



Relèvement des compétences : perfectionnement des compétences numériques dans les milieux de travail du secteur manufacturier de pointe

Le secteur manufacturier est de plus en plus avancé sur le plan technologique. Les gens de métier doivent posséder des compétences numériques du XXI^e siècle pour s'adapter à ces milieux de travail du XXI^e siècle. Mais le secteur a du mal à attirer les jeunes et les femmes dans les différents corps de métier.

Nous avons interrogé des intervenants de partout au Canada sur les nouvelles compétences dont les gens de métier du secteur manufacturier ont besoin pour s'adapter à l'avenir du travail.

Dans le cadre de cette recherche, nous avons consulté des soudeurs, des métallurgistes (ajusteurs), des machinistes, des électriciens industriels, des techniciens contrôleurs et en instrumentation, ainsi que d'autres personnes, en particulier dans les métiers désignés Sceau rouge. Certes, tous les apprentis, compagnons et formateurs ne détiennent pas une attestation du Sceau rouge, mais nous avons sondé principalement des ouvriers de métiers existant dans l'ensemble du Canada qui sont agréés pour la désignation Sceau rouge.

Le [Programme du Sceau rouge](#) établit des normes communes pour évaluer les compétences des gens de métier au pays.

Importance croissante des compétences numériques du XXI^e siècle et des compétences sociales et émotionnelles

Les processus de fabrication de pointe exigent des compétences numériques du XXI^e siècle. Les compétences techniques comprennent la capacité d'utiliser des appareils informatisés, de configurer des adresses IP pour les équipements et d'installer des technologies numériques de façon sécuritaire. Les gens de métier doivent également être en mesure de communiquer efficacement, de collaborer virtuellement, de résoudre des problèmes dans des environnements numériques et d'utiliser les technologies pour gérer des informations propres à leur métier.

Au-delà de la culture numérique, les gens de métier doivent faire preuve de compréhension et d'empathie pour travailler dans des milieux de travail de plus en plus diversifiés et pour composer avec des relations complexes. Ils devront s'adapter à l'évolution des milieux de travail et pouvoir «porter plusieurs chapeaux». Par exemple, on demande parfois aux soudeurs d'effectuer des tâches de fabrication.

Génération de la bande passante contre celle de la connexion téléphonique

Les différences générationnelles ont une incidence sur le perfectionnement des compétences numériques :

- Les apprentis sont généralement doués pour les technologies numériques. Ils préfèrent les communications par texto et par courriel, tandis que les compagnons établis sont moins à l'aise avec les tâches numériques de base et préfèrent les communications vocales et en personne.
- Les gens de métier plus âgés maîtrisent souvent mieux les méthodes traditionnelles, alors que les plus jeunes apprentis ne savent parfois utiliser que les nouvelles technologies.
- Le rythme de la numérisation peut être effarant pour les compagnons plus âgés. Cela peut les amener à déléguer les tâches numériques aux plus jeunes employés, tout en demeurant réticents à leur transmettre les connaissances traditionnelles du métier par crainte de perdre leur emploi.



Ces différences générationnelles peuvent entraver l'apprentissage intégré au travail des apprentis, notamment en ce qui concerne les compétences numériques. Les compagnons ne connaissent parfois pas suffisamment les nouvelles technologies pour encadrer les apprentis en ce qui concerne les compétences techniques. En outre, une mauvaise communication peut accentuer les différences quant au style de travail. Certains apprentis ne sont pas capables de poser directement leurs questions, alors que certains compagnons ne peuvent traiter correctement les demandes en ligne.

« Les vieux avaient des cadrans... et les nouveaux sont numériques... Les ouvriers âgés ne savent pas comment régler les nouveaux, car ils sont habitués aux anciens boutons. Donc, la technologie est partout. Si vous ne pouvez pas suivre, vous êtes un dinosaure. »

Un compagnon du secteur manufacturier

Pour qu'un transfert des connaissances s'effectue, les deux parties doivent posséder des compétences de base en matière de communication : des capacités d'écoute active et l'aptitude à transmettre des informations en tenant compte des préférences générationnelles.

Repositionner les métiers du secteur manufacturier pour qu'ils concordent avec les tendances de l'avenir du travail

Les métiers professionnels ont été stigmatisés en tant que professions manuelles, sales et démodées. Les personnes à qui nous avons parlé ont constaté que les jeunes s'intéressent davantage aux emplois technologiques. Il est clair qu'il faut donner une nouvelle image à ces rôles pour qu'ils concordent avec la réalité numérique. Le Canada doit résoudre rapidement les problèmes de pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans le secteur manufacturier, notamment en offrant aux groupes marginalisés, tels que les jeunes et les femmes, la possibilité de découvrir des carrières numériques de pointe.

Recommandations

Voici quelques suggestions pour renforcer la formation en apprentissage et l'apprentissage tout au long de la vie dans le secteur manufacturier canadien :

- **Mettre en lumière les nouvelles compétences dans les efforts de recrutement.** Le matériel publicitaire doit inciter les jeunes et les femmes à s'engager dans les

métiers. Une façon de les encourager serait de mettre en valeur les compétences numériques indispensables dans les environnements de fabrication de pointe.

- **Élaborer une stratégie de transfert des connaissances tenant compte des nouvelles compétences.** Les employeurs devraient envisager d'établir des stratégies qui répondent aux besoins d'apprentissage particuliers des gens de métier à différents stades de leur carrière :
 - **Promouvoir le mentorat d'équipe sur les nouvelles compétences.** Les gens de métier et les apprentis d'une même équipe détermineraient des objectifs d'apprentissage communs liés aux nouvelles compétences et technologies. Chaque personne travaillerait avec un ou plusieurs mentors au sein de l'équipe pour développer de nouvelles compétences.
 - **Utiliser le mentorat inversé pour aider les compagnons à améliorer leurs compétences numériques.** Dans cette démarche, un nouvel apprenti encadre un ouvrier chevronné dans le domaine des compétences numériques. Le mentoré devient le mentor précisément pour les compétences numériques, ce qui accroît ainsi la réciprocité dans la relation.
- **Intégrer des facteurs générationnels dans la formation au mentorat.** La formation au mentorat devrait comporter des stratégies de communication intergénérationnelle, de sorte que les gens de métier plus âgés soient mieux en mesure de communiquer avec les jeunes générations.
- **Intégrer les compétences sociales et émotionnelles dans les stratégies d'inclusion en milieu de travail.** Une formation portant sur les compétences sociales et émotionnelles peut accroître le respect, la capacité à résoudre les conflits et l'intelligence émotionnelle en milieu de travail. Cette formation devrait être proposée parallèlement à des stratégies d'inclusion plus globale afin de favoriser l'inclusion des femmes dans les milieux de travail manufacturiers.

Pour en savoir plus

Au nom du Centre des Compétences futures, nous nous sommes entretenus avec des intervenants canadiens du milieu de l'apprentissage dans divers métiers. Pour en savoir plus sur cette recherche, consultez notre document d'impact intitulé « *Comblant le fossé générationnel : les compétences numériques dans les métiers spécialisés au Canada* ».



Partenaires FSC