

Le marché du travail du gouvernement canadien : Entrer en compétition pour des ressources rares dans un environnement très compétitif, à forte demande et d'offre faible

Auteur(s) : Christine Coz

En me préparant à rédiger cette lettre, j'ai dû revenir à mon premier rôle dans un gouvernement provincial. Je suis arrivée à un moment où les unités centrales, COBOL et Db2, étaient toutes en voie d'élimination et avec elles les précieuses ressources humaines qui avaient non seulement des années d'ancienneté avec la technologie mais aussi comprenaient les programmes et les impératifs de la mission du gouvernement et avaient de nombreuses relations importantes avec des parties prenantes. Il était difficile de voir le personnel être écarté, attendant de voir si une formation ou de nouvelles positions leur seraient offertes, et ce ne fut malheureusement pas le cas. L'impact sur moi a été profond et a influencé ma conviction qu'il est préférable de reformer le personnel au lieu de le licencier.

La pénurie de main d'œuvre canadienne est très étendue, affectant pratiquement tous les secteurs. Les caractéristiques sous-jacentes diffèrent entre les marchés canadiens et des É.-U. Par conséquent, les employeurs du gouvernement ont besoin de se lancer rapidement pour assurer que le service public est attrayant pour la génération suivante de travailleurs et que les éléments fondamentaux de distribution de service ne déclinent pas tandis que nous entrons en compétition pour des ressources rares et mettons en place de nouvelles stratégies. Selon un rapport récent de BMO, le Canada est actuellement en situation de plein emploi et la pénurie d'offre va continuer à affecter de nombreux secteurs, même avec un ralentissement anticipé du marché.

Selon une étude du Fraser Institute en 2018, les postes du secteur public comptent pour 20,8% de tous les postes au Canada. Après la pandémie, l'emploi canadien a en fait récupéré plus rapidement que nos voisins du sud. Le taux de participation du Canada pour les gens entre 15 et 64 ans dépasse les taux d'emploi avant la pandémie et celui des É.-U. : « il a y plus de gens employés que pour n'importe quelle autre année. Même avec le recul récent, l'emploi est toujours de 2,2% de plus par rapport au pic avant la pandémie. » Les éléments fondamentaux, cependant, montrent que même si les chiffres absolus sont en hausse, le taux de participation a décliné depuis les trois dernières années, attribué largement au pourcentage en croissance de la population de plus de 65 ans. Selon la même étude, les indicateurs ne soutiennent pas une « grande résignation » canadienne mais la pandémie a entraîné « des départs en retraite anticipés, un changement de style de vie et un changement de travail. »

Du côté de la demande, les attentes d'une économie forte demeurent. Selon « l'analyse des perspectives du marché de la banque du Canada, le partage des entreprises prévoyant d'accroître

l'embauche a lancé une tendance à des niveaux record et presque deux fois les normes historiques. » Le secteur technologique du Canada « se développe plus rapidement qu'aux États-Unis », le secteur technologique canadien montre une croissance de 1,6% l'année dernière par rapport à une croissance de 1,1% aux É.-U. Les facteurs sous-jacents incluent une « hausse dans le marché national du capital-risque » et des investissements continus par de large organisations de marque dans de grands centres urbains. Selon un article récent du Toronto Star, « la pénurie de main-d'œuvre donnera également aux travailleurs plus de pouvoir de négociation qu'ils n'ont vu en un demi-siècle ... [et] la cohorte relativement petite en âge de travailler durera probablement pendant des décennies. »

Dans un marché de main-d'œuvre difficile, les gouvernements et les agences provinciaux et municipaux doivent entrer en compétition dans un bassin de main-d'œuvre déjà limité. Certains points clés à prendre en considération dans la préparation de la forte demande attendue en cours et du marché de faible offre comprennent ce qui suit :

Augmenter la mise en œuvre de services numériques comme un moyen d'augmenter des ressources limitées et de fournir des méthodes alternatives de distribution de service qui augmentent souvent la satisfaction de l'employé(e) et de l'électeur(trice). Les services numériques fournissent non seulement des options alternatives et simplifiées de distribution de service mais aident également à diriger la concentration de l'employé(e) vers les domaines nécessitant son expertise, offrant de nouvelles options de carrière.

L'ancien paradigme est un concept d'expérience client comme un mécanisme d'idéalisation, mais le nouveau paradigme est la résilience d'entreprise pour la protection de la valeur et la réduction des risques.

Définissez votre stratégie commerciale numérique

Encourager les travailleurs à continuer de participer plus longtemps au marché à travers un emploi hybride, un temps partiel et d'autres stratégies professionnelles alternatives. S'assurer que l'environnement culturel et technologique est attentif aux besoins de gestion et des employés et peut promouvoir une collaboration et une communication efficaces.

Une image de personnes dans un appel en vidéoconférence. En-dessous de l'image est indiqué « Centre de recherche d'un lieu de travail hybride. »

Centre de recherche d'un lieu de travail hybride

Investir dans la reconversion et les stratégies de transfert qui permettent aux employés non seulement d'occuper des rôles nécessaires mais aussi d'accroître leur satisfaction et de minimiser le roulement du travail non volontaire. Les employés considèrent les programmes solides de formation comme un composant clé d'une culture positive du travail.

Un diagramme montrant le pourcentage d'employés qui considèrent qu'une formation est apportée et requise dans leurs départements TI. Une formation de compétences ou de certifications techniques est ce qui est fourni le plus et les compétence ou certifications techniques et la direction générale sont ce qui est requis le plus.

Tendances de talents TI en 2022

Engager les étudiants avant qu'ils entrent sur le marché. Le taux de scolarisation canadien au niveau post-secondaire pour les programmes STIM (sciences, technologies, ingénierie et maths) n'a pas connu, au cours de ces dernières années, la baisse que certains programmes de sciences sociales et d'arts ont subie. Selon un rapport EdTech qui s'est penché sur les tendances de 2016 à 2017, « les études STIM étaient une exception importante. Campus Technologie rapporte que les inscriptions dans les études STIM ont augmenté de 2,2 pour cent. Les études en rapport avec les sciences informatiques ont augmenté de 24 919 inscriptions. » Associé à la forte demande en ressources technologiques, les agences gouvernementales ont besoin de trouver des moyens de s'associer avec les programmes d'éducation post-secondaire à travers le développement de programme, des opportunités de coopération et des salons de l'emploi, entre autre, en tant que moyen de renforcer les avantages du service public et en attirant et en étant compétitif au-delà du salaire.

Spécialité du programme en post-secondaire au Canada par rapport aux É.-U. Les É.-U. ont un pourcentage plus élevé d'inscriptions en Sciences sociales et Art, Santé et Autres que le Canada. Le Canada a un pourcentage plus élevé d'inscriptions en Affaires et Droit, Education et STIM que les É.-U.

Source : « L'état de l'éducation post-secondaire au Canada, » Higher Education Strategy Associates, 2021

Faire de la transformation TI culturelle un impératif stratégique dans vos pratiques d'embauche et de formation. Puiser dans les programmes d'immigration et encourager la diversité, l'équité et l'inclusion dans vos pratiques d'embauche afin de créer une culture saine au sein de votre équipe. Le gouvernement, en tant qu'employeur, doit encourager une reconnaissance facilitée des diplômés étrangers, dans le cadre d'un programme complet d'effectif.

Consulter notre centre TI de transformation culturelle Une bonne affaire, pas une bonne philanthropie.

Centre TI de transformation culturelle

Créer un environnement d'employé engagé qui stimule l'innovation et résout les besoins de manière créative et collaborative. Les employés démotivés sont 70% plus enclins à indiquer qu'ils envisagent de quitter une organisation (Enquête sur l'engagement de l'employé McLean and Co; n=5 902).

Un diagramme représentant l'impact de l'engagement sur l'innovation. Des employés engagés sont deux fois plus enclins à dire qu'ils ne craignent pas d'essayer de nouvelles idées dans leur travail par rapport aux employés démotivés, et plus de cinq fois plus enclins à dire qu'ils trouvent que leurs suggestions d'amélioration sont sérieusement prises en compte et que l'organisation encourage l'innovation.

Construire un programme TI d'engagement d'employé

Mettre en œuvre la structure organisationnelle requise qui est nécessaire pour compléter les besoins en évolution du gouvernement et qui se concentre stratégiquement sur la génération de valeur. Une reconception organisationnelle réussie demande une compréhension claire de la raison pour laquelle elle est nécessaire et de ce qui peut être obtenu en fonctionnant dans une nouvelle structure.

La trinité de valeur technologique : la distribution de la valeur d'entreprise et de besoins stratégiques se produit au croisement du modèle TI opératoire, de la stratégie numérique et technologique et de la gouvernance I&T.

Repensez votre structure organisationnelle en matière de TI

Notre point de vue

La distribution du service public a dû évoluer de manière dramatique ces dernières années en réponse aux attentes changeantes de l'électeur(trice) et de l'employé(e), et de manière plus significative, à la pandémie. Ceci a été et continuera d'être remis en cause par la forte demande et l'offre faible de ressources de main d'œuvre, notamment dans des secteurs hautement qualifiés comme la technologie. Un ensemble complet de stratégies pour renforcer et simplifier la distribution de service est nécessaire pour maintenir les niveaux nécessaires d'effectif et optimiser la valeur ajoutée de vos ressources humaines.