

Scott Stirrett – Libérer l’avenir : Compétences entrepreneuriales pour les jeunes Canadiens

Animatrice : Maggie John

Vue d’ensemble :

Scott Stirrett nous rejoint pour discuter de la manière dont les jeunes peuvent se préparer à l’avenir du travail. Stirrett est le fondateur et le président-directeur général de Venture for Canada, un organisme de bienfaisance national qui encourage les jeunes Canadiens à acquérir des compétences entrepreneuriales. Selon Stirrett, l’expérience professionnelle par le biais de stages et d’expériences d’apprentissage intégré au travail est l’une des meilleures méthodes de préparation à la future réussite professionnelle. Les réseaux et le mentorat jouent également un rôle important, de même que le sens de la curiosité, et la volonté de continuer à apprendre.

Voici quelques points forts de notre entretien :

1. Les compétences sociales et émotionnelles restent importantes et méritent d’être cultivées. La capacité à mettre au défi ses collègues, tout en restant agréable et en se comportant de manière professionnelle dans un environnement diversifié est un réel atout.
2. D’autres compétences importantes incluent la capacité à communiquer de manière claire et organisée tout en adaptant son message à des publics distincts, ainsi que la concentration et la gestion du temps/la hiérarchisation des tâches.
3. Nous conseillons aux jeunes professionnels de constituer un « conseil consultatif personnel » regroupant des personnes qu’ils peuvent consulter sur des questions importantes, telles que la carrière, le mentorat, etc.

MAGGIE :

Nous sommes de retour, en direct de Magnet Network Live! C'est moi qui vous accueille, Maggie John, et Scott Stirrett vient tout juste de se joindre à moi.

Scott est le fondateur de Venture for Canada, une organisation caritative nationale dont l'objectif est de développer les compétences entrepreneuriales des jeunes Canadiens par le biais de bourses et de programmes de formation. Son travail consiste à mettre en relation des diplômés avec de jeunes entreprises et des petites entreprises, afin de combler la pénurie de compétences sur le marché du travail canadien et de promouvoir l'esprit d'entreprise chez les jeunes. Bienvenue à vous Scott.

SCOTT :

Merci de m'avoir invité.

MAGGIE :

Parlez-moi du moment le plus fort que vous ayez vécu aujourd'hui.

SCOTT :

Je pense au discours d'ouverture, où l'intervenante a évoqué le rôle de l'intelligence artificielle pour remettre en question la façon de penser des gens.

MAGGIE :

Vous pensez à Vivian? En effet, tout le monde parle de Vivian aujourd'hui.

SCOTT :

Elle s'est vraiment très bien débrouillée. Et bien souvent, quand j'utilise l'IA, c'est plutôt pour en faire une sorte d'assistant, et non pas pour relever un défi. Je trouve que c'est une façon originale d'envisager l'utilisation de l'IA dans la vie de tous les jours.

MAGGIE :

Beaucoup de gens réfléchissent à ce qu'elle a dit aujourd'hui. Merci pour vos commentaires, Scott. Alors, parlez-moi un peu plus de ce que vous faites à Venture for Canada. De quelle manière les jeunes professionnels peuvent-ils mieux se préparer à l'évolution des exigences de la main-d'œuvre de demain?

SCOTT :

Il existe de nombreuses façons de procéder. L'une d'entre elles consiste à acquérir une expérience professionnelle pratique le plus tôt possible.

Alors, qu'on soit à l'école secondaire, à l'université, ou au collège, il est important de faire des stages, de participer à des expériences d'apprentissage intégré au travail, et de disposer d'un environnement pratique pour exercer et développer ses compétences. C'est donc la première façon de procéder.

La deuxième consiste à vraiment s'engager dans la constitution d'un réseau professionnel. Je suis convaincu que l'apprentissage auprès de mentors, de pairs et d'autres personnes qui travaillent dans le même domaine que vous est une solution inestimable pour vous préparer à un avenir du travail qui évolue rapidement.

Et je dirais que la troisième chose est d'être curieux. Consultez des informations provenant de sources très variées.

Je crois que les gens qui font preuve de curiosité innée, et qui s'engagent dans l'apprentissage tout au long de la vie réussiront à s'épanouir dans un monde qui évolue très rapidement.

MAGGIE :

Toutes ces initiatives semblent très intéressantes, mais également difficiles à mettre en œuvre.

SCOTT :

Absolument.

MAGGIE :

Alors, comment faire si on n'a pas de réseau? Que faire si on n'a pas accès à la plupart des choses que vous venez de mentionner?

SCOTT :

En ce qui concerne plus particulièrement la question du réseau, l'une des choses les plus importantes est de se fixer de manière proactive des objectifs pour développer son réseau.

Ainsi, que ce soit en disant que chaque semaine vous allez rencontrer une nouvelle personne que vous n'avez jamais rencontrée auparavant, en établissant un contact sur LinkedIn, ou encore en envoyant des courriels spontanés.

Progressivement, au bout d'un an, cela se traduira par 50 nouvelles personnes et, sur plusieurs années, cela finira par représenter des centaines de personnes différentes.

C'est donc ce que je répondrais au sujet du développement de votre réseau professionnel, mais je dirais que le même principe peut s'appliquer à de nombreuses autres choses.

Fixez-vous de petits objectifs, hebdomadaires, mensuels ou bihebdomadaires, et au fil du temps, vous accomplirez de réels progrès qui vous permettront de vous préparer à l'avenir du travail.

MAGGIE :

Et quelles sont les compétences que vous considérez comme les plus importantes pour réussir aujourd'hui?

SCOTT :

Je pense qu'à l'ère de l'intelligence artificielle, de nombreuses compétences socio-émotionnelles sont de plus en plus importantes.

Et parmi ces compétences socio-émotionnelles fondamentales, il y a la capacité à travailler avec d'autres personnes.

Êtes-vous quelqu'un qui est capable de lancer des défis aux autres, tout en étant conciliant?

Je pense que le fait d'être très intelligent n'est pas nécessairement un gage de réussite. Vous devez pouvoir travailler de manière relativement harmonieuse avec un large éventail de personnes différentes.

Il s'agit donc d'une compétence socio-émotionnelle qui, selon moi, est très importante.

Une deuxième compétence primordiale est la capacité à communiquer.

Êtes-vous capable de communiquer clairement? Pouvez-vous communiquer de manière organisée? Savez-vous communiquer de sorte que les gens se sentent écoutés, et que votre message soit adapté à un public spécifique?

Par conséquent, je pense que la communication, tant écrite qu'orale, est de plus en plus importante.

Et une troisième compétence socio-émotionnelle qui, à mon avis, est en train de devenir de plus en plus essentielle, est la hiérarchisation des priorités ainsi que la concentration.

Nous sommes de plus en plus assaillis par de nombreuses distractions, et le fait de pouvoir à la fois se concentrer et donner la priorité à ce qui compte le plus à un moment donné, peut constituer un énorme avantage dans la vie et la carrière de quelqu'un.

MAGGIE :

Ces compétences sont-elles... Si quelqu'un écoute cette interview et se dit, « oui, je ne suis pas très doué pour la communication » ou, « en effet, j'ai des difficultés dans ces domaines », est-ce que c'est quelque chose que l'on peut apprendre, et dans laquelle on peut se perfectionner? S'agit-il d'un domaine dans lequel il serait bon de faire appel à un mentor pour qu'il vous montre les éventuels problèmes que vous rencontrez à ce sujet, et vous conseille afin de perfectionner cette compétence?

Comment peut-on favoriser cela, développer cela, entretenir cela, afin de devenir un bon employé?

SCOTT :

Il est tout à fait possible de promouvoir toutes ces caractéristiques. Et je vais vous donner quelques exemples concrets.

La première chose à faire est d'acquérir une expérience professionnelle pratique, en particulier si vous êtes jeune, et de réaliser de nombreux stages et projets d'apprentissage intégré au travail.

Ces scénarios vous offrent la possibilité d'exercer et de développer certaines de ces compétences dans le monde réel.

Voilà donc ma première recommandation.

La deuxième chose à faire est de se fixer des objectifs d'apprentissage.

Comme dans l'autre question, fixez-vous des objectifs concrets du type : « J'aimerais suivre un cours d'art oratoire d'ici la fin de l'année », ou encore, « Au cours de l'année, je veux pouvoir m'exercer à parler en public dans trois situations différentes ».

Fixez-vous des objectifs d'apprentissage.

La troisième recommandation qui me vient à l'esprit consiste à créer un conseil consultatif personnel pour vous-même.

Je ne fais pas allusion à un conseil d'administration formel que vous rencontrez tous les trimestres et qui vous donne son avis, mais plutôt à une sorte de « cabinet de cuisine » composé de personnes issues d'horizons divers, qui vous connaissent de manière variée, et qui vous conseillent sur la façon dont vous pouvez vous améliorer dans tous ces domaines.

Si vous voulez en savoir plus sur les conseils consultatifs personnels, je vous inciterais à consulter Google « MIT personal advisory board research » (recherche sur les conseils consultatifs personnels du MIT).

Selon l'étude du MIT, il existerait sept types de personnes différentes.

Par type, on entend guide professionnel, mentor, etc.

Et chacun des membres de votre comité consultatif personnel peut occuper un créneau différent qui vous sera utile dans votre carrière.

Ce sont donc les trois recommandations que j'aurais à faire pour atteindre ces objectifs de manière concrète. Il est important de bien choisir les personnes qui vous entourent.

MAGGIE :

Pour m'adresser un instant aux auditeurs, vous remarquerez peut-être que le bruit de fond s'est un peu intensifié.

Nous sommes dans les locaux du Spirit of York, au cœur du Distillery District, qui est en quelque sorte le lieu de référence de Magnet Network Live.

C'est ici que nous enregistrons ce balado. Ainsi, vous entendrez beaucoup plus de bavardages et d'activités en arrière-plan pendant que Scott et moi discuterons et que les chaises seront déplacées, comme vous pouvez l'entendre en ce moment-même.

Scott, parlons un peu plus des jeunes entreprises et des petites entreprises.

Quel est le rôle des jeunes entreprises et des petites entreprises en matière d'innovation au sein de l'économie canadienne, et comment peuvent-elles mieux soutenir les talents entrepreneuriaux?

SCOTT :

Les petites entreprises sont le moteur de l'économie canadienne. Près de 99 % des entreprises au Canada sont des petites entreprises.

Les petites entreprises emploient un pourcentage important de Canadiens, et constituent en quelque sorte l'épine dorsale de notre économie.

Par ailleurs, je pense souvent que de nombreuses petites entreprises font partie des sociétés les plus innovantes, en raison de leur combativité. Elles disposent de ressources limitées.

L'innovation ou le besoin sont source d'innovation, et je pense que les jeunes entreprises et les petites entreprises représentent un gigantesque moteur d'innovation dans ce pays.

À mon avis, les petites entreprises peuvent améliorer la promotion des talents entrepreneurs par différents moyens.

L'un d'entre eux consiste à proposer des programmes d'apprentissage structurés et intégrés au travail pour inciter les jeunes à travailler dans leur entreprise, et savoir faire preuve d'intentionnalité à cet égard.

Un deuxième moyen consiste à réfléchir, même dans le cas d'une toute petite entreprise... à la façon de construire une marque d'employeur pour que les membres de la communauté de cette petite entreprise puissent en entendre parler, et la considérer comme un endroit où ils peuvent éventuellement postuler.

Enfin, le troisième point concerne la mise en œuvre de pratiques commerciales élémentaires au niveau des ressources humaines, telles que les entretiens individuels hebdomadaires, et le processus d'accueil et d'intégration des employés.

Je suis toujours étonné par le nombre de petites entreprises qui ne prennent pas ces mesures.

Mais je sais également, pour avoir fondé Venture for Canada et avoir été une toute petite organisation à un moment donné, qu'il est parfois facile de négliger ces activités en tant que petite organisation, sachant qu'il y a tellement d'autres choses à faire.

Ceci dit, en omettant ce type d'activités, vous finissez par vous créer plus de travail par la suite.

Il est donc nécessaire d'investir dans des pratiques commerciales largement reconnues concernant la manière de gérer et de soutenir le développement des employés.

MAGGIE :

Très bien. Et selon vous, en quoi les compétences entrepreneuriales peuvent-elles contribuer à rendre les lieux de travail plus adaptables et plus inclusifs dans un monde dominé par la technologie?

SCOTT :

Je pense que, pour nous...

L'esprit d'entreprise consiste à identifier et à saisir les occasions de créer de la valeur pour les autres.

Nous utilisons un cadre appelé EntreComp qui correspond au cadre de compétences entrepreneuriales.

Il s'agit de l'une des définitions les plus complètes des compétences entrepreneuriales.

Et donc pour nous, cette capacité à identifier et à saisir les occasions de créer de la valeur pour les autres est fondamentalement liée à la capacité d'adaptation.

Parce que, dans un monde en constante évolution, de nouvelles opportunités s'offrent à nous en permanence.

Et l'esprit d'entreprise est caractérisé par la capacité de s'adapter, et d'identifier ces opportunités.

C'est ainsi que cela se rapporte à la capacité d'adaptation.

Pour ce qui est de l'inclusivité, je répondrais de deux manières différentes.

La première est que pour beaucoup de personnes marginalisées sur le plan socio-économique, l'entrepreneuriat offre davantage de possibilités de créer un impact et

de travailler dans des structures existantes où il peut y avoir plus de préjugés systémiques.

En d'autres termes, les entrepreneurs opèrent toujours dans un contexte plus large.

Mais je trouve que lorsqu'on est entrepreneur, on est davantage dans le siège du conducteur, et on dispose d'une plus grande autodétermination.

Je pense donc que la création d'une société plus inclusive, où toutes les voix sont représentées, passe par un écosystème entrepreneurial qui reflète davantage la diversité d'un pays et du monde.

Je dirais également que chaque communauté a des besoins très différents.

Et je pense qu'en proposant de nouveaux produits, les entrepreneurs ont la capacité de résoudre les problèmes de diverses communautés.

Selon moi, il s'agit donc d'un autre aspect pour lequel l'esprit d'entreprise ou les compétences entrepreneuriales peuvent contribuer à un monde et à une économie plus inclusifs et plus adaptables.

MAGGIE :

Merci beaucoup Scott.

C'était Scott Stirrett. Il est le fondateur et le PDG de Venture for Canada. Merci.