

## **Révolutionner le développement de la main-d'œuvre : La vision de Doug Walker**

Animatrice : Maggie John

### **Vue d'ensemble :**

Dans cet épisode, Doug Walker nous rejoint pour parler de la façon dont la technologie peut aider les PME à atteindre leur plein potentiel. Doug Walker est un vétéran de l'industrie technologique canadienne, et un diplômé de Toronto Metropolitan University. Il a commencé sa carrière chez IBM, puis a occupé des postes de direction dans des PME et des entreprises de niveau mondial. Doug a exercé en tant que président de Silicon Graphics Canada (qui a racheté Cray Computing), et PDG d'Alias Systems et de BitTorrent. Il a cofondé WhoPlusYou avec Joanne Rusnell (COO) et Al Lopez (CPO). Walker explique pourquoi les PME ne profitent pas du soutien offert par le gouvernement, pourquoi il n'existe pas de solution unique pour l'économie canadienne, et ce qu'il a appris des plus de 70 000 entreprises qui utilisent Magnet.

### **Voici quelques points forts de notre entretien :**

1. Les PME sont en mode survie et n'ont ni le temps ni les ressources nécessaires pour accéder au soutien, même lorsqu'il est disponible. La technologie doit permettre de simplifier la manière dont les PME identifient et accèdent au financement, aux possibilités de formation, etc.
2. Jusqu'à présent, le Canada a adopté une approche consistant à répartir le soutien aux PME sur plusieurs catégories et programmes. Walker plaide en faveur de programmes de soutien complets qui combinent formation, financement et informations sur le marché du travail.
3. L'IA ne sert pas seulement à accélérer les choses. En ce qui concerne les entreprises, nous devons réfléchir à la manière dont l'IA peut être utilisée à des fins très spécifiques, en vue d'améliorer leurs résultats.

**MAGGIE :**

Nous sommes de retour sur Magnet Network Live, en compagnie de Doug Walker.

Doug est le PDG de WhoPlusYou, une société de technologies privées qui alimente la plateforme Magnet. Il est spécialisé dans le développement de solutions technologiques qui mettent en relation les chercheurs d'emploi, les employeurs, et les éducateurs, afin de relever les défis du marché du travail.

Comment allez-vous, Doug?

**DOUG :**

Je vais très bien, merci.

**MAGGIE :**

Jusqu'à présent, qu'avez-vous retenu des séances auxquelles vous avez participé?

**DOUG :**

Il semble qu'il y ait une sorte de thème commun à toutes les séances. Il est question des PME au Canada, et de la manière dont on approche les PME, et dont on les met en contact avec les programmes gouvernementaux.

Un vrai casse-tête. On peut dire qu'il s'agit d'un gros problème. Je crois que nous avons beaucoup entendu parler des problèmes liés à cette situation. Mais, nous n'avons pas beaucoup entendu parler des solutions pour accomplir ce qui est nécessaire pour faire avancer l'économie.

**MAGGIE :**

Effectivement, et selon vous, en quoi consistent ces solutions? Quels sont les éléments que nous devons prendre en compte?

**DOUG :**

Je pense que nous devons vraiment comprendre la nature des PME.

Si le gouvernement envisage de faire progresser le développement de la main-d'œuvre et le développement économique en s'appuyant sur les PME, il doit comprendre à quoi ressemble le véritable marché au Canada.

Il existe 1,3 million d'entreprises au Canada, et 97 % d'entre elles sont des PME. Depuis toujours, les PME sont confrontées à des problèmes de financement. Elles ne disposent pas de leur propre service de ressources humaines. Elles n'ont pas non plus de service de formation.

Et elles se fichent éperdument de savoir si l'économie canadienne va progresser à leurs dépens.

**MAGGIE :**

Pour la plupart d'entre elles, elles essaient simplement de survivre.

**DOUG :**

Oui, leur objectif est de savoir d'où viendra le prochain chèque de paie. D'où viendra le prochain salaire? Comment vais-je pouvoir rembourser le prêt accordé à ma petite entreprise? Ces PME ne pensent pas à faire croître le PIB de 1,1 % en Colombie-Britannique cette année. Ce n'est pas ce qui les préoccupe.

Ainsi, pour venir en aide aux petites entreprises, le pays a traditionnellement pris des fonds, et les a répartis entre des partenaires qui avaient de bonnes intentions à cet égard.

Mais les PME ne seront pas intéressées tant qu'il n'y aura pas une sorte de programme global mis à leur disposition, sans qu'elles aient à faire des pieds et des mains pour y accéder. Et cela ne se limite pas à une seule chose, comme par exemple une aide financière. Cela inclut tous les types de soutiens dont les entreprises ont besoin pour réussir.

Donc, il peut s'agir d'une multitude de choses, n'est-ce pas? Le financement est certainement la chose la plus importante, mais parallèlement, il est important de savoir comment obtenir le bon contenu pour former le personnel.

De quelle formation mes employés ont-ils besoin? De quelles informations relatives au marché du travail ai-je besoin dans ma région pour prendre les bonnes décisions commerciales?

Comment puis-je me tenir informé des programmes gouvernementaux, au fur et à mesure de leur développement et de leur évolution?

Tous ces éléments sont extrêmement importants, mais il faut les intégrer de manière à ce que tout ce que l'on construit pour une communauté corresponde précisément à ce dont cette communauté a besoin. Ainsi, il devient possible d'obtenir les résultats pour lesquels les programmes sont élaborés au sein du gouvernement.

Et à ce jour, ce n'est pas le cas.

**MAGGIE :**

Non. Oui, vous avez raison. Il y a effectivement encore beaucoup de questions qui restent sans réponse à ce sujet.

Et je suis d'accord pour dire qu'il faut se pencher sur les PME et se rendre compte, comme vous l'avez dit, qu'elles représentent une grande partie des revenus qui entrent dans ce pays. Nous devons nous concentrer davantage là-dessus.

**DOUG :**

C'est indispensable. Et nous devons tout coordonner.

Ainsi, l'idée de départ... sachant que je travaille avec Magnet depuis plus de 10 ans... Nous avons essayé de trouver des moyens de comprendre ces problèmes et de construire des dispositifs, des processus, des technologies. Vous voyez ce que je veux dire, quelle que soit la solution adoptée pour répondre à certaines de ces questions.

Au cours des dix dernières années, nous avons également acquis un public. Nous comptons près de 280 000 personnes affiliées au système. Nous travaillons avec environ 70 000 employeurs et 500 partenaires.

**MAGGIE :**

Impressionnant.

**DOUG :**

Nous avons de très bonnes relations avec le gouvernement. Notre but est surtout d'apprendre de toutes ces activités, parce que, vous savez, ce n'est pas simple de mettre la main à la pâte, et de faire ce qu'il y a à faire.

Voilà donc les choses sur lesquelles nous avons travaillé.

En collaboration avec Magnet, WhoPlusYou a développé des technologies permettant aux communautés de collaborer.

Ce que nous préconisons n'est pas le développement de la main-d'œuvre dans n'importe quelle région... Nous disons que l'objectif est d'aider les entreprises à être plus performantes en introduisant et en coordonnant des structures de soutien adéquates pour ces organisations.

Ensuite, nous veillons à mettre en place des moyens de communication avec ces PME pour qu'elles ne soient pas obligées de faire des recherches elles-mêmes, parce qu'il est évident qu'elles ne le feront pas.

**MAGGIE :**

Vous savez, Doug, je veux maintenant parler de ce que vous faites. Mais même comme vous l'avez dit à l'instant, je ne pense pas que ce soit parce que les PME ne veulent pas s'intéresser à ces autres domaines. Il s'agit simplement, encore une fois, d'un problème de temps. C'est une question de moyens financiers. Le problème est que, vous le savez, la personne dirigeante doit s'occuper de plusieurs choses à la fois.

**DOUG :**

C'est tout à fait ça. C'est une question de survie.

**MAGGIE :**

Alors, parlons donc des plateformes numériques. Dans quelle mesure les plateformes numériques telles que WhoPlusYou contribuent-elles à combler le fossé entre les chercheurs d'emploi, les employeurs, et les établissements d'enseignement pour faire évoluer le marché de l'emploi?

**DOUG :**

Eh bien, je veux dire que la... il y a eu une... revenons juste à l'étape précédente.

En effet, toutes sortes de solutions telles qu'Indeed ont été mises en place sur le marché. Vous savez, des organisations qui permettent aux gens de consulter des offres d'emploi. Toutefois... nous ne travaillons pas exactement comme ça.

Ce que nous faisons, c'est que nous recherchons des projets pour des communautés qui essaient d'atteindre un certain objectif, puis nous construisons des projets en fonction de ces communautés, et nous mettons en œuvre des technologies adaptées.

**MAGGIE :**

D'accord.

**DOUG :**

Et ces technologies peuvent prendre différentes formes. Tout dépend de la communauté.

Notre approche consiste à développer une plateforme numérique, un réseau, une sorte d'armature qui dit : « Nous ne sommes pas là pour rivaliser avec vous. Notre objectif est de collaborer avec vous ».

Nous pouvons ainsi mettre en place les technologies adaptées aux besoins de chaque communauté. C'est ainsi qu'on commence à trouver des solutions.

Et nous pouvons communiquer entre ces technologies et entre ces fournisseurs de contenu. Il est alors plus simple d'obtenir une solution plus complète.

Et selon nous, il s'agit là de l'étape suivante, où la technologie numérique peut réellement être utilisée afin de stimuler un marché.

L'idée n'est pas de faire progresser une seule PME. Il s'agit de créer des programmes visant à soutenir des milliers ou des centaines de milliers de PME, en vue d'atteindre un objectif particulier.

Cet objectif pourrait être le développement de la main-d'œuvre, mais il pourrait aussi être thématique. Il pourrait s'agir de systèmes pour les personnes en situation de handicap, n'est-ce pas? Il pourrait s'agir de systèmes dédiés aux jeunes, à l'immigration, ou quel que soit le thème retenu.

Nous pouvons intégrer ce type de technologie numérique autour de n'importe quel thème, et faire appel à toutes les ressources dont nous avons besoin pour communiquer entre elles, et élaborer une solution plus vaste et plus complète.

**MAGGIE :**

Donnez-nous un exemple de projet sur lequel vous avez travaillé, et qui vous a permis d'atteindre cet objectif.

**DOUG :**

Oui, bien sûr. L'un de ces projets est un projet du gouvernement fédéral appelé Programme de stages pratiques pour étudiants (sic : Programme de stages pratiques pour étudiants), je m'excuse, le PSPÉ, dans le cadre duquel nous travaillons avec des employeurs dans tout le Canada, et nous les mettons en relation avec tous les établissements d'enseignement supérieur du pays.

L'employeur n'a plus besoin de publier une offre d'emploi dans, disons, 35 universités ou établissements d'enseignement supérieur. Une seule annonce suffit. Les employeurs peuvent sélectionner précisément les personnes avec lesquelles ils souhaitent communiquer, et tout le système fonctionne alors pour les mettre en relation avec les étudiants, et vice versa, de manière proactive, plutôt que d'essayer

de les convaincre de soumettre un CV, ou de faire quoi que ce soit pour chaque école. Cela fait gagner énormément de temps aux employeurs, qui obtiennent ainsi beaucoup plus de visibilité.

**MAGGIE :**

Oui, et probablement beaucoup plus d'influence aussi.

**DOUG :**

Beaucoup plus d'influence, oui.

**MAGGIE :**

Doug, comment peut-on tirer parti de la technologie pour créer des pratiques d'embauche plus efficaces et plus inclusives qui profitent à la fois aux employeurs et aux chercheurs d'emploi?

**DOUG :**

Je pense que les éléments relatifs à l'inclusion sont des éléments très ciblés pour nous. La technologie que nous avons développée comporte tout un volet « diversité » qui permet aux employeurs de dire : « Je recherche des personnes qui présentent telle ou telle condition catégorielle particulière », quelle qu'elle soit.

Ainsi, lorsqu'un employeur publie une offre d'emploi, il peut désormais atteindre, de manière anonyme, des personnes qui ne souhaitent peut-être pas révéler qu'elles se trouvent dans une situation de handicap, mais qui l'indiquent dans leur profil. Une fois que ces personnes prennent connaissance de l'offre d'emploi, elles peuvent décider de divulguer leur handicap, mais pas avant.

Il s'agit de protéger la personne en situation de handicap, tout en permettant aux employeurs d'entrer facilement en contact avec ces personnes, et de ne pas avoir à les chercher de manière explicite.

**MAGGIE :**

Expliquez-moi cela un peu plus en détail. Un employeur fait savoir qu'il recherche une personne en situation de handicap, quel qu'il soit.

**DOUG :**

Oui.

**MAGGIE :**

Et cette annonce est discrètement transmise aux personnes qui s'identifient à ce handicap. C'est ce que vous voulez dire?

**DOUG :**

C'est tout à fait ça.

**MAGGIE :**

Impressionnant.

**DOUG :**

Tout à fait. Ainsi, une invitation apparaît dans leur profil, dans leur système ou dans leur boîte de réception, quel que soit l'endroit. Elles consultent l'invitation, et disent : « Cette annonce ne m'intéresse pas ». À ce stade, l'employeur n'a aucune idée de l'identité de cette personne. Ou bien, la personne répond qu'elle est intéressée, et qu'elle est prête à partager l'information. Elle clique alors sur un bouton, et est ensuite mise en relation avec l'employeur en question.

**MAGGIE :**

Et est-ce que vous constatez que de plus en plus d'employeurs disent, « Oui, je cherche des personnes issues de toutes sortes d'horizons », et qui recherchent délibérément certaines personnes pour les intégrer à leur équipe?

**DOUG :**

Oui. C'est une sorte de bifurcation, n'est-ce pas? Si vous êtes une PME, c'est une lutte de chaque instant.

**MAGGIE :**

Vous essayez juste de trouver quelqu'un.

**DOUG :**

C'est une obligation, vous savez, c'est comme la publicité Indeed, l'ingénieur du son est parti, vous avez besoin d'un nouvel ingénieur du son, n'est-ce pas? Ce genre de choses, non? Mais si vous êtes une grande entreprise canadienne, vous avez des objectifs, n'est-ce pas? Vous en avez besoin, non seulement parce que c'est obligatoire sous certaines formes, mais aussi parce que c'est ce qu'il convient de faire, on est bien d'accord? Et à mon avis, la diversité permet, du moins, de disposer d'une meilleure main-d'œuvre. Et donc, oui, nous constatons cela plus souvent dans les grandes entreprises. Nous pouvons observer cela lorsque nous travaillons, par exemple, avec la Banque Royale, qui nous dit : « Écoutez, dans tout le pays, nous croyons en la diversité, et nous voulons faire en sorte de mettre en place un filet suffisamment large, et de le cibler correctement pour que les gens sachent que nous voulons que la diversité soit une réalité à la Banque Royale ».

**MAGGIE :**

Je suis ravie d'entendre ça, Doug. J'adore cela parce qu'il s'agit de dire de manière délibérée : « Comment pouvons-nous vous aider à diversifier votre équipe? » Et c'est exactement ce que vous faites. J'aime aussi la volonté de l'employeur de dire : « Oui, c'est ce que nous recherchons. Voici comment nous souhaitons organiser notre équipe pour qu'elle puisse bien représenter notre pays ». Et vous êtes en mesure de les accompagner et de leur dire : « Nous avons la personne idéale pour vous ».

**DOUG :**

Et nous combinerons évidemment cela avec les compétences qui exigent une expérience éducative, et toutes ces choses formidables. C'est ce que tout le monde fait. Mais nous irons au-delà. Cette conférence a beaucoup parlé de l'IA. Et notre technologie intègre l'IA. Nous continuerons à le faire, et à développer toutes ces choses. Mais ce n'est pas notre objectif principal. L'objectif est d'utiliser la technologie de l'IA à des fins très spécifiques pour améliorer l'expérience de tous

ceux qui utilisent la technologie numérique. Il ne s'agit pas de dire boom, créez-moi un CV. À mon avis, ce n'est pas ce qui va fonctionner au bout du compte. Ce qui fonctionnera, c'est le sentiment d'être mieux soutenu, et de disposer de plus de connaissances concrètes lors de la participation à ce genre d'activités.

**MAGGIE :**

Doug, merci d'être venu nous rendre visite.

**DOUG :**

Avec plaisir.

**MAGGIE :**

C'était Doug Walker. Le PDG de WhoPlusYou.