

À l'avant-garde du maintien en poste des talents : Le portail primé de Economic Development Winnipeg

Animatrice : Maggie John

Vue d'ensemble :

Dans cet épisode, Ashley Dunlop nous rejoint pour discuter des efforts novateurs déployés par Economic Development Winnipeg (EDW) visant à exploiter les technologies de pointe afin d'améliorer leur impact au Manitoba. Ashley Dunlop est directrice du développement des talents et de la main-d'œuvre à EDW. Dunlop nous fait part du rôle que la technologie a joué dans l'amélioration de l'efficacité du recrutement des talents au Manitoba, de l'importance du recrutement des nouveaux arrivants, et de la manière dont les efforts déployés dans ces domaines ont permis à EDW de recevoir le tout premier Prix du pionnier en matière de technologie à l'occasion de Magnet Network Live.

MAGGIE :

Nous sommes en direct de Magnet Network Live. C'est moi qui vous accueille, Maggie John, et Ashley Dunlop vient tout juste de me rejoindre. Elle est la directrice du développement des talents et de la main-d'œuvre chez Economic Development à Winnipeg. Ashley, bienvenue!

ASHLEY :

Merci beaucoup de m'avoir invitée.

MAGGIE :

Et aussi toutes mes félicitations! Vous avez donc remporté un prix avec Magnet. Parlez-nous un peu de cela.

ASHLEY :

Oui, nous avons eu l'immense honneur d'être les lauréats du prix Pionnier en matière de technologie, ici à Magnet Live. Nous venons donc de Winnipeg et nous avons eu l'occasion d'établir de formidables liens au cours de la matinée, et de la journée suivante. Et nous sommes vraiment honorés de voir que notre travail a été reconnu.

Nous avons travaillé avec la plateforme Magnet pendant plus de trois ans dans le cadre de notre projet, et encore plus longtemps avant cela. Le fait que ce travail soit reconnu est pour nous une surprise, car nous avons simplement l'impression de faire notre travail habituel. C'est donc un grand honneur pour nous que de recevoir ce prix de Pionnier en matière de technologie.

MAGGIE :

Parlez-nous un peu plus de ce que vous faites. Cela comprend le travail au Manitoba, mais aussi les chercheurs d'emploi du monde entier, et pas seulement ici au Canada. Expliquez-nous un peu tout cela.

ASHLEY :

Oui. Nous sommes donc les administrateurs du portail des offres d'emploi de Work in Manitoba, financé par le gouvernement du Manitoba. Ce portail utilise la plateforme technologique Magnet comme fondement de cette technologie.

Par conséquent, nous avons utilisé Work in Manitoba comme point de rencontre de l'écosystème des talents au Manitoba. Grâce à la personnalisation, au développement, et à la promotion, nous avons pu établir des liens avec nos établissements d'enseignement postsecondaire au cours des dernières années, qui orientent désormais leurs diplômés vers le portail. Nous avons pu entrer en contact avec leurs agences de services de l'emploi qui utilisent notre portail comme tableau d'affichage des offres d'emploi. Nous avons également collaboré avec les conseils sectoriels pour faire de cette plateforme l'endroit par excellence au Manitoba pour se rencontrer, et établir des liens entre les talents et les entreprises.

Economic Development Winnipeg—notre mandat consiste à aider la communauté des affaires de Winnipeg et du Manitoba à maintenir les travailleurs en poste, et à trouver les bons talents.

Au Manitoba, le nombre de travailleurs qui quittent la province est supérieur à celui des nouveaux arrivants. Il est donc très important pour nous de pouvoir trouver des talents clés pour continuer à faire croître notre économie.

L'une des façons dont nous avons, de manière créative, je dirais, piraté le système, et par conséquent la plateforme Magnet, est de l'utiliser lorsque nous effectuons des missions de recrutement à l'étranger. De nombreuses agences de développement économique au Canada se rendent à l'étranger pour chercher des travailleurs qualifiés afin de combler les lacunes en matière de talents. Ainsi, lorsque nous faisons cela, nous ne procédons pas différemment, si ce n'est que nous dirigeons toutes les personnes que nous rencontrons vers le portail Work in Manitoba.

Lorsque nous planifions une mission de recherche de talents, avant de partir, nous déterminons, en collaboration avec les entreprises, les emplois qu'elles ont à offrir. Nous publions ces offres sur le site de Work in Manitoba, puis nous menons des actions de sensibilisation, que ce soit au Maroc, en France ou au Royaume-Uni, afin de trouver des talents qui postulent déjà à ces emplois sur le portail, avant même que nous ne nous rendions sur place.

Lors de ces événements, nous faisons venir des entreprises qui organisent des entretiens en direct avec les candidats qui ont été identifiés sur le portail de l'emploi de Work in Manitoba comme étant les plus qualifiés.

Il s'agit d'une approche très ciblée et d'une très bonne utilisation du temps de l'employeur. Je veux dire, pour convaincre une entreprise de prendre une semaine de congé - nous devons être en mesure de présenter des résultats. Nous avons pu ainsi rentabiliser au mieux ces déplacements.

Nous faisons des efforts de sensibilisation sur la qualité de vie au Manitoba et à Winnipeg. Mais cela nous a permis d'obtenir des résultats très concrets pour notre communauté d'affaires. Cela donne également l'occasion de prolonger la durée de vie d'une mission de recrutement de talents, que ce soit à l'étranger, dans une autre

ville canadienne, ou lors d'un salon de l'emploi dans l'un de nos établissements d'enseignement postsecondaire.

En effet, dès que les intéressés s'inscrivent sur la plateforme Work in Manitoba, ils intègrent automatiquement notre écosystème de talents potentiels. Par exemple, les entreprises qui cherchent à s'installer à Winnipeg et qui disent que, si elles lancent leurs activités, elles auront besoin de 200 personnes possédant telle ou telle compétence, ou tel ou tel titre d'emploi - nous pouvons montrer ce qu'il en est avant de procéder à la comptabilisation. Dans l'écosystème de Work in Manitoba, qui ne concerne que les talents qui vivent à Winnipeg ou qui sont prêts à s'y installer, nous disposons d'un certain nombre d'employés qualifiés.

Cela nous aide vraiment à prendre conscience de ce dont nous disposons, de nos lacunes, et de notre potentiel.

MAGGIE :

Quelles sont les lacunes que vous constatez au Manitoba?

ASHLEY :

C'est une excellente question. Je dirais qu'un grand nombre de nos établissements d'enseignement postsecondaire font un excellent travail pour améliorer les compétences, ou former les nouveaux travailleurs qui entrent sur le marché du travail, à savoir ceux qui passent par le système des collèges et des universités.

Dans certains secteurs clés, nous avons entendu dire que la pièce manquante est parfois le manque de talents de niveau intermédiaire ou supérieur. Le secteur de la technologie en est un exemple. Nous sommes en train de mener une mission technologique axée sur les talents clés, et ce que nous disent les entreprises, c'est que nous avons des gens formidables qui sortent de nos écoles, mais nous manquons de mentors ou de seniors, de type « architecte de l'interface utilisateur en chef ».

Nous avons donc besoin de ces personnes pour pouvoir continuer à former la main-d'œuvre et à encadrer les nouveaux diplômés qui arrivent.

Le secteur des transports est un autre secteur qui a été très, très actif, et qui a obtenu d'excellents résultats sur le portail de l'emploi Work in Manitoba, et en matière de solutions pour la main-d'œuvre.

Le secteur des mécaniciens de poids lourds, des chauffeurs de camion, des mécaniciens diesel présente un réel déficit dans le domaine des compétences. Je pense que ce secteur a subi les effets de la pandémie de COVID. Et il n'y a tout simplement pas suffisamment de jeunes de la région qui veulent occuper ces emplois, ou qui disposent des compétences nécessaires pour le faire.

Nous avons donc réussi à faire venir de nouveaux employés du Royaume-Uni, d'Irlande, d'Allemagne et du Maroc pour combler ces lacunes.

MAGGIE :

Parlez-moi donc de la diversité d'expérience que vous obtenez probablement avec un ensemble de personnes différentes dotées d'un vécu différent, d'expériences culturelles différentes, et qui arrivent sur le marché du travail au Manitoba?

ASHLEY :

Je pense que cela a beaucoup apporté à Winnipeg et à la main-d'œuvre manitobaine. L'une des grandes qualités de Winnipeg, c'est qu'il s'agit déjà d'une ville très diversifiée. Nous aimons dire que plus de 100 langues y sont parlées, et la diversité culturelle y est donc très appréciée.

Chaque année, nous organisons l'un des plus grands festivals culturels du Canada. Je crois que c'est le 30e anniversaire de notre Folklorama. Les habitants de Winnipeg y sont donc très attachés. Il y a aussi le fait que pour nous, originaires du Manitoba, nous sommes toujours un peu flattés lorsque des gens viennent dans notre ville et choisissent de s'installer ou de faire leur vie à Winnipeg.

Et je me souviens que lorsque j'étais étudiante à l'université, par exemple, lorsque vous rencontriez un étudiant venant de France ou d'Australie qui effectuait son stage à Winnipeg, nous avons vraiment envie de l'héberger. Ce n'est pas pour rien que le Manitoba est réputé pour sa convivialité.

Je pense donc que la diversité à venir, qui a déjà été apportée, nous permet de faire venir des travailleurs qualifiés par le biais de ces missions. Le Manitoba a également été la première province du Canada à mettre en place le Programme des candidats de la province du Manitoba, et a vraiment mené ces initiatives au Canada. Par ailleurs, le Manitoba a été le premier à reconnaître que les régions du Canada sont différentes, qu'elles ont des besoins différents, et que certaines villes comme Winnipeg et la province du Manitoba nécessitent une aide supplémentaire pour attirer des travailleurs, contrairement aux villes plus connues comme Toronto et Vancouver.

Ainsi, la tradition de l'immigration et des travailleurs immigrés est très ancienne à Winnipeg et au Manitoba, et je pense que les nouveaux arrivants sont très heureux de le constater.

Vous savez, la plupart des chercheurs d'emploi que nous rencontrons à l'étranger ne connaissent pas Winnipeg lorsqu'ils commencent. Personne ne rêve vraiment de s'installer à Winnipeg depuis qu'il est tout petit, n'est-ce pas? Mais lorsqu'ils commencent à communiquer avec nous et qu'ils découvrent la qualité de vie exceptionnelle, le coût de la vie, les opportunités, cela reste un endroit où ils peuvent vivre un peu de ce rêve, et s'établir, avoir une maison, pouvoir faire toutes ces choses canadiennes tout en ayant accès à la nature, ce qui est, je suppose, ce que le Canada a toujours vendu, en quelque sorte.

MAGGIE :

Et probablement beaucoup plus accessible que certaines grandes villes où la concurrence est bien plus forte. Je ne peux m'empêcher de penser à ce que vous avez dit au tout début de notre entretien à propos des départs. Et donc, comment faire pour récupérer ces talents? Comment peut-on faire en sorte que les talents restent dans la province? Comment développer cela au lieu de s'inquiéter de la fuite des talents?

ASHLEY :

Je crois qu'il s'agit là d'un aspect très important dans une région comme le Manitoba : le maintien des effectifs est tout aussi important que le recrutement des

talents. Et je pense qu'une grande partie de cette différence est liée à la perception qu'ont les jeunes et les gens au sujet des opportunités qui existent à Winnipeg et au Manitoba. Un peu plus tôt, lors d'une séance, nous avons parlé des PME, et quelqu'un a dit que deux tiers de la main-d'œuvre canadienne était employés dans des PME. J'oserais dire qu'au Manitoba, ce chiffre est encore plus élevé, vous savez? Il faut donc éduquer un peu les gens pour qu'ils comprennent que des opportunités existent et qu'ils sachent ce qui se passe dans leur région. Parfois, on ne le sait pas forcément, mais Winnipeg possède l'une des communautés cinématographiques et créatives les plus dynamiques du Canada et, par exemple, un vol direct Los Angeles-Winnipeg vient d'être mis en place en raison des performances de cette industrie. Il est donc très important de veiller à ce que les gens soient conscients de ces possibilités, qu'ils aient le sentiment d'en faire partie, et qu'ils sachent qu'il n'est pas nécessaire de quitter le Manitoba ou Winnipeg pour réussir, et avoir une vie formidable.

MAGGIE :

Merci beaucoup pour le temps que vous nous avez accordé aujourd'hui, Ashley.

ASHLEY :

Merci beaucoup, j'ai été ravie de discuter avec vous.

MAGGIE :

C'était Ashley Dunlop, directrice du développement des talents et de la main-d'œuvre à Economic Development Winnipeg.