvent contribuer à l'amélioration globale des résultats opérationnels, peu d'entre eux investissent dans des politiques et des stratégies d'entreprise visant à préciser leur engagement en matière d'EDI.¹⁸⁸

Il faut mettre en place un comité consultatif au sein du secteur de l'automobile et de la mobilité qui sera chargé de diriger et d'appuyer l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives en matière d'EDI dans le secteur, de manière à bien véhiculer les différentes perspectives aux groupes de parties prenantes et à avoir une forte représentation du début à la fin du processus d'élaboration des initiatives. L'absence d'engagement ferme en matière d'EDI peut empêcher une plus grande participation au sein de la main-d'œuvre actuelle et éventuelle et nuire davantage aux efforts visant à accroître la diversité et l'inclusion dans l'industrie. Cela peut aussi signifier que les décisions relatives à

la diversité et l'inclusion « viennent d'en haut » et ne tiennent pas compte des expériences concrètes des membres des différentes communautés, de sorte que les initiatives n'atteignent pas les objectifs escomptés.

Force est d'admettre qu'il reste du travail à faire, mais il importe aussi de reconnaître les progrès déjà accomplis. À titre d'exemple, un sondage récent révèle que le manque de diversité et d'inclusion figure parmi les principales raisons qui incitent les femmes à quitter l'industrie de l'automobile et de la mobilité, mais 71 % d'entre elles estiment néanmoins que d'importants progrès ont été réalisés pour accroître la représentation des femmes au sein du secteur au cours des cinq dernières années (plus précisément entre 2015 et 2020).¹⁸⁹

L'occasion de mettre sur pied un Comité consultatif d'EDI a été relevée, dans le but de tirer parti des progrès effectués en Ontario et de poursuivre sur cette lancée pour aider l'industrie à s'adapter à l'évolution des attentes de la main-d'œuvre et aux nouvelles exigences à remplir en matière d'EDI pour attirer et conserver les talents.



¹⁸⁷ Conseil des technologies de l'information et des communications. (2016). *Une stratégie nationale de développement des talents au Canada dans une économie numérique mondiale*. https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2016/03/CTIC_Lestalentnum%C3%A9riques2020_FRANCAIS_FINAL_mars2016.pdf.

¹⁸⁸ Boston Consulting Group. (2020). *Call for a New Era of Higher Ed-Employer Collaboration*. <https://www.bcg.com/publications/2020/new-era-higher-ed-employer-collaboration>.

¹⁸⁹ Deloitte. (2020). *Women at the Wheel : 2020 Women in Automotive Industry Study*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/manufacturing/deloitte-uk-women-at-the-wheel-autosurvey-2020.pdf>.

Description de l'initiative

Cette initiative vise la mise sur pied d'un Comité consultatif d'EDI composé de chefs de file et d'employeurs du secteur de l'automobile et de la mobilité, de dirigeants du gouvernement et du secteur privé, d'experts en matière d'EDI et de représentants du milieu de l'enseignement supérieur ainsi que d'associations professionnelles, de dirigeants et de représentants de diverses communautés et d'organisations non gouvernementales spécialisées en EDI. Par modèle de coalition ou de force unificatrice organisée en comité, on entend les efforts synchronisés et coordonnés en vue de l'atteinte d'un objectif ou d'une cible. Des parties prenantes **et des partenaires** y joueront un rôle à titre de conseillers, le cas échéant, et il faudra nommer un responsable qui facilitera la coordination et la description des efforts en matière d'EDI.¹⁹⁰

Le Comité consultatif d'EDI :

- **Représentera les principaux acteurs de l'écosystème de l'automobile et de la mobilité ainsi que les partenaires et les parties prenantes touchés par les initiatives, programmes, politiques et stratégies en matière d'EDI.**
- **Fournira du soutien en matière de surveillance, d'orientation, de coordination et de collaboration aux acteurs et aux partenaires dans le cadre de leurs efforts conjoints visant à cerner et à éliminer les principaux obstacles auxquels font face les membres des différentes communautés ainsi que les entraves à l'inclusion dans la population active et le milieu de travail.**
- **Se tiendra continuellement au courant des pratiques exemplaires en matière d'EDI et les diffusera.**
- **Définira des cibles et des plans d'action cohérents et généraux pour attirer et conserver une main-d'œuvre issue de communautés sous-représentées au sein du secteur de l'automobile et de la mobilité.**

Favoriser un mécanisme reposant sur un dialogue ouvert et des discussions sur une base régulière avec les dirigeants des communautés est essentiel à la mise en place de programmes et d'initiatives efficaces en matière d'EDI au sein de la main-d'œuvre et en milieu de travail. En offrant un mécanisme de collaboration aux organisations extérieures, comme les organisations non gouvernementales, les groupes communautaires et les associations industrielles et professionnelles, les membres de l'écosystème de l'automobile et de la mobilité peuvent mobiliser un public plus vaste, favoriser une plus grande participation de la main-d'œuvre aux initiatives d'EDI et faire avancer les enjeux d'EDI au sein de l'industrie, en plus de définir les conditions qui permettront aux chefs de file de l'industrie et aux employeurs d'obtenir de meilleurs résultats sur les plans de l'efficacité, de l'innovation et de la concurrence.¹⁹¹

¹⁹⁰ Deloitte. (2020). *Inclusive Work : Marginalized Populations in the Workforce of the Future*. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/future-of-the-workforce-vulnerable-populations.html>.

¹⁹¹ Boston Consulting Group. (2020). *Call for a New Era of Higher Ed-Employer Collaboration*. <https://www.bcg.com/publications/2020/new-era-higher-ed-employer-collaboration>.

Pratiques de pointe

Établissement de liens axés sur l'équité, la diversité et l'inclusion :

Le [Centre for Automotive Diversity, Inclusion, and Advancement](https://www.automotivediversity.org/) (CADIA) du Michigan est un organisme sans but lucratif qui a pour mission d'aider le secteur de l'automobile et de la mobilité local à atteindre ses objectifs en matière d'EDI, plus particulièrement à doubler d'ici 2030 le nombre de dirigeants issus de la diversité dans le secteur automobile. Le CADIA offre des ateliers, une série de tables rondes sur l'équité, la diversité et l'inclusion, un programme d'accélération et de certification en EDI qui permettent d'apprendre les pratiques exemplaires et de résoudre les problèmes des organisations en matière d'EDI dans un cadre structuré. Il fournit également une plateforme vers laquelle converge une communauté virtuelle de professionnels de l'automobile et de la mobilité qui naviguent dans l'environnement complexe de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Bien qu'il ne soit pas désigné comme un comité consultatif, le CADIA fournit des services-conseils au secteur de l'automobile et de la mobilité dans le cadre des programmes qu'il offre, sous la gouverne de son conseil consultatif formé de représentants de l'industrie, des communautés et d'organismes sans but lucratif.



Élimination des barrières grâce à la collaboration communautaire :

En 2017, le [Comité d'élaboration des normes d'éducation postsecondaire](https://www.ontario.ca/fr/page/comite-delaboration-des-normes-d-education-postsecondaire) a été mis sur pied pour établir des recommandations qui guideront la mise au point des propositions de normes d'accessibilité pour l'éducation postsecondaire découlant de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO). Le Comité regroupe des représentants des personnes handicapées, des organisations des personnes handicapées et des experts du secteur qui sont chargés de formuler des recommandations pour un projet de normes d'accessibilité visant à éliminer les obstacles dans les établissements d'enseignement postsecondaire financés par les deniers publics.¹⁹²



¹⁹² Centre for Automotive Diversity, Inclusion and Advancement. (2021). *Advancing Talent in a Diverse, Equitable and Inclusive Way for Automotive and Mobility*. <https://www.automotivediversity.org/>.

¹⁹³ Gouvernement de l'Ontario. (2021). Comité d'élaboration des normes d'éducation postsecondaire. <https://www.ontario.ca/fr/page/comite-delaboration-des-normes-d-education-postsecondaire>.

Calendrier



À court terme

Déterminer, mobiliser et nommer les principales parties prenantes du Comité consultatif d'EDI Fixer des objectifs et des cibles. Mener des recherches et discuter avec les parties prenantes pour évaluer et comprendre les obstacles qui nuisent à l'efficacité des programmes et des initiatives. Cerner la possibilité de réaliser des projets pilotes portant sur les programmes et initiatives dignes d'intérêt.

À moyen terme

Chapeauter la mise en œuvre des projets pilotes et des initiatives. Surveiller et évaluer la mobilisation préliminaire ainsi que les effets et l'efficacité des projets pilotes et des initiatives.

À long terme

Peaufiner les objectifs et les résultats souhaités pour s'assurer de tenir continuellement compte de l'évolution des besoins des communautés sous-représentées qui intègrent la main-d'œuvre du secteur de l'automobile et de la mobilité et y ont du succès. Chapeauter le déploiement à plus grande échelle des projets pilotes en fonction des leçons retenues et d'une vision intégrale des besoins des communautés sous-représentées.

Facteurs clés de succès



Communiquer clairement le travail du Comité consultatif d'EDI et ses objectifs afin que les parties prenantes connaissent son rôle de force unificatrice et de coordonnateur des efforts afférents aux initiatives, aux pratiques exemplaires et au leadership éclairé en matière d'EDI et de la collaboration de l'ensemble de l'industrie sur ce plan.



Avoir des discussions continues, efficaces et suffisantes avec les représentants des communautés et les autres parties prenantes **et partenaires** afin que les contributions du Comité consultatif d'EDI demeurent pertinentes.

Indicateurs de rendement clés

- Nombre d'occasions issues du Comité consultatif d'EDI
- Nombre de personnes du secteur de l'automobile et de la mobilité qui estiment avoir bénéficié des initiatives que le Comité consultatif d'EDI a menées
- Évolution en pourcentage de la représentation des

- membres de la communauté des PANDC au sein du secteur
- Évolution en pourcentage de la représentation des personnes handicapées au sein du secteur
- Évolution en pourcentage de la représentation des femmes au sein du secteur

- Évolution en pourcentage de la représentation des membres des communautés 2SLGBTQI+ au sein du secteur
- Évolution en pourcentage de la représentation des nouveaux immigrants au sein du secteur



Principales parties prenantes



Gouvernement



Industrie



Représentants des communautés



Établissements d'enseignement et de formation



Objectif 4

Initiative 9



Travailler avec les communautés sous-représentées à l'évaluation des programmes existants (se rapportant, p. ex., à l'attraction des talents, à l'apprentissage et au perfectionnement) et à la mise au point d'approches de conception participative pour les programmes et les initiatives afin de tenir compte des obstacles propres aux communautés. Assurer une représentation et une reconnaissance adéquates des identités intersectionnelles lors de la conception des initiatives en matière d'EDI.

Contexte

Pour concevoir des programmes en matière d'EDI, il importe de tenir compte d'une diversité de groupes, aux expériences variées et de leurs défis et besoins, tout aussi différents. Par exemple, les obstacles auxquels les immigrants se butent pour intégrer la main-d'œuvre et accéder au marché du travail diffèrent de ceux auxquels font systématiquement face les PANDC et les communautés 2SLGBTQI+.

Ainsi, les immigrants peuvent avoir de la difficulté à faire reconnaître leurs titres de compétence étrangers, manquer d'expérience professionnelle au Canada et faire l'objet de pratiques d'embauche discriminatoires; les PANDC et les membres des communautés 2SLGBTQI+, de même que les femmes, se heurtent quant à eux à des obstacles systématiques, qui se traduisent par un faible taux de diplomation en STIM et dans les métiers spécialisés (p. ex., programmes d'apprentissage) ou en sont tributaires, ainsi qu'à des pratiques d'embauche discriminatoires.¹⁹⁴ De façon similaire, les étudiants de couleur sont sous-représentés à toutes les étapes de la filière de l'éducation (demande, admission, inscription, persévérance scolaire et niveaux de scolarité atteints).¹⁹⁵

Les travailleurs plus âgés, autochtones et peu qualifiés sont moins susceptibles de recevoir une formation au travail, et cela est d'autant plus vrai pour ceux qui habitent dans des collectivités rurales ou éloignées.¹⁹⁶

Au Canada, on constate une surreprésentation des Autochtones dans le travail qui comporte surtout des tâches manuelles et une sous-représentation dans d'autres domaines, dont celui des technologies; ces derniers peuvent avoir à surmonter des obstacles, comme le fait de vivre dans une région plus rurale ou éloignée, ne pas avoir d'antécédents professionnels et faire face à des défis et obstacles systémiques, y compris la discrimination.¹⁹⁷

Pour éliminer les obstacles et défis auxquels les communautés distinctes sont confrontées, il faut tenir compte de leurs expériences historiques et des entraves à l'accès auxquelles elles se butent actuellement. Les produits et les services dont la conception se fait à l'externe sans la participation des communautés font souvent fi d'une panoplie de contraintes et d'exigences propres à ces communautés.¹⁹⁸ Il est primordial de mobiliser les communautés pour garantir l'efficacité et les effets des programmes de développement des talents du secteur de l'automobile et de la mobilité qui font avancer les objectifs en matière d'EDI tout en remédiant aux pénuries de talents et de compétences.¹⁹⁹

En voici des exemples :

- De bonnes stratégies de classement dans les cours réduisent le temps que les étudiants doivent consacrer à des cours d'appoint sans faire de progrès quant à l'obtention d'une certification.
- Le mentorat et l'encadrement individualisés peuvent accroître la probabilité que les étudiants continuent de fréquenter l'école.
- Les programmes d'expérience en première année, comme les programmes de transition en été qui s'adressent aux nouveaux étudiants peuvent contribuer à la réussite scolaire et à l'obtention de crédits.²⁰⁰

Compte tenu des différences de taille quant à l'expérience, aux défis et aux obstacles et du degré d'intervention en matière d'EDI qu'ils nécessitent, les programmes et les initiatives ne peuvent être conçus en suivant une approche uniformisée. Ils doivent être adaptés aux circonstances pour permettre d'obtenir des résultats à l'échelle de la main-d'œuvre et des communautés.

¹⁹⁴ Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *Analyse du marché du travail dans l'industrie automobile : Les femmes, les jeunes et les Autochtones dans l'industrie automobile du Canada*. https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/11/11_fr-Les-femmes-les-jeunes-et-les.pdf.

¹⁹⁵ Office of Planning, Evaluation, and Policy Development. Département de l'éducation des États-Unis. (2016). *Advancing Diversity & Inclusion in Higher Education. Key Data Highlights Focusing on Race and Ethnicity and Promising Practices*. <https://www2.ed.gov/rschstat/research/pubs/advancing-diversity-inclusion.pdf>.

¹⁹⁶ Boston Consulting Group. (2020). *Call for a New Era of Higher Ed-Employer Collaboration*. <https://www.bcg.com/publications/2020/new-era-higher-ed-employer-collaboration>.

¹⁹⁷ CBC News. (2018). *Trust and patience required in training, hiring Indigenous workers, says CEO*. <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/indigenous-workers-training-trustpatience-1.4768279>

¹⁹⁸ Jagtap, S. (2021). *Co-design with Marginalized People : Designers' perception of barriers and Enablers*. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15710882.2021.1883065>.

¹⁹⁹ Boston Consulting Group. (2020). *Call for a New Era of Higher Ed-Employer Collaboration*. <https://www.bcg.com/publications/2020/new-era-higher-ed-employer-collaboration>.

²⁰⁰ Office of Planning, Evaluation, and Policy Development. Département de l'éducation des États-Unis. (2016). *Advancing Diversity & Inclusion in Higher Education. Key Data Highlights Focusing on Race and Ethnicity and Promising Practices*. <https://www2.ed.gov/rschstat/research/pubs/advancing-diversity-inclusion.pdf>.

Description de l'initiative

Une fois le Comité consultatif d'EDI sur pied, il est possible de collaborer directement avec les membres des communautés pour faciliter la mise en œuvre des programmes et initiatives clés. Cette initiative vise à travailler en étroite collaboration avec les PANDC, les communautés 2SLGBTQI+, les femmes, les nouveaux immigrants, les personnes handicapées et d'autres groupes sous-représentés dans le but d'évaluer les initiatives en place et de concevoir conjointement des programmes pilotes qui sont inclusifs et axés sur les besoins et répondent à des approches en mise en œuvre de programmes et d'initiatives au sein du secteur de l'automobile et de la mobilité qui tiennent vraiment compte des obstacles et défis rencontrés par chaque groupe à la lumière de leurs expériences sur le plan de l'identité et des obstacles systémiques qui leur sont propres. La collaboration avec les communautés prioritaires permettra de reconnaître les expériences identitaires vécues par chacune des communautés et d'aborder des difficultés systémiques telles que le racisme envers les Noirs et les répercussions du colonialisme sur les communautés autochtones. Le fait de travailler directement avec les groupes sous-représentés, y compris les dirigeants et les représentants des communautés à élaborer conjointement et à étayer les initiatives, les projets pilotes et les programmes permettra non seulement de mieux rejoindre les communautés et de les sensibiliser davantage aux métiers spécialisés et au secteur de l'automobile et de la mobilité, mais également de favoriser une vaste participation des groupes systématiquement désavantagés afin que le secteur de l'automobile et de la mobilité de demain soit diversifié, inclusif et représentatif.

Pratiques de pointe

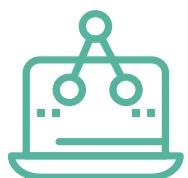
Mobilisation accrue des communautés autochtones :

Le **Conseil des ressources humaines de l'industrie minière** (Conseil RHIM) détermine les principales pratiques d'autochtonisation en matière d'embauche dans le but de mieux mobiliser les communautés autochtones et de favoriser le développement de talents au sein de ces communautés. Les employeurs qui parviennent à recruter et à maintenir en poste des Autochtones tissent des liens avec les communautés autochtones et « autochtonisent » certains éléments de leurs processus d'embauche et de formation.²⁰¹ Ainsi, ils peuvent demander à des employés autochtones d'agir à titre d'ambassadeurs de l'entreprise et de faire du recrutement directement dans les communautés autochtones au sein des réserves et hors des réserves et faire appel aux dirigeants autochtones lors du processus d'embauche.²⁰²



Amélioration de l'accès numérique grâce à la conception participative de plateformes :

Fable travaille à la mise au point de plateformes numériques accessibles en organisant des séances de conception participative durant les phases de prototypage et de maquettage des plateformes. L'entreprise embauche une communauté diversifiée de personnes handicapées qui se servent des diverses technologies d'aide afin de comprendre la manière d'optimiser la conception des plateformes.



²⁰¹ Canadian HR Reporter. (2018). *Indigenizing Workplaces Part of Reconciliation Journey: Panel*. <https://www.hrreporter.com/focus-areas/culture-and-engagement/indigenizing-workplaces-part-of-reconciliation-journey-panel/299042>.

²⁰² Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM). (2020). *Guide des ressources humaines de l'industrie minière à l'intention des communautés autochtones*. <https://mehr.ca/wp-content/uploads/2020/03/GAC-Francais.pdf>

Pratiques de pointe



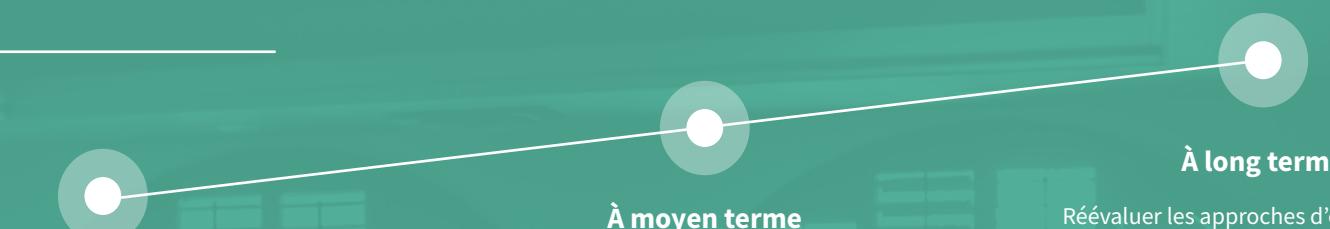
Conception de programmes qui tient compte de la culture :

Dans le cadre du processus global d'autochtonisation, les efforts de plusieurs employeurs visant à relever les différences culturelles en matière de formation, de perfectionnement et de mentorat et à concevoir des programmes qui tiennent compte de ces différences se sont avérés fructueux.²⁰³ L'élaboration de cours à l'intention des travailleurs autochtones qui sont axés sur les besoins de l'industrie, l'établissement de partenariats avec des organisations locales comme l'[Initiative conjointe de développement économique](#) (ICDE) pour le recrutement de candidats et la modification des exigences scolaires requises pour occuper les emplois afin de privilégier une optique d'équité en matière d'embauche qui tient compte des différents niveaux de scolarité attribuables aux obstacles historiques et systémiques en constituent des exemples.



²⁰³ CBC News. (2018). *Trust and Patience Required in Training, Hiring Indigenous Workers, say CEO.* <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/indigenous-workers-training-trustpatience-1.4768279>.

Calendrier



À court terme

Mettre au point des approches pour évaluer les programmes et initiatives en place et concevoir conjointement avec les principaux membres des communautés et parties prenantes des programmes et des initiatives pilotes adaptés aux besoins des diverses communautés. Veiller à ce que les approches mettent l'accent sur les expériences vécues et tiennent compte des besoins distincts des groupes sous-représentés. Tester les mécanismes de conception participative à petite échelle pour s'assurer de leur efficacité avant de les déployer à plus grande échelle. Mobiliser les groupes communautaires et les parties prenantes pour évaluer les programmes en place et concevoir des programmes et des initiatives pilotes cibles.

À moyen terme

Mettre en œuvre des programmes et des initiatives pilotes. Implanter un mécanisme pour s'assurer que les effets demeurent pertinents et durables (c. à d. qu'ils font état de meilleurs résultats et rendent compte de l'évolution des besoins, le cas échéant).

À long terme

Réévaluer les approches d'évaluation de programmes et de conception participative de projets pilotes en fonction d'un examen réalisé avec les principaux groupes de parties prenantes et membres des communautés et de consultations menées auprès de ces derniers. Déployer à grande échelle les programmes et les initiatives marqués de succès.

Facteurs clés de succès



Bien communiquer la volonté de définir conjointement les programmes et les effets souhaités.



Tenir compte de l'investissement (notamment en temps) requis de la part des groupes sous-représentés pour soutenir l'élaboration des programmes et des initiatives pilotes.



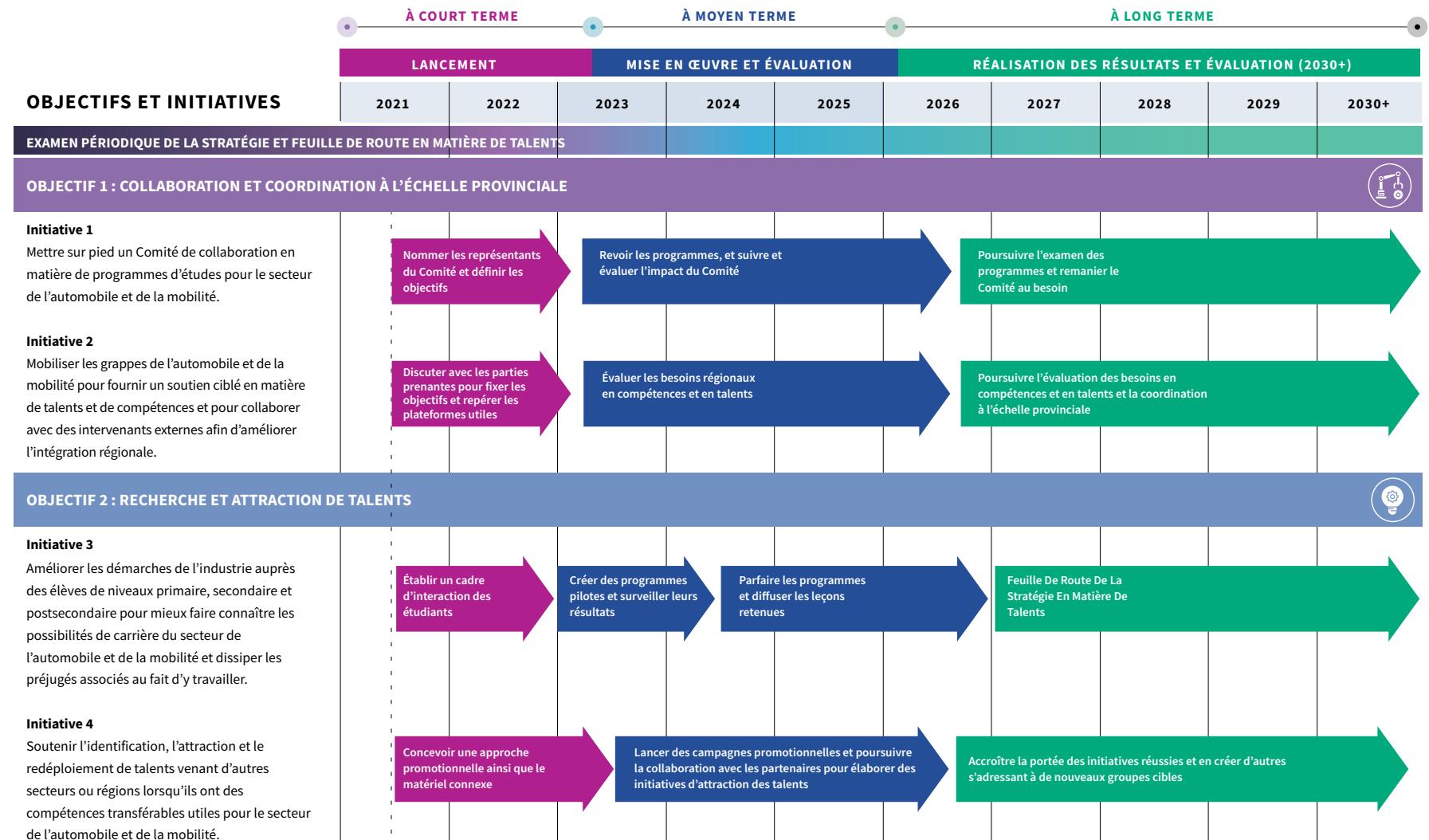
Employer différentes méthodes de mobilisation et de conception participative pour favoriser une approche, une méthodologie et des résultats inclusifs.

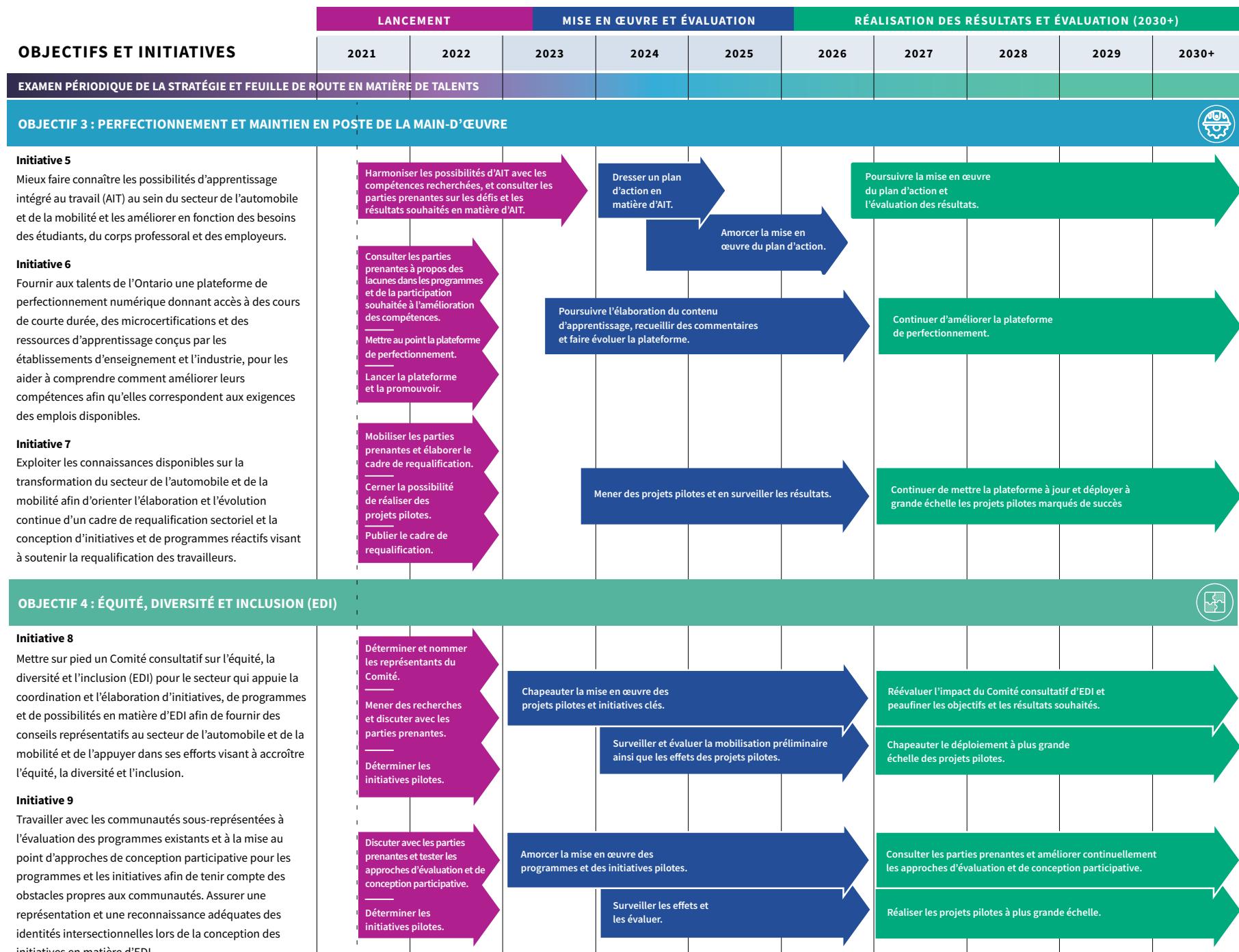
Indicateurs de rendement clés

- Nombre de programmes et d'initiatives conçus ou remaniés en collaboration avec les groupes sous-représentés
- Satisfaction des collaborateurs à l'égard des approches de conception participative
- Niveaux et taux de participation aux programmes ou initiatives
- Satisfaction des participants aux programmes ou initiatives
- Niveaux et taux d'emploi dans le secteur des participants aux programmes ou initiatives
- Augmentation en pourcentage de la participation des groupes sous-représentés au sein du secteur



Feuille De Route De La Stratégie En Matière De Talents





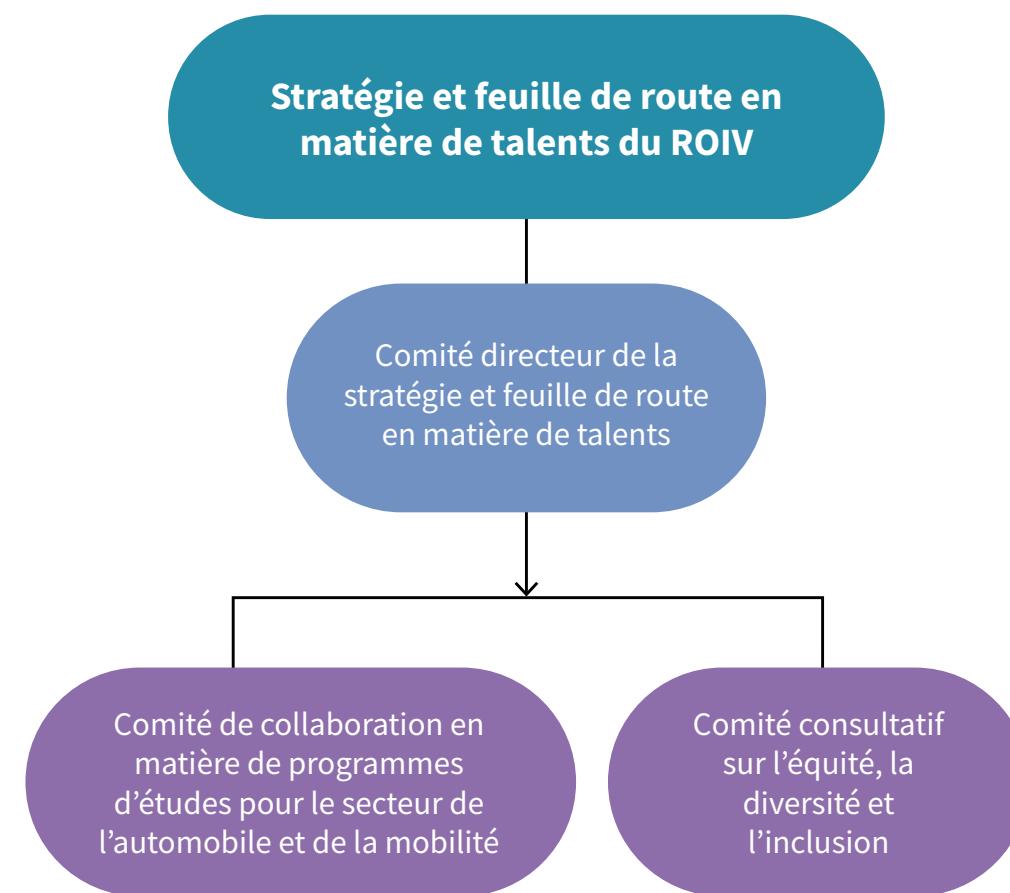
Mise en œuvre de la Stratégie et feuille de route en matière de talents

Gouvernance

Pour soutenir une mise en œuvre efficace de la Stratégie et feuille de route en matière de talents, une structure de gouvernance concertée et inclusive sera établie, favorisant ainsi la coordination, la collaboration et la responsabilité à l'égard des résultats.

La structure de gouvernance comprendra un comité directeur panprovincial, ainsi que des sous-comités et des groupes de travail sur des sujets spécifiques, au besoin. Chacun des sous-comités se conformera aux objectifs et aux projets définis dans la Stratégie et feuille de route en matière de talents.

D'autres sous-comités et groupes de travail spécialisés pourraient voir le jour à mesure que nous poursuivrons notre collaboration avec les partenaires industriels et les parties prenantes.



Aperçu de l'Explorateur de compétences et de carrières du ROIV

L'Explorateur de compétences et de carrières du **ROIV** est une ressource clé pour les travailleurs du secteur de l'automobile et de la mobilité en Ontario ou les personnes qui aspirent à le devenir. L'Explorateur de compétences et de carrières présente la Stratégie et feuille de route en matière de talents, constitue une source d'information centralisée et offre une série de ressources destinées aux employeurs et aux autres parties prenantes et partenaires. L'outil fournit des informations sur l'évolution du secteur de l'automobile et de la mobilité, donne un aperçu des technologies existantes et émergentes, et oriente les talents éventuels vers des possibilités d'acquisition de compétences et des cheminements de carrière axés sur l'expérience et les aptitudes de chacun.



Prochaines étapes

La Stratégie et feuille de route en matière de talents vise à favoriser une meilleure compréhension et la prise en compte des défis et des possibilités dans le secteur de l'automobile et de la mobilité, notamment en ce qui concerne les talents. Bien qu'il existe un large consensus sur le fait que le secteur est appelé à évoluer en raison de différents facteurs, comme la transformation de l'offre et de la demande en matière de main-d'œuvre, l'adoption de nouveaux modèles commerciaux, l'incertitude économique et les événements imprévus (p. ex. la pandémie de COVID-19), des doutes subsistent quant à l'ampleur et à l'effet de la transformation sur les compétences et professions futures. Les avis sont partagés quant aux changements qui résulteront de ces tendances : productivité accrue de la main-d'œuvre, ou lacunes plus nombreuses au chapitre des compétences.²⁰⁴

Nous savons que les changements sectoriels et généraux du marché du travail auront diverses incidences sur les citoyens de l'Ontario, selon leur lieu de résidence, le secteur dans lequel ils travaillent, leur profession et leurs compétences. La Stratégie et feuille de route en matière de talents vise ainsi à soutenir la préparation à l'avenir de

la main-d'œuvre du secteur de l'automobile et de la mobilité de l'Ontario et les efforts ciblés des partenaires et des autres parties prenantes pour répondre aux nouvelles demandes en matière de main-d'œuvre, notamment la recherche, l'attraction, le développement et la rétention des talents. Pour faciliter la conception de stratégies de collaboration visant à soutenir l'adaptabilité et la résilience de la main-d'œuvre, la Stratégie et feuille de route en matière de talents a été conçue comme un document vivant. Le ROIV procédera à son examen périodique et déterminera s'il est nécessaire de mettre à jour les objectifs, les initiatives ou d'autres éléments en fonction des nouveaux domaines d'intérêt (p. ex. les véhicules électriques et la production allégée), des réalités actuelles et des tendances à venir en matière de main-d'œuvre.

Le ROIV surveillera régulièrement les progrès vers la réalisation des projets de la Stratégie et feuille de route en matière de talents. Il en fournira un aperçu dans les documents de réflexion publiés sur l'Explorateur de compétences et de carrières et lors d'événements.

Le ROIV s'engage à collaborer avec ses partenaires, les innovateurs, les experts et les personnes aux vues similaires et à recueillir leurs commentaires sur leurs besoins, les défis rencontrés et les possibilités offertes par l'écosystème de l'automobile et de la mobilité. Nous invitons les lecteurs à communiquer avec nous, alors que le ROIV et ses partenaires s'emploient à mettre en œuvre de la Stratégie et feuille de route en matière de talents. Nous aimerais avoir de vos nouvelles!

²⁰⁴ Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés. (2021). *Transformation de la main-d'œuvre : Réalités et perspectives d'avenir pour le secteur de l'automobile et de la mobilité*. https://www.avinhub.ca/wp-content/uploads/2021/07/ST-monthly-insights-series-Workforce-Transformation-Jan-2021_FR.pdf.

Travaux cités

Accenture (2020). Ontario's C/AV Talent Strategy & Roadmap Report. Prepared for Invest Ottawa.

American Association of University Women. (2020). *Why So Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics.* <https://www.aauw.org/app/uploads/2020/03/why-so-few-research.pdf>.

American Trucking Associations. (2019). *Truck Driver Shortage Analysis 2019.* <https://www.trucking.org/sites/default/files/2020-01/ATAs%20Driver%20Shortage%20Report%202019%20with%20cover.pdf>.

ART-ER. (2021). About Us. <https://internationaltalents.art-er.it/about-us>.

Ashiem, B. & Coenen, L. (2004). *The Role of Regional Innovation Systems in a Globalising Economy: Comparing Knowledge Bases and Institutional Frameworks of Nordic Clusters.* https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/41804/asheim_coenen.pdf.

Association des fabricants de pièces d'automobile du Canada. (2021). About. <https://apma.ca/digital-learning/>.

Association des fabricants de pièces d'automobile du Canada. (2021). How It Works. <https://apma.ca/how-it-works/>.

Association des fabricants de pièces d'automobile du Canada. (2021). Parts association's new online program addresses shortage in skilled trades. <https://apma.ca/2021/01/13/parts-associations-new-online-program-addresses-shortage-in-skilled-trades/>.

Association des fabricants de pièces d'automobile du Canada. (2021). Program. <https://apma.ca/program/>.

Banque Royale du Canada. (2018). *Humains recherchés – Facteurs de réussite pour les jeunes Canadiens à l'ère des grandes perturbations.* https://www.rbc.com/dms/enterprise/futurelaunch/_assets/custom/pdf/RBC13C-Future-Skills-Report-Print-CMYK_Versacom__FR.pdf.

BetterUp. (2020). *The Value of Belonging at Work: New frontiers for inclusion in 2021 and beyond.* <https://grow.betterup.com/resources/the-value-of-belonging-at-work-the-business-case-for-investing-in-workplace-inclusion>.

Boston Consulting Group. (2020). *Call for a New Era of Higher Ed-Employer Collaboration.* <https://www.bcg.com/publications/2020/new-era-higher-ed-employer-collaboration>.

Boston Consulting Group. (2020). Fixing the Global Skills Mismatch. <https://www.bcg.com/en-ca/publications/2020/fixing-global-skills-mismatch>.

Boston Consulting Group. (2020). *Three Steps to Turn Your Company into a Learning Powerhouse.* <https://www.bcg.com/en-ca/publications/2020/turn-your-company-into-a-learning-powerhouse>.

Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario. (2016). *Rapport annuel, Chapitre 3 : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle, Section 3.04 : Emploi Ontario.* https://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/annualreports/arreports/fr16/v1_304fr16.pdf, p. 2

Cambridge Dictionary. (2021). *Inclusion.* <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-chinese-traditional/inclusion>.

Canada West Foundation. (2018). *Literacy Lost: Canada's basic skills shortfall.* <https://cwf.ca/research/publications/report-literacy-lost-canadas-basic-skills-shortfall/>.

Canadian HR Reporter. (2018). *Indigenizing Workplaces Part of Reconciliation Journey: Panel.* <https://www.hrreporter.com/cultureand-engagement/36719-indigenizing-workplaces-part-of-reconciliation-jou/>.

Canadian Manufacturing. (2020). *Skills Ontario debunks five myths about skilled trades.* <https://www.canadianmanufacturing.com/manufacturing/skills-ontario-debunks-five-myths-about-skilled-trades-246316/>.

Catalyst. (2020). *Women in the Automotive Industry (Quick Take).* <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-automotive-industry/>.

CBC News. (2018). *Trust and patience required in training, hiring Indigenous workers, says CEO.* <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/indigenous-workers-training-trustpatience-1.4768279>

Center for Automotive Diversity, Inclusion and Advancement. (2021). *Advancing Talent in a Diverse, Equitable, and Inclusive Way for Automotive and Mobility.* <https://www.automotivediversity.org/>.

Chambre de commerce de l'Ontario. (2017). *Talent in Transition: Addressing the Skills Mismatch in Ontario.* <https://occ.ca/wp-content/uploads/Talent-in-Transition.pdf>.

CIMT, Tableau de bord des offres d'emploi en ligne au Canada. (2021). *Ontario Vehicle Innovation Network (OVIN) - Labour Market Analysis.*

CIMT, O*NET et EY Analysis. (2021). *Ontario Vehicle Innovation Network (OVIN) - Labour Market Analysis.*

Collèges et instituts Canada. (2021). *CICan publie un nouveau rapport et une analyse environnementale sur les microcertifications.* <https://www.collegesinstitutes.ca/fr/centre-des-nouvelles/communique-de-presse/cican-publie-un-nouveau-rapport-et-une-analyse-environnementale-sur-les-microcertifications/>.

Collège Lethbridge – Centre d'enseignement, d'apprentissage et d'innovation. (2021). *Work-Integrated Learning: Maximizing Benefits and Minimizing Challenges.* <https://learninginnovation.ca/work-integrated-learning-maximizing-benefits-and-minimizing-challenges/>.

Commission européenne – Emploi, affaires sociales et inclusion. *Blueprint for sectoral cooperation on skills.* <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1415&langId=en>.

Commission européenne et Informatics Europe. (2020). *Bridging the Digital Talent Gap: Towards Successful Industry-University Partnerships.* <https://www.informatics-europe.org/news/544-bridging-the-digital-talent-gap-towards-successful-industry-university-partnerships.html>.

Conseil de planification de la main-d'œuvre de Waterloo Wellington Dufferin. (2018). *Manufacturing Day.* <https://www.workforceplanningboard.com/projects/mfgday>.

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (2018). *Obstacles aux occasions d'apprentissage intégré au travail.* <https://heqco.ca/fr/pub/obstacles-aux-occasions-dapprentissage-integre-au-travail/>.

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (2018). *Plonger dans les métiers : examen approfondi de 10 programmes d'apprentissage en Ontario.* <https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/11/Diving-Into-The-Trades-French-Combined-FINAL.pdf>.

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (2020). *Guide pratique sur l'apprentissage intégré au travail : Pratiques efficaces pour améliorer la qualité éducative des expériences de travail structurées offertes par les collèges et universités.* https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/03/HEQCO_WIL_Guide_FRN_ACC.pdf.

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (2021). *Donner un sens aux microcertifications.* <https://heqco.ca/fr/pub/donner-un-sens-aux-microcertifications/>.

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (2021). *Microcertifications : Apprentissage court et ciblé qui répond à de nouveaux besoins.* <https://heqco.ca/fr/janice-deakin-julia-colyar-et-jackie-pichette-microcertifications-apprentissage-court-et-cible-qui-repond-a-de-nouveaux-besoins/>.

Conseil des technologies de l'information et des communications. (2016). *Une stratégie nationale de développement des talents au Canada dans une économie numérique mondiale.* https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2016/03/CTIC_Lestalentnum%C3%A9riques2020_FRANCAIS_FINAL_mars2016.pdf.

Conseil des technologies de l'information et des communications. (2021). *La nouvelle normalité axée sur le numérique : Perspectives révisées du marché du travail pour 2022.* <https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2020/08/Outlook-FR-FINAL-8.25.20.pdf>.

Conseil sectoriel de la construction. (2010). *État de la situation des femmes dans la construction au Canada.* https://www.careersinconstruction.ca/sites/cic/files/pdf/etat_de_la_situation_des_femmes_dans_la_constr_0.pdf

Dawson Strategic. (2015). *Modernizing Ontario's Skilled Trades Apprenticeship and Training System: Building New Opportunities through Governance and Regulatory Reform.* <https://www.rescon.com/reports/files/DAWSON-REPORT-OHBA-report.pdf>.

Deloitte. (2017). *Making the future of mobility work: How the new transportation ecosystem could reshape jobs and employment.* <https://www2.deloitte.com/cn/en/pages/consumer-industrial-products/articles/making-the-future-of-mobility-work.html>.

Deloitte. (2020). *Analyse de l'écosystème et feuille de route, RIVA 2020.* https://www.avinhub.ca/wp-content/uploads/2021/04/FY2018-2019-OCE-AVIN-Annual-Report_FINAL-2019-06-28.pdf

Deloitte. (2020). *Inclusive Work: Marginalized Populations in the Workforce of the Future.* <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/future-of-the-workforce-vulnerable-populations.html>.

Deloitte Review (2018). *The Diversity and Inclusion Revolution: Eight Powerful Truths.* https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4209_Diversity-and-inclusion-revolution/DI_Diversity-and-inclusion-revolution.pdf.

Driven. (2020). *Discover Auto introduces students to mobility careers through company tours.* <https://detroitdriven.us/discoverauto02062020/>.

Driving. (2021). *How Accelerate Auto plans to increase Black representation in Canada's auto industry.* <https://driving.ca/features/feature-story/how-accelerate-auto-plans-to-increase-black-representation-in-canadas-auto-industry>

Emerald Insight - Journal of Managerial Psychology. (1997). *Managing Diversity in Transnational Project Teams: A Tentative Model and Case Study.* <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683949710164190/full.html>

European Cluster Collaboration Platform. (2020). *European Commission Launches Pact for Skills.* <https://clustercollaboration.eu/news/european-commission-launches-pact-skills>.

EY Analysis. (2021). *Autonomous Vehicle Innovation Network - Labour Market Research Insights Report.*

Forum économique mondial. (2012). *Talent Mobility Good Practices Collaboration at the Core of Driving Economic Growth.* http://www3.weforum.org/docs/WEF_PS_TalentMobility_Report_2012.pdf.

Forum économique mondial. (2012). *Talent Mobility Good Practices Collaboration at the Core of Driving Economic Growth.* http://www3.weforum.org/docs/WEF_PS_TalentMobility_Report_2012.pdf.

Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *Automotive Industry Labour Market Analysis: Impact of Industry 4.0 Technologies on Key Occupations in Automotive Manufacturing.* <https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/06/Final-Impact-of-Industry-4.0-on-Automotive-Manufacturing-Occupations.pdf>.

Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *Automotive Industry Labour Market Analysis: Provincial Automotive Industry Forecast Profile: Ontario.* https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/06/Ontario-May2020_FINAL.pdf

Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *Automotive Industry Labour Market Analysis – Women's Participation in Canada's Automotive Industry.* <https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/06/Trend-report-Diversity-Women-in-Auto-May27-2020-final.pdf>

Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *Analyse du marché du travail dans l'industrie automobile : Les femmes, les jeunes et les Autochtones dans l'industrie automobile du Canada.* https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/11/11_fr-Les-femmes-les-jeunes-et-les.pdf

Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *Grappes de technologie automobile du Canada : Caractéristiques du marché du travail et spécialisations régionales.* <https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2020/12/CanadasAutomotiveTechnologyClustersFrC-1.pdf>

Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2020). *La COVID-19 et l'industrie automobile du Canada : Bilan de l'année.* <https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2021/08/COVIDReportFrMepC.pdf>

Initiative sur l'avenir de la main-d'œuvre de l'industrie automobile canadienne. (2021). *Analyse du marché du travail dans l'industrie automobile. Recrutement de main-d'œuvre immigrante dans l'industrie automobile.* <https://www.futureautolabourforce.ca/wp-content/uploads/2021/06/TrendReportImmigrantsInAutoMay14-2021FrC.2.pdf>

Future Place Leadership. (2021). *Talent Attraction Campaign for Emilia-Romagna region, Italy.* <https://futureplaceleadership.com/talent-attraction-campaign-for-emilia-romagna-region/>

Future Skills – Une initiative de la NASSCOM. (2020). *Future Skills.* <https://futureskills.nasscom.in/assets/img/FutureSkills-brochure-B2B-2020.pdf>

FutureSkills Prime. (2021). *About FutureSkills Prime.* <https://futureskillspprime.in/about-us>

Global Diversity Practice. (2021). *What is Diversity and Inclusion?* <https://globaldiversitypractice.com/what-is-diversity-inclusion/>

Gouvernement de l'Ontario. (2017). *Archivé – Vieillir en confiance : plan d'action de l'Ontario pour les personnes âgées.* https://files.ontario.ca/le_plan_daction_de_lontario_pour_les_personnes_ages_2017.pdf

Gouvernement de l'Ontario. (2020). *Rapport sur le marché du travail, mai 2020.* <https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-sur-le-marche-du-travail-mai-2020>

Gouvernement de l'Ontario. (2020). *Tirages du POCI pour le secteur des technologies.* <https://www.ontario.ca/fr/page/tirages-du-poci-pour-le-secteur-des-technologies>

Gouvernement de l'Ontario. (2020). *Plan d'action de l'Ontario pour la protection, le soutien, la relance – Budget de l'Ontario de 2020.* <https://budget.ontario.ca/fr/2020/pdf/2020-ontario-budget-fr.pdf>

Travaux cités

- Gouvernement de l'Ontario. (2021). *Fonds Prêt à l'emploi*. <http://www.tcu.gov.on.ca/epep/programs/careerreadyfund.html>.
- Gouvernement de l'Ontario. (2021.). *Piloter la prospérité : L'avenir du secteur de l'automobile de l'Ontario*. <https://www.ontario.ca/fr/page/piloter-la-prosperite-l-avenir-du-secteur-de-l-automobile-de-lontario>
- Gouvernement de l'Ontario. (2021). *Plan directeur sur l'inclusion et la diversité*. <https://www.ontario.ca/fr/page/plan-directeur-sur-linclusion-et-la-diversite>
- Gouvernement de l'Ontario. (2021). *Comité d'élaboration des normes d'éducation postsecondaire*. <https://www.ontario.ca/fr/page/comite-delaboration-des-normes-deducation-postsecondaire>
- Gouvernement du Canada. (2018). *Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical patronal sur la diversité et l'inclusion*. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/creer-fonction-publique-diversifiee-inclusive-rapport-final-groupe-travail-conjoint-syndical-patronal-diversite-inclusion.html>
- Gouvernement du Canada. (2020). *Supergrappe de la fabrication de pointe du Canada : Innovation, Sciences et Développement économique Canada*. <https://www.ic.gc.ca/eic/site/093.nsf/eng/00010.html>.
- Gouvernement du Canada. (2021). *Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche*. <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx?wbdisable=true>
- Gouvernement du Royaume-Uni. (2019). *The Complete Guide to Higher and Degree Apprenticeships*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/781848/Uni_Appr_guide2019_web2.pdf.
- Harvard Business Review. (1996). *Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity*. <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>.
- Harvard Business Review. (2018). *The Other Diversity Dividend*. <https://hbr.org/2018/07/the-other-diversity-dividend>.
- Hechinger Report. (2021). *Even as colleges pledge to improve, share of engineering and math graduates who are Black declines*. <https://hechingerreport.org/even-as-colleges-pledge-to-improve-share-of-engineering-graduates-who-are-black-declines/>.
- Holmes, John, Tod Rutherford, et Jeffrey Carey. 2017. "Challenges Confronting the Canadian Automotive Parts Industry: What Role for Public Policy?" *Canadian Public Policy* 43 (S1): 75-89. <https://utpjournals.press/doi/10.3138/cpp.2016-030>.
- Institut d'économie internationale de Hambourg. (2008). *Cultural diversity and economic performance: Evidence from European regions*. https://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Research/Paper/Migration/HWWI_Research_Paper_3-14.pdf.
- Investissements Ontario. (2021). *Là où l'industrie automobile bat son plein*. https://www.investontario.ca/sites/default/files/2021-05/Ontario_IndustrieAutomobileBatSonPlein.pdf
- Investissements Ontario. (2021). *Pourquoi choisir l'Ontario?* <https://www.investontario.ca/fr/pourquoi-choisir-lontario>.
- Jagtap, S. (2021). *Co-design with Marginalized People: Designers' perception of barriers and Enablers*. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15710882.2021.1883065>.
- Korea Institute for Advancement of Technology. (2020). *Industry-Academia Cooperation*. <https://kiat.or.kr/site/engnew/activities/aCooperation.jsp>.
- Le Conference Board du Canada. (2021). *Combler le fossé générationnel : Améliorer les compétences numériques dans l'écosystème de l'apprentissage et des métiers spécialisés au Canada*. <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=10708>.
- Le Conference Board du Canada. (2021). *Demande croissante de compétences spécialisées. Compétences numériques exigées pour les véhicules intelligents et connectés*. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/12/Automotive-Issue-Briefing-French.pdf>.
- LinkedIn Learning. (2018). *Workplace Learning Report*. <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report-2018>.
- Manitoba Industry-Academia Partnership. (2020). *Priority Areas*. <https://miap.ca/priority-area-2/>.
- Manufacturiers et Exportateurs du Canada. (2018). *Building a Strong and Safe Workforce*. https://cme-mec.ca/wp-content/uploads/2018/11/Doc_Industrie-2030_Building-a-Strong-and-Safe-Workforce.pdf
- Merriam-Webster. (2021). *Upskill*. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/upskill>.
- MICHauto News (2021). *Discover Auto: How MICHauto Is Continuing Student-To-Business Connections Amid Uncertain Times*. <https://michauto.org/discover-auto-how-michauto-is-continuing-student-to-business-connections-amid-uncertain-times/>.
- MICHauto News (2021). *Discover Auto Tours*. <https://michauto.org/discover-auto-tours/>
- MICHauto News. (2021). *MICHauto Launches Industrywide Talent Attraction Campaign to Improve Career Perceptions*. <https://michauto.org/michauto-launches-industrywide-talent-perception-campaign/>.
- Michigan Advanced Technician Training. (2021). *About Us*. <https://mat2apprenticeships.com/about-us/>.
- Michigan Advanced Technician Training. (2021). *Program Overview*. <https://mat2apprenticeships.com/program-overview/>.
- Mining Industry Human Resources Council (MiHR) (2020). *Mining Industry Human Resources. Guide for Aboriginal Communities*. <https://mihr.ca/wp-content/uploads/2020/03/MiHRGuidetoAboriginalCommunities.pdf>
- McKinsey & Company. (2016). *Automotive revolution – perspective towards 2030: How the convergence of disruptive technology-driven trends could transform the auto industry*. <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/industries/automotive%20and%20assembly/our%20insights/disruptive%20trends%20that%20will%20transform%20the%20auto%20industry/auto%202030%20report%20jan%202016.pdf>
- McKinsey & Company. (2017). *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation*. <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi-jobs-lost-jobs-gained-executive-summary-december-6-2017.pdf>
- McKinsey & Company. (2018). *Delivering Through Diversity*. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights-delivering-through-diversity>.
- McKinsey & Company. (2020). *Building the vital skills for the future of work in operations*. <https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/building-the-vital-skills-for-the-future-of-work-inoperations>.
- McKinsey & Company. (2020). *To emerge stronger from the COVID-19 crisis, companies should start reskilling their workforces now*. [https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/to-emerge-stronger-from-the-covid-19-crisis-companies-should-start-reskilling-their-workforces-now](https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights-to-emerge-stronger-from-the-covid-19-crisis-companies-should-start-reskilling-their-workforces-now).
- McKinsey & Company. (2020). *Winning the race for talent: A road map for the automotive industry*. <https://www.mckinsey.com/industries/automotive-and-assembly/our-insights/winning-the-race-for-talent-a-road-map-for-the-automotive-industry>.

Office of Planning, Evaluation, and Policy Development. Département de l'éducation des États-Unis. (2016). *Advancing Diversity & Inclusion in Higher Education. Key Data Highlights Focusing on Race and Ethnicity and Promising Practices.* <https://www2.ed.gov/rschstat/research/pubs/advancing-diversity-inclusion.pdf>.

Ontario 360. (2018). *Talent Development for the Tech Sector – Transition Briefing: Supporting growth in Ontario's knowledge economy.* <https://on360.ca/wp-content/uploads/2018/04/ON360-Talent-Development-for-the-Tech-Sector.pdf>.

Ontario 360. (2019). *Policy Papers: Skills-Training Reform in Ontario: Creating a Demand-Driven Training Ecosystem.* <https://on360.ca/policy-papers/skills-training-reform-in-ontario-creating-a-demand-driven-training-ecosystem/>.

Ontario 360. (2020). *Advancing Structural Reforms to the Skilled Trades and Apprenticeships in Ontario.* <https://on360.ca/policy-papers/advancing-structural-reforms-to-the-skilled-trades-and-apprenticeships-in-ontario/>.

Ontario 360. (2020). *Higher Education for Lifelong Learners: A Roadmap for Ontario Post-Secondary Leaders and Policymakers.* <https://on360.ca/policy-papers/higher-education-for-lifelong-learners-a-roadmap-for-ontario-post-secondary-leaders-and-policymakers/>.

Ontario 360. (2020). *Made in Ontario: A Provincial Manufacturing Strategy.* <https://on360.ca/policy-papers/made-in-ontario-a-provincial-manufacturing-strategy/>.

Ontario's Universities Policy Discussion Series. (2019). *Partnering for a Better Future for Advanced Manufacturing.* <https://ontariosuniversities.ca/wp-content/uploads/2019/05/MPP-PDS2-booklet-4.pdf>.

Organisation internationale du Travail. (2021). *L'avenir du travail dans le secteur automobile : la nécessité d'investir dans le potentiel humain et dans le travail décent et durable.* https://www.ilo.org/wcms5/groups/public/-/-ed_dialogue/-/-sector/documents/meetingdocument/wcms_741661.pdf.

OrientAction par CERIC. (2019). *Canada's Global Leadership in Co-op and Work-Integrated Learning.* https://careewise.ceric.ca/2019/11/29/canadas-global-leadership-in-co-op-and-work-integrated-learning/#_YPsM3uhKhPa.

PFA – plateforme automobile. (2021). *Mon projet professionnel.* <https://monfuturjobauto.fr/>.

PFA – Automotive Platform. (2021). *Préparer aujourd'hui la mobilité de demain.* <https://pfa-auto.fr/>.

Porter, M. E. (2000). *Location, competition, and economic development: Local clusters in a global economy.* *Economic development quarterly*, 14(1), 15-34. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/089124240001400105>.

Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario. (2021). *Programme du Sceau rouge.* https://oyap.ca/fr/a_propos_de_lapprentissage/programme_du_sceau_rouge/

Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés. (2020). *Sites régionaux de développement de technologies.* <https://www.avinhub.ca/fr/sites-regionaux-de-developpement-de-technologies/#>

Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés. (2021). *Transformation de la main-d'œuvre : Réalités et perspectives d'avenir pour le secteur de l'automobile et de la mobilité.* https://www.avinhub.ca/wp-content/uploads/2021/07/ST-monthly-insights-series-Workforce-Transformation-Jan-2021_FR.pdf.

Réseau d'innovation pour les véhicules automatisés. (2021). *Apprentissage intégré au travail : Un aperçu des programmes, avantages et perspectives pour le secteur de l'automobile et de la mobilité.* https://www.avinhub.ca/wp-content/uploads/2021/06/AVIN-Insights-Work-Integrated-Learning_Final_FR_Final.pdf.

RHCamionnage Canada. (2019). *Labour Market Information – Interim Report.* https://truckinghr.com/wp-content/uploads/2019/10/THRC_Report_LMIInterim-WEB-FINAL.pdf.

RHCamionnage Canada. (2020). *The Road Ahead: Addressing Canada's Trucking and Logistics Labour Shortages.* https://truckinghr.com/wp-content/uploads/2020/03/THRC-Labour-Market-Information-Report_English-version.pdf.

SkyHive et Accenture Analysis. (2020). *Ontario's CA/V Talent Strategy & Roadmap Report. Prepared for Invest Ottawa.*

Spicer Z., Olmstead, N. et Goodman, N. (2018). *Reversing the Brain Drain: Where is Canadian STEM Talent Going?* <https://brocku.ca/social-sciences/political-science/wp-content/uploads/sites/153/Reversing-the-Brain-Drain.pdf>.

Statistique Canada. (2016). *Recensement de 2016.* <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=f>

Statistique Canada (2018) et EY Analysis. (2021). *Ontario Vehicle Innovation Network (OVIN) – Labour Market Analysis.*

StrategyCorp Institute of Public Policy and Economy. (2020). *The Future of Ontario's Workers.* <https://strategycorp.com/wp-content/uploads/2020/06/Colleges-Ontario-The-Future-of-Ontarios-Workers-White-Paper-June-2020.pdf>.

Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur. (2020). *Taking the Pulse of Work-Integrated Learning in Canada.* <https://www.bher.ca/sites/default/files/documents/2020-08/BHER-Academic-report-supplement.pdf>.

The Knowledge Society. (2021). *Toronto.* <https://tks.world/toronto/#learn-about-emerging-technologies>.

Top Universities. (2020). *Engineering and Technology.* <https://www.topuniversities.com/university-rankings/university-subject-rankings/2020/engineering-technology>.

Top Universities. (2021). *What Are Degree Apprenticeships?* <https://www.topuniversities.com/student-info/careers-advice/what-are-degree-apprenticeships>.

UCAS. (2021). *Degree Apprenticeships.* <https://www.ucas.com/apprenticeships/apprenticeships-england/what-apprenticeships-are-available/degree-apprenticeships>.

USA Today. (2019). *Women are increasingly joining the deadly world of truck driving, confronting sexism and long days.* <https://www.usatoday.com/story/news/nation/2019/03/09/women-truck-drivers-shortage-opportunities-pay-big-rigs/2845083002/>

Vicinity Jobs et EY Analysis. (2021). *Ontario Vehicle Innovation Network (OVIN) - Labour Market Analysis.*

Workforce WindsorEssex. (2019). *Region Opens Doors and Minds About Modern Manufacturing.* <https://www.workforcewindoressex.com/manufacturing-day-2019/>

Annexe A Glossaire

Annexe

Diversité : Éventail de qualités, d'expériences et d'identités visibles et invisibles qui façonnent notre personnalité, notre façon de penser ainsi que notre implication dans le monde et l'image qu'on dégage dans celui-ci. Elles tiennent notamment compte des dimensions de race, d'ethnicité, de sexe, d'orientation sexuelle, de statut socioéconomique, d'âge, de capacités physiques ou mentales, de croyances religieuses/spirituelles ou d'idéologies politiques. Elles peuvent également comprendre des différences sur le plan de la personnalité, du style, des capacités et des opinions/points de vue.²⁰⁵

Effectif diversifié : Effectif composé de diverses personnes présentant une vaste gamme d'identités, d'habiletés, d'antécédents, de cultures, de compétences, de points de vue et d'expérience qui sont représentatifs de la population actuelle et en évolution du Canada.²⁰⁶ Cela suppose une autonomisation des gens, ainsi que le respect et la valorisation de ce qui les rend différents.²⁰⁷

Équité : Consiste à s'assurer que chacun a ce dont il a besoin pour réussir, et à éliminer les obstacles défavorisant certains groupes par rapport à d'autres.²⁰⁸

Fabrication d'automobiles et de pièces d'automobiles : Fabrication et assemblage de pièces d'automobiles, y compris les composants de transmission et du groupe motopropulseur, les moteurs et pièces de moteurs, les pièces de carrosserie et les garnitures, l'électronique, les systèmes de freinage et les composants de direction et de suspension.

Fret et transport de marchandises : Transport et entreposage de marchandises et prestation de services logistiques. Comprend quatre modes de transport (routier, ferroviaire, aérien et maritime), ainsi que les services postaux, les courriers et messagers, l'entreposage et le stockage.

Groupe sous-représenté : Groupe qui ne bénéficie pas d'un accès égal à des emplois, à des services ou à des programmes, ou en est exclu en raison d'obstacles d'ordre systémique (p. ex. pratiques, politiques, traditions et [ou] valeurs institutionnelles).²⁰⁹

Inclusion : Intégration d'une personne dans un groupe.²¹⁰ Pratique visant à s'assurer que toutes les personnes sont valorisées et respectées pour leurs contributions et qu'elles reçoivent le même soutien.²¹¹

Milieu de travail inclusif : Milieu de travail juste, équitable, positif, accueillant et empreint de respect. Il reconnaît et met en valeur les différences sur le plan de l'identité, des habiletés, des antécédents, des cultures, des aptitudes, des expériences et des points de vue, en plus d'en tirer parti.²¹² Effort et pratique organisationnels visant à ce que des groupes et des personnes d'origines diverses soient « culturellement et socialement acceptés et accueillis, et traités de manière égale » dans une organisation.²¹³

Outils, matrices et moules : Fabrication, réparation et modification d'outils, de matrices, de gabarits et de montages, ainsi que de jauge sur mesure, spéciaux ou au stade du prototype, à l'aide de divers métaux, alliages et plastiques exigeant des dimensions précises.

Perfectionnement : Acquisition de compétences plus poussées grâce à un enseignement et une formation supplémentaires.²¹⁴

Pièces de recharge, entretien et réparation : Inspection, réparation, remplacement et entretien de systèmes et composants mécaniques, électriques et électroniques par des concessionnaires automobiles, des garages, des entreprises d'entretien de parcs automobiles, des stations-service et des ateliers spécialisés dans l'automobile.

Planification de la mobilité et infrastructures : Planification, conception, développement, gestion et exploitation des services de mobilité et des infrastructures associées. Cela comprend les routes, le transport public, les systèmes de transport intelligents (STI), les services de mobilité partagés et l'environnement bâti.

Requalification, recyclage professionnel : Processus d'apprentissage de nouvelles compétences ou de formation en vue d'effectuer un travail différent.²¹⁵

Sites régionaux de développement de technologies (SRDT) : Lieux physiques répartis dans toute la province de l'Ontario qui regroupent des acteurs du milieu de l'enseignement postsecondaire, des centres d'innovation régionaux, des incubateurs et des accélérateurs, des ressources municipales et régionales et des intervenants de l'industrie, de même que d'autres collaborateurs régionaux pour aider les PME à développer, tester, prototyper, valider et commercialiser des technologies automobiles et des solutions de mobilité intelligente. Ces sites sont situés dans les régions de Waterloo, Ottawa, Hamilton, Durham, Windsor-Essex et Toronto.

Véhicules connectés et automatisés (VCA) : Recherche, conception, développement, essais et gestion de l'exploitation des technologies de véhicules connectés et automatisés pour les automobiles, les navettes, les camions, les autobus, les véhicules de livraison et les drones.

²⁰⁵ Ontario. (2021). *Plan directeur sur l'inclusion et la diversité*. [Plan directeur sur l'inclusion et la diversité | Ontario.ca](https://www.ontario.ca/fr/page/plan-directeur-sur-l-inclusion-et-la-diversite).

²⁰⁶ Gouvernement du Canada. (2018). *Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical patronal sur la diversité et l'inclusion*. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/creer-fonction-publique-diversifiee-inclusive-rapport-final-groupe-travail-conjoint-syndical-patronal-diversite-inclusion.html>

²⁰⁷ Global Diversity Practice. (2021). *What is Diversity and Inclusion?* <https://globaldiversitypractice.com/what-is-diversity-inclusion/>

²⁰⁸ Ontario. (2021). *Plan directeur sur l'inclusion et la diversité*. <https://www.ontario.ca/fr/page/plan-directeur-sur-l-inclusion-et-la-diversite>.

²⁰⁹ Gouvernement du Canada. (2021). *Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche*. <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx?wbdisabled=true>

²¹⁰ Cambridge Dictionary. (2021). *Inclusion*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-chinese-traditional/inclusion>

²¹¹ Gouvernement du Canada. (2021). *Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche*. <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx?wbdisabled=true>

²¹² Gouvernement du Canada. (2018). *Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical patronal sur la diversité et l'inclusion*. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/creer-fonction-publique-diversifiee-inclusive-rapport-final-groupe-travail-conjoint-syndical-patronal-diversite-inclusion.html>

²¹³ Global Diversity Practice. *What is Diversity and Inclusion?* <https://globaldiversitypractice.com/what-is-diversity-inclusion/>

²¹⁴ Merriam-Webster. (2021). *Upskill*. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/upskill>.

²¹⁵ Cambridge Dictionary. (2021). *Reskilling*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/reskilling>.

Annexe B

Aperçu des recherches sur le marché du travail – Limites des données

- La base de données relative aux offres d'emploi ne comprend pas de composante industrielle, ce qui signifie que les offres d'emploi ne peuvent être liées qu'aux professions associées au secteur. De plus, elle couvre la période allant de janvier 2018 à janvier 2021. En raison de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail, les données de cette période doivent être interprétées avec prudence.
- La base de données relative aux profils des demandeurs d'emploi ne comprend pas non plus de composante sectorielle et ne couvre que la période comprise entre septembre 2018 et février 2020. La taille relativement réduite de l'échantillon signifie également que les tendances des données doivent être interprétées avec prudence.
- Les bases de données relatives aux listes d'emplois et aux profils des chercheurs d'emploi comprennent des données provenant de l'ensemble de l'Ontario. Toutefois, au niveau régional, les données sont limitées et peuvent ne pas fournir de renseignements fiables.
- L'analyse des compétences a été limitée par la disponibilité et l'exhaustivité des données, ce qui signifie que les perspectives concernant l'offre et la demande de compétences n'ont pu être fournies pour certains groupes de professions dans plusieurs secteurs où des lacunes ont été observées dans les listes d'emplois, les profils des demandeurs d'emploi ou les données d'O*NET.



Michael J. Schmid
Ph.D., Schmid
Environmental





AUTONOME • CONNECTÉ • ÉLECTRIQUE

Ontario 

The Ontario logo consists of the word "Ontario" in a white serif font next to a circular emblem containing a stylized three-leaf maple leaf.