

**LE DÉFI DU TALENT À OTTAWA****Objectif des livres blancs du plan de prospérité d'Ottawa**

*L'équipe de ranimation de la stratégie économique de la Ville d'Ottawa cherche à obtenir l'opinion d'intervenants et du public en vue d'énoncer une vision économique commune pour la Ville d'Ottawa au cours des cinq prochaines années. Elle cherche également à établir la mission, ou le rôle, de la municipalité à diriger, à encourager la réalisation de cette vision commune et à y contribuer.*

*Voici donc le premier d'une série de livres blancs qui ont pour but de présenter des sujets de discussion qui comprendront les catégories « Aperçu », « Situation actuelle », « Défis », « Options et suggestions de mesures » et « Questions à examiner ». On espère que le lecteur donnera son opinion pour guider le développement de la vision commune (ce à quoi ressembleraient « les bonnes actions » dans le contexte du sujet du livre blanc), ainsi que ses pensées créatives et de nouvelles idées sur la façon d'aborder le défi posé dans chaque livre blanc.*

*Les commentaires sur le livre blanc seront pris en considération par l'équipe de ranimation de la stratégie économique, puis incorporés aux principes directeurs et à la vision collective/politiques sur la stratégie du développement économique d'Ottawa (de 2010 à 2015). Les commentaires du lecteur guideront également les décisions sur les stratégies et les initiatives économiques à entreprendre pour réaliser la vision de la Ville.*

**Aperçu**

À Ottawa, la pénurie de talents est imminente. L'économie fondée sur les connaissances remplace l'économie de production de masse à Ottawa comme dans toutes les économies avancées. Même les entreprises manufacturières misent aujourd'hui sur les travailleurs du savoir. Dans les économies fondées sur les connaissances, ce sont les travailleurs du savoir, ou le bassin de talents, qui sont le facteur limitatif du succès. La concurrence mondiale pour recruter des travailleurs du savoir deviendra plus féroce à mesure que l'offre sur place diminue en raison d'une faible croissance démographique. Afin d'obtenir la faveur des travailleurs du savoir (qu'il s'agisse de ceux qui résident ici ou de ceux qui sont disponibles ailleurs), Ottawa doit offrir des attributs locaux de qualité et des occasions d'emploi que recherchent ces travailleurs.

Ottawa réussit déjà comme économie fondée sur les connaissances. Quarante pour cent de sa population se situent dans ce qu'on appelle la « classe créative », qui contribue à une économie fondée sur les connaissances. Quelque 80 000 étudiants sont inscrits dans ses établissements postsecondaires pour répondre à la demande. À Ottawa, le mélange d'administration publique, de recherches et de développements de haute technologie, et de commercialisation de la technologie dans le secteur privé assure une panoplie de débouchés aux diplômés et aux immigrants.

Par ailleurs, le potentiel de la main-d'œuvre que constituent les résidents d'Ottawa n'est pas pleinement exploité. Certaines populations sont sous-représentées au sein de la main-d'œuvre, notamment les femmes, les membres des Premières nations, les personnes handicapées, les minorités visibles, les jeunes, les travailleurs âgés et les nouveaux arrivants. De plus, une partie de la main-d'œuvre travaillant à Ottawa ne voit pas son talent et ses compétences exploités à leur maximum au travail.

**Situation**

À Ottawa, la pénurie de main-d'œuvre est imminente. Les personnes

**LE DÉFI DU TALENT À OTTAWA****actuelle**

nouvellement diplômées ou immigrées qui arrivent sur le marché du travail ne suffisent pas à remplacer celles qui partent à la retraite. Afin de satisfaire la demande, il faudra embaucher davantage d'immigrants et encourager ceux qui font déjà partie de la main-d'œuvre à rester. Il faudra également accroître le bassin de population active.

La région d'Ottawa-Gatineau a attiré quelque 35 000 immigrants entre 2001 et 2006, mais vu la proportion de sa population par rapport à la population totale du Canada (3,6 % en 2006), elle aurait dû attirer près de 40 000 immigrants. Les immigrants représentent plus de 22 % de la population d'Ottawa, mais près de 28 % de la population de l'Ontario.

En 2006, le taux de chômage d'Ottawa pour la population de 25 ans et plus affichait 4 %, alors que le taux de chômage pour les nouveaux arrivants (de 2001 à 2006) de cette même tranche d'âge était de 13 %. Toujours en 2006, le taux de chômage d'Ottawa pour la population de 15 à 24 ans était de 13,8 %, tandis que celui des nouveaux arrivants de cette catégorie atteignait 18 %.

Selon une étude menée par le Conseil de planification sociale d'Ottawa, les salaires des nouveaux immigrants sont bas. L'étude a aussi découvert que malgré qu'Ottawa compte, de toutes les villes du Canada, la plus grande proportion d'immigrants détenant un diplôme universitaire, plusieurs immigrants ne peuvent travailler dans leur domaine de spécialisation.

D'importantes barrières nuisent à l'intégration économique de la population immigrante d'Ottawa. Par exemple, les postes au sein du gouvernement fédéral, qui constituaient près d'un cinquième des emplois occupés à Ottawa en 2006<sup>1</sup>, sont souvent inaccessibles aux nouveaux immigrants qui ne maîtrisent pas l'une des langues officielles du Canada, ou même aucune des deux. Puisque les immigrants constitueront une partie de plus en plus grande de la population et de la main-d'œuvre d'Ottawa, il faudra corriger cette situation.

Le secteur de la haute technologie, traditionnellement un pilier de l'économie d'Ottawa, a connu de profonds changements au cours des dernières années, associés principalement au déclin du sous-secteur des télécommunications. Les emplois locaux dans la fabrication de haute technologie sont en baisse, localement et à l'échelle de l'économie nationale; mais le plus troublant est la perte de 2750 emplois dans les domaines professionnel, scientifique et technique entre 2001 et 2006, alors que ce secteur prend de l'ampleur dans le reste de la province.

On voit cependant, depuis le début de la décennie, des signes de stabilité dans les emplois fondés sur les connaissances; le total d'emplois dans ces industries a plafonné à près de 80 000 en 2008. Ces travailleurs sont davantage embauchés par de petites entreprises, dont le nombre a augmenté en raison de

<sup>1</sup> Ville d'Ottawa. Emploi dans la Ville d'Ottawa : 2006. Enquête sur l'emploi, 2007

**LE DÉFI DU TALENT À OTTAWA**

---

la disparition de grandes entreprises. Les implications sur l'avenir de l'économie d'Ottawa dépendent d'une plus grande flexibilité chez la main-d'œuvre à faire la transition d'un secteur à l'autre et à démontrer un esprit d'entreprise à mesure que les petites entreprises remplacent les grandes. L'adaptabilité, la flexibilité des conditions de travail, l'esprit et les valeurs d'entreprise au sein de la main-d'œuvre sont de bon augure pour renforcer la position concurrentielle d'Ottawa.

Signe encourageant, certaines initiatives fructueuses et prometteuses de liaison et de maintien ont déjà été mises en place. Par exemple, TalentBridge, un programme offert par le Centre de recherche et d'innovation d'Ottawa, vise à établir le lien entre les PME locales et les étudiants dans le domaine technologique afin de développer leurs compétences en affaires. Plusieurs réseaux d'affaires, comme l'Ottawa Network, le Centre d'entrepreneuriat et le Women's Business Network assument d'importantes fonctions pour faire connaître l'économie d'Ottawa ainsi que les débouchés qu'elle offre aux travailleurs du savoir.

**Défis**

Comment Ottawa compte-t-elle attirer sa part d'immigrants parmi ceux qui arrivent au Canada? Comment attirera-t-elle les immigrants qui possèdent les compétences que les employeurs d'Ottawa recherchent? Comment pouvons-nous accroître la population active d'Ottawa, plus particulièrement au sein des populations moins bien représentées? Quels sont les besoins de main-d'œuvre des entreprises d'Ottawa pour les années à venir? Comment pouvons-nous encourager la mise sur pied d'entreprises pour combler le vide laissé par les entreprises ayant fermé leurs portes? Comment aider les petites entreprises à prospérer?

Un aspect important de l'attraction et du maintien du talent concerne la qualité des attributs locaux qui motive une main-d'œuvre mobile à choisir Ottawa. L'accessibilité, la courte durée du déplacement nécessaire pour se rendre au travail, la diversité des perspectives d'emploi, les activités culturelles, artistiques, récréatives, commerciales et de divertissement, la qualité de l'éducation, la qualité de l'environnement, la sécurité, les conditions en milieu rural et urbain, la tribune publique, les soins de santé, la valeur accordée à la circulation piétonne et cycliste, les destinations où il fait bon vivre, travailler et se divertir, ainsi que tous les aspects connexes contribuent à la qualité d'un endroit. Ottawa possède tous ces attributs, mais on ignore ses richesses à l'extérieur de ses frontières.

Nous n'exploitons pas le plein potentiel de nos établissements postsecondaires. L'adoption de mesures visant à recruter des étudiants provenant de l'extérieur d'Ottawa, à les intégrer à la communauté d'Ottawa et à leur offrir des emplois une fois qu'ils ont obtenu leur diplôme contribuerait à réduire la pénurie imminente.

**Options et suggestions**

Certains défis cités plus haut requièrent un engagement des hautes instances du gouvernement (comme les exigences en matière de langue, de citoyenneté

**LE DÉFI DU TALENT À OTTAWA****de mesures**

et d'autorisation de sécurité ainsi que de délivrance de titres et de certificats professionnels et d'équivalences internationales). Cependant, les renseignements contribuant à déterminer les besoins imminents en talent provenant des secteurs public, privé et à but non lucratif sont soit présentement non disponibles, soit peu diffusés. De plus, l'entrepreneuriat devrait être encouragé dans tous les domaines (et non seulement dans un domaine distinct des autres). L'esprit d'entreprise peut aussi être encouragé grâce à la communication des réussites professionnelles dans la communauté. Encourager nos jeunes à choisir d'emblée une carrière en entrepreneuriat plutôt que comme dernier recours pourrait également favoriser cet esprit d'entreprise. On peut favoriser la formation d'équipes de travail flexibles dans les milieux de l'éducation et du marché du travail afin que les travailleurs se familiarisent avec les approches créatives et l'enrichissement mutuel.

Il importe d'étendre les services des réseaux qui aident les nouveaux immigrants à se trouver un emploi, à obtenir des services sociaux et une éducation. La Ville peut préconiser la délivrance des titres et des certificats professionnels et faciliter la formation linguistique pour la main-d'œuvre résidente. Elle peut mener des programmes visant à augmenter la flexibilité de ses propres travailleurs (avec les syndicats) et de leurs environnements de travail (p. ex., télétravail), puis tabler sur ses succès pour stimuler les autres employés.

La Ville peut fournir davantage d'information au sujet des initiatives et des crédits d'impôt provincial et fédéral et en faciliter l'accès, comme le crédit d'impôt pour l'éducation coopérative (voir la figure 1). Les institutions postsecondaires peuvent jouer un rôle plus actif dans le démarrage d'entreprises; le programme Foundry de l'Université Carleton, qui aide les étudiants à lancer sur le marché le fruit de leurs recherches, est un exemple d'initiative que la Ville et ses institutions peuvent ensemble mettre sur pied. Ces efforts collectifs encourageront les entreprises à embaucher des étudiants de l'endroit et permettront aux jeunes talents d'acquérir une précieuse expérience de travail et de se tisser des réseaux dans la communauté d'affaires d'Ottawa.

**Figure 1 : Exemples d'emplois au provincial et au fédéral**

<b>Programme</b>	<b>Soutien offert</b>
<i>Crédit d'impôt pour l'éducation coopérative</i>	25 % des dépenses admissibles, jusqu'à 3 000 \$
<i>Programme de stage de recherche conjointe du PARI</i>	Jusqu'à 15 000 \$ versés en salaires à de nouveaux diplômés embauchés
<i>Programme de stages du Service écojeunesse</i>	Jusqu'à 12 000 \$ versés en salaires à de nouveaux diplômés embauchés
<i>Programme de subventions salariales en biotechnologie</i>	Jusqu'à 10 634 \$ versés en salaires à de nouveaux diplômés embauchés dans des postes liés à la biotechnologie

Ottawa assiste à une diversification de ses industries fondées sur les connaissances et sur la haute technologie et à l'émergence de nouveaux

**LE DÉFI DU TALENT À OTTAWA**

---

secteurs. C'est pourquoi il est important de miser sur les initiatives qui aident les travailleurs à améliorer leurs aptitudes et à faire la transition entre des secteurs connexes. Par exemple, divers sous-secteurs, comme les télécommunications et la conception de systèmes informatiques, permettent une très grande transférabilité des compétences.

De plus, puisque le nombre d'emplois de haute technologie augmente dans les petites entreprises, le fait d'étoffer les réseaux pour faciliter le partage des ressources, les activités interentreprises et la formation de consortiums flexibles pourraient accroître la stabilité des entreprises de ce secteur de façon plus générale, et probablement concentrer la qualité et la quantité des possibilités d'emplois pour les travailleurs de ce secteur dans la ville.

Ottawa peut faire fond sur ses centres et ses institutions afin d'étendre et de renforcer ces services, et rendre plus viables le succès et la capacité concurrentielle de ses industries fondées sur les connaissances et, par le fait même, son aptitude à maintenir dans ses rangs des travailleurs talentueux.

**Questions à examiner**

- Comment saurons-nous si nous avons relevé le défi à Ottawa? Quelles sont les caractéristiques d'une situation idéale en matière de talent?
- Quelles politiques, stratégies ou initiatives suggérez-vous d'entreprendre à Ottawa afin d'atteindre une situation idéale en matière de talent? Quelles sont les possibilités qui existent déjà ou qui pourraient être créées?
- Quel rôle, s'il y a lieu, la Ville d'Ottawa devrait-elle assumer pour se trouver en situation idéale en matière de talent?