

Perfectionnement de la main-d'œuvre au Canada :

talents, compétences et renforcement
d'une économie numérique plus résiliente

Workforce Development in Canada:

Talent, Skills, and Building a More
Resilient Digital Economy

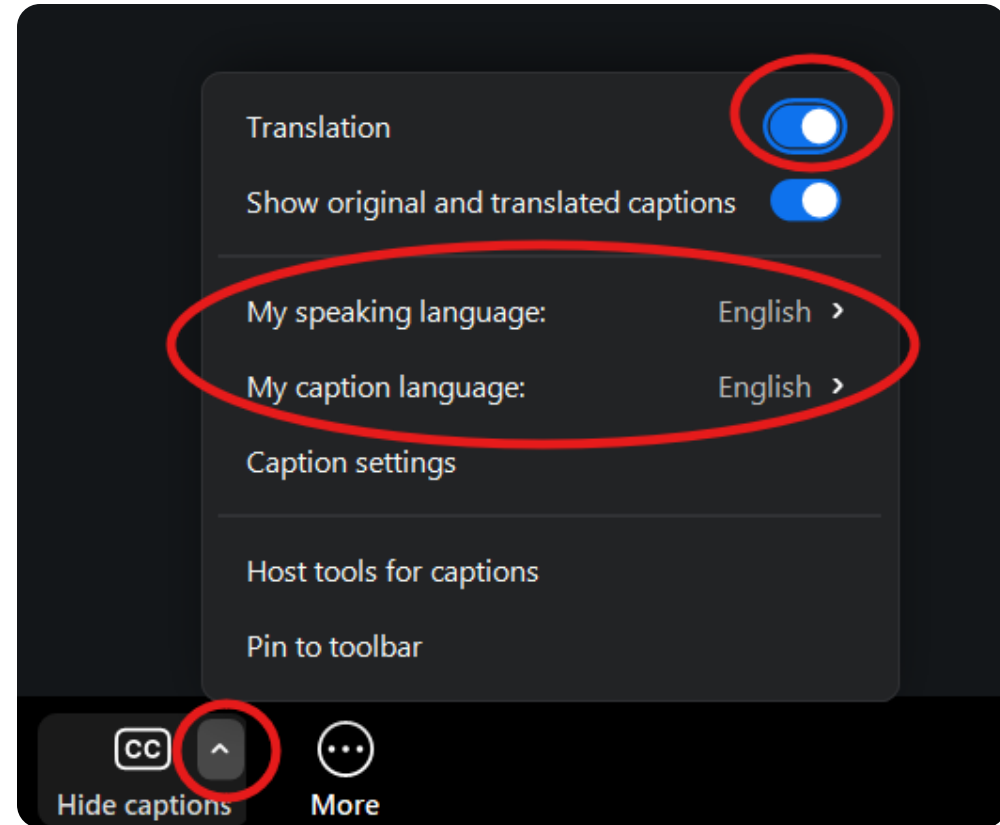
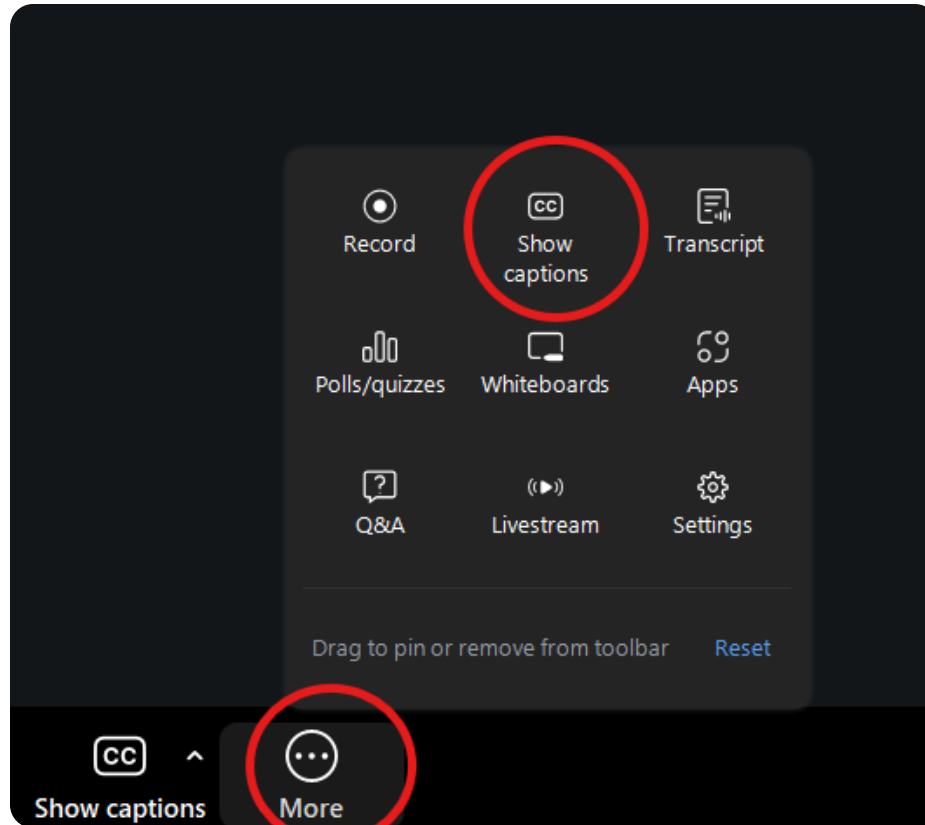


ANIMATRICE | EMCEE

Maryna Ivus

Gestionnaire principale, Recherche
économique, | CTIC Senior Manager of
Economic Research, ICTC

Activer les sous-titres traduits | Enable translated captions



**Accueil et reconnaissance
du territoire**

**Welcome &
Land Acknowledgement**



CONFÉRENCIER | SPEAKER

Sylvain Côté

Directeur de la recherche et
des politiques | Director of
Research and Policy

À propos du CTIC | About ICTC



Le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC) est un centre d'expertise national neutre et sans but lucratif dont la mission est de renforcer l'avantage numérique du Canada dans l'économie mondiale.

Depuis plus de 30 ans, nous fournissons des recherches prospectives, des conseils stratégiques pratiques et des solutions de développement des capacités pour les personnes et les entreprises. Notre objectif est de faire en sorte que la technologie soit utilisée pour stimuler la croissance économique et l'innovation et que la main-d'œuvre canadienne demeure concurrentielle à l'échelle mondiale.

The Information and Communications Technology Council (ICTC) is a neutral, not-for-profit national centre of expertise with the mission of strengthening Canada's digital advantage in the global economy. For over 30 years, we have delivered forward-looking research, practical policy advice, and capacity building solutions for individuals and businesses. Our goal is to ensure that technology is utilized to drive economic growth and innovation and that Canada's workforce remains competitive on a global scale.



**Recherche
fondée sur des
données
probantes sur
l'économie
numérique**



Analyses pratiques
à l'intention des
décideurs



Les responsables gouvernementaux
et les dirigeants de l'industrie cernent
les possibilités actuelles et futures et
élaborent des stratégies



Solutions novatrices
en matière de
main-d'œuvre



Une main-d'œuvre dotée des
compétences recherchées sur le
marché



Renforcement des
capacités des
entreprises



Un secteur privé prêt à soutenir la
concurrence à l'échelle nationale et
internationale



CONFÉRENCIER | SPEAKER

Chris Lindstrom

Économiste et analyste de la
recherche, CTIC | Economist and
Research Analyst, ICTC

Contexte

- Fait partie de la série **Pouls trimestriel de l'économie numérique** du CTIC, qui examine les tendances de l'économie numérique canadienne
- Cette édition met l'accent sur **les personnes** : qui travaille au sein de l'économie numérique canadienne et comment bâtir une filière de talents plus solide.
- Examine la **composition de la main-d'œuvre**, les **écarts de représentation et d'équité**, ainsi que les obstacles à la pleine intégration des talents disponibles.
- Combine une **analyse de données secondaires** provenant de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada avec des **entrevues auprès d'employeurs et les résultats d'un sondage**.
- Vise à cerner des stratégies pour bâtir une main-d'œuvre **plus inclusive, plus novatrice et plus concurrentielle**.

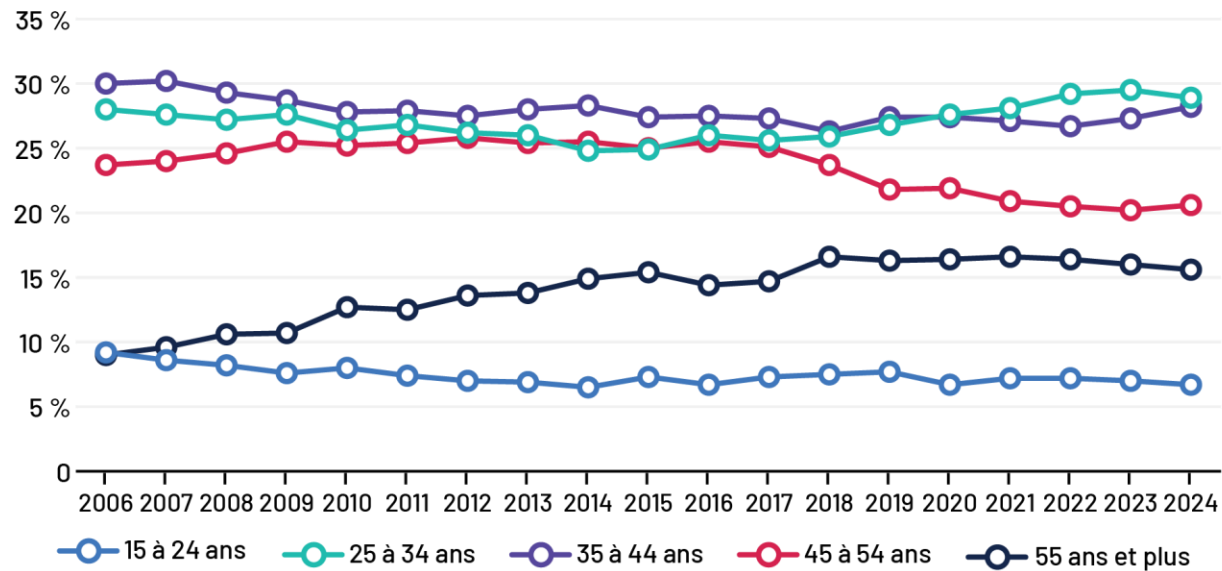
Pourquoi le perfectionnement de la main-d'œuvre est important

- L'économie numérique du Canada stimule **la productivité, l'innovation et la compétitivité mondiale.**
- Elle repose sur une main-d'œuvre diversifiée, mais demeure confrontée à des défis persistants en matière de **représentation, d'équité et de pleine intégration des talents.**
- **Trois points préoccupants :**
 - Un manque d'équité dans la représentation et la rémunération
 - Une main-d'œuvre vieillissante dont la relève ne possède pas encore les compétences requises
 - La sous-utilisation des compétences et des connaissances qu'apportent les personnes nouvellement arrivées

2,4M

de personnes
employées dans
l'économie numérique
du Canada

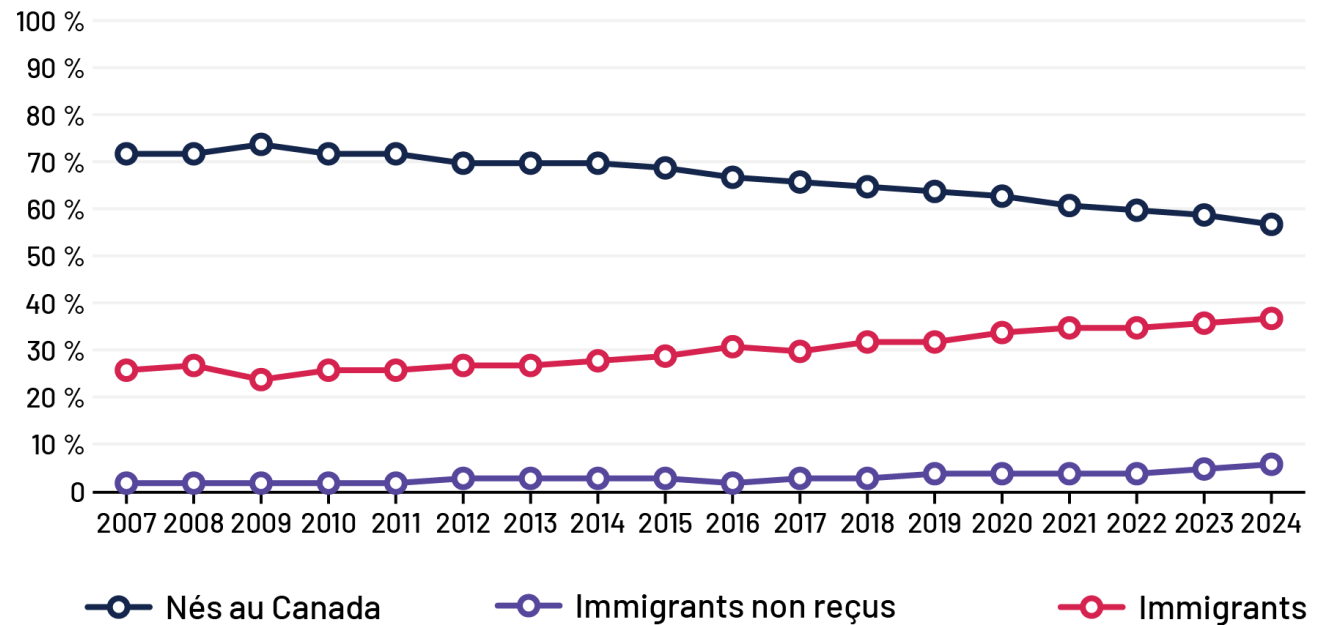
Composition selon l'âge et participation des jeunes



- La proportion de jeunes travailleuses et travailleurs âgés de 15 à 24 ans est passée de **9,2 % à 6,7 %** dans l'économie numérique en 20 ans, tandis que celle des 55 ans et plus a augmenté
- Les jeunes représentent **environ la moitié de la proportion observée dans l'économie générale** : 6,7 % contre 13,2 %
- Comparativement à l'économie générale, l'économie numérique compte une proportion plus élevée de travailleuses et travailleurs âgés de **25 à 44 ans**
- Facteur probable : la hausse des exigences en matière de **scolarité et d'expérience** pourrait retarder l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

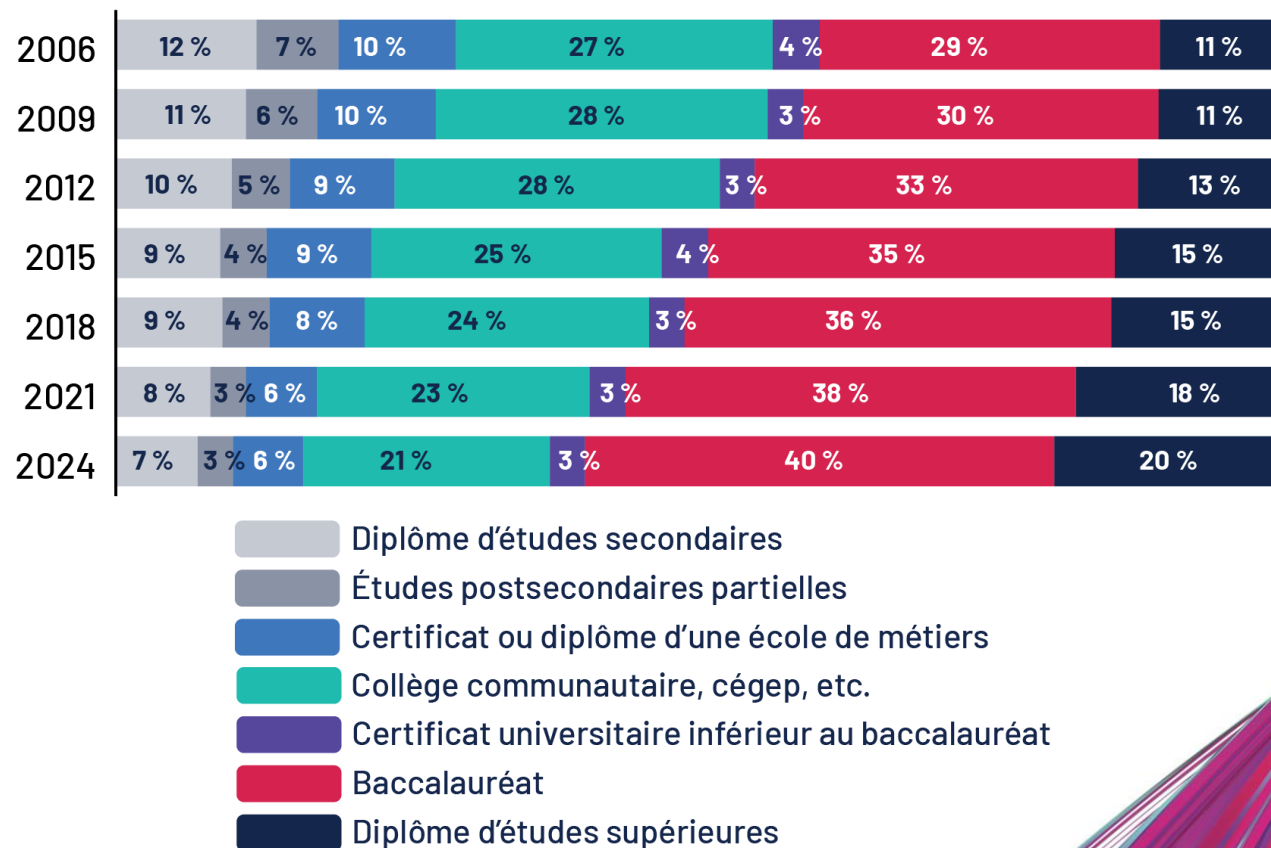
Représentation et intégration des immigrants

- Les immigrants représentaient **37 %** de la main-d'œuvre de l'économie numérique en 2024, soit 885 800 personnes, contre 26 % en 2007
- La proportion d'immigrants non reçus, soit les travailleurs étrangers temporaires, est passée de **2 % à 6 %**
- De nombreux professionnels formés à l'étranger demeurent **sous-employés** malgré leurs solides compétences techniques.
- **Obstacles** : préférence pour « l'expérience canadienne » et reconnaissance inégale des titres de compétences.
- **Deux pistes d'action** : revoir les pratiques d'embauche et d'intégration du côté des employeurs, et offrir des programmes destinés aux nouveaux arrivants



Exigences en matière de scolarité et de compétences

- Les niveaux de scolarité continuent d'augmenter : la proportion de titulaires d'un **diplôme d'études supérieures est passée de 11 % à 20 %**, et celle des titulaires d'un baccalauréat de 29 % à 40 % entre 2006 et 2024
- Les employeurs considèrent les études postsecondaires comme une **qualification de base**, puis recherchent de l'expérience, des certifications et des micro-titres
- Les exigences **varient selon les postes** : l'informatique quantique privilégie les titulaires de doctorat, tandis que certains postes en logiciels et en jeux vidéo recrutent des personnes issues de camps de formation intensive
- L'emploi des développeuses et développeurs ainsi que des ingénieures et ingénieurs en logiciels croît **plus rapidement** que celui des techniciennes et techniciens à l'assistance des utilisateurs, ce qui fait augmenter les besoins moyens en expérience.



Perfectionnement de la main-d'œuvre

- Le principal défi consiste à lutter à la fois contre **le chômage et le sous-emploi** des travailleuses et travailleurs potentiels du secteur technologique
- Deux groupes se démarquent : **les jeunes**, qui font face à un taux de chômage élevé, et **les professionnelles et professionnels formés à l'étranger**, dont les compétences demeurent sous-utilisées

Trois leviers structurent la réponse :

1

**Apprentissage intégré
au travail (AIT)**

2

**Montée en
compétences dirigée
par les employeurs**

3

**Intégration des
professionnelles
et professionnels
formés à l'étranger**

Soutenir les étudiantes et étudiants et les personnes nouvellement diplômées

- Les jeunes qui entrent sur le marché du travail doivent souvent suivre un long parcours de **stages coopératifs, de stages et d'apprentissage par l'expérience** avant de répondre aux critères d'embauche
- Les **programmes d'AIT** permettent de nouer des relations avec les employeurs et d'acquérir une expérience concrète; les employeurs accordent la plus grande valeur à l'expérience coopérative
- L'**AIT « synthétique »** (projets autodirigés dans un pôle d'innovation, sous la supervision d'une entrepreneure ou d'un entrepreneur en résidence) se déploie plus facilement lorsque les petits employeurs disposent de peu de capacité de supervision, mais ses retombées restent à mesurer

1/3

d'étudiantes et étudiants en AIT retournent travailler chez leur employeur coop après l'obtention de leur diplôme.

Parcours structurés de montée en compétences et de recyclage professionnel

- La montée en compétences dirigée par les employeurs aide le personnel à passer de postes de premier échelon à des postes recherchés exigeant plus d'expérience
- La montée en compétences est une réponse **plus courante** aux écarts de compétences que l'automatisation ou la délocalisation
- Approches courantes : formation, **mentorat et jumelage**, financement de certificats et de micro-titres, et recyclage professionnel pour conserver le personnel
- Les effets complets de l'automatisation sur la main-d'œuvre ne sont **pas encore pleinement compris** : les employeurs observent encore des outils comme Microsoft Copilot, tandis que les effets complets du développement assisté par l'IA sont attendus d'ici 2030

Représentation des genres et écarts en matière d'équité

32,6 %

de femmes dans l'économie numérique (2024)

1,4 %

de personnes autochtones occupant un emploi dans des professions technologiques (2021)

20 000 \$

d'écart salarial entre les genres dans les professions technologiques (2021)

- La représentation des femmes n'a que légèrement progressé : **2,1 points de pourcentage** depuis 2006, passant de 30,5 % à 32,6 %
- L'écart salarial **se creuse** : il était de 7 200 \$ en 2016
- Les travailleurs racisés gagnaient en moyenne **14 200 \$ de moins**, tandis que les travailleurs autochtones du secteur des technologies accusaient un écart salarial de **14 800 \$**

Au-delà des données agrégées : un deuxième écart

Le rapport du CTIC *Comblar le fossé : surmonter les obstacles au leadership des femmes dans l'économie numérique du Canada* révèle que la représentation des femmes diminue fortement au-delà des postes de niveau intermédiaire

23 %

de femmes parmi
les cadres dans l'ensemble
de l'économie canadienne
(2016–2020)

9 %

de femmes dans
les postes de direction et
de haute direction du
secteur des TIC

54,5 % → 45,3 %

de femmes dans les postes
menant au niveau supérieur et
parmi les personnes relevant
directement de la haute direction
(2022 à 2025)

L'entrée dans le secteur et les départs accentuent cette tendance

- **62,3 %** des diplômées en STIM n'intègrent jamais une carrière en STIM.
- Sur une période de 10 ans, **13,7 %** des femmes ont quitté les STIM, contre **8,3 %** des hommes.

Obstacles à la diversité des genres dans l'économie numérique du Canada

Perception biaisée des qualités de leadership

- Des stéréotypes persistants associent le leadership à des qualités dites « masculines »
- 39 % signalent des préjugés liés au genre dans les promotions

Les préjugés liés à la maternité

- Les femmes ayant des enfants sont perçues comme moins engagées ou moins disponibles
- Cela entraîne des promotions manquées, des carrières ralenties et des pénalités salariales

Manque de modèles et de mentors

- Le faible nombre de femmes dans les postes de direction limite l'accès au mentorat
- Le manque de parcours visibles décourage les femmes qui aspirent à des postes de leadership

Culture organisationnelle et exclusion

- Réseautage dominé par les hommes et exclusion d'événements importants
- 46 % citent les stéréotypes et les microagressions comme motifs de départ



Consultez le rapport complet :

Pouls de l'économie numérique : Le perfectionnement de la main- d'œuvre au Canada, juin 2026





CONFÉRENCIÈRE | SPEAKER

Vanessa Thomas

Coordinatrice Principale
de Programmes , CTIC | Senior
Program Coordinator, ICTC

Deux programmes, une même mission

Portefeuille du CTIC consacré aux femmes en technologie, financé par Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC)

EN COURS • 2024-2027

Promouvoir le leadership des femmes

Aide les organisations et les leaders de cinq provinces à offrir du mentorat, du coaching et des parcours de leadership plus inclusifs.

Mentorat

Outil d'évaluation

Coaching de cadres

Ateliers

TERMINÉ • MARS 2026

Changer le récit

A soutenu les entreprises sociales appartenant à des femmes, en mettant l'accent sur les femmes noires et les femmes de couleur, grâce au mentorat, à la préparation aux présentations et au renforcement de la confiance des investisseuses.

Mentorat

Événements de présentation

Séances de mobilisation des connaissances

Réseautage

Promouvoir le leadership des femmes – Le programme

POURQUOI C'EST IMPORTANT

- Les femmes demeurent sous-représentées dans les postes de direction et de haute direction au sein de l'économie numérique du Canada.
- Le programme a été conçu pour aider les organisations à surmonter ces obstacles grâce à un soutien structuré et fondé sur des données probantes.

CE QUE LE PROGRAMME OFFRE

- Met à la disposition des organisations un outil d'évaluation du leadership équitable pour mesurer leur niveau de maturité en matière d'équité des genres.
- Offre du mentorat, des ateliers, des webinaires, du coaching et des ressources pratiques pour soutenir le changement organisationnel.

NOS RÉSULTATS

- A dépassé de 31 % la cible nationale de participation, en mobilisant 654 organisations
- Près de 80 % des organisations ont déclaré avoir mis en œuvre ou renforcé une initiative en matière d'équité des genres.

Promouvoir le leadership des femmes

« Créer plus de places à la table de décision »

Objectif du programme :

Accroître la représentation des femmes dans les postes de leadership en renforçant le mentorat, le perfectionnement du leadership, l'échange de connaissances et les capacités organisationnelles.

Promouvoir le leadership des femmes – Impact à ce jour

Résultats nationaux depuis le lancement en Colombie-Britannique, en Alberta, au Manitoba, en Ontario et au Québec



654

organisations mobilisées

cible : 500



111

mentors mis en relation

cible : 100



507

**Participants
aux webinaires**

dans le cadre de 14 séances



15

**partenariats au sein de
l'écosystème**

à l'échelle nationale
et régionale

Ce que les participantes et participants nous ont dit

80 % et plus

ont jugé les séances
pertinentes et pratiques

79 %

ont mis en œuvre ou renforcé une
initiative en matière d'équité des genres

74 %

ont davantage reconnu la valeur
d'un leadership diversifié

Changer le récit – Le programme

POURQUOI C'EST IMPORTANT

- **Les femmes représentent près de la moitié de la main-d'œuvre canadienne**, mais seulement environ 30 % de l'emploi dans l'économie numérique et **près de 17 % des propriétaires d'entreprises du secteur privé.**
- Les entrepreneures continuent de se heurter à des obstacles en matière de mentorat, d'investissement et de réseaux professionnels.
- Ces obstacles sont souvent plus importants pour les femmes noires et les femmes issues de communautés de langue officielle en situation minoritaire.

CE QUE LE PROGRAMME A RÉALISÉ

- A mis les entrepreneures en relation avec des mentors et leur a offert des possibilités d'apprentissage pratique, de réseautage et de participation à des événements provinciaux de présentation.
- A renforcé leur préparation à l'investissement et la croissance de leur entreprise grâce à des partenariats au sein de l'écosystème.

RÉSULTATS

- A soutenu **563 entreprises appartenant à des femmes**, dépassant la cible initiale.
- A aidé les participantes à renforcer leur confiance, à élargir leurs réseaux et à mieux se préparer à l'investissement.

Changer le récit

« Libérer le plein potentiel des entreprises appartenant à des femmes »

Objectif du programme :

Renforcer les parcours de mentorat, faciliter l'échange de connaissances, élargir les réseaux professionnels et accroître la visibilité grâce à des occasions de présentation.

Changer le récit – Impact final

Résultats nationaux, programme terminé en mars 2026



563

entreprises soutenues

cible : 500



108

mentors mobilisés

cible : 100



5

**événements de
présentation organisés**

328 inscriptions



22

**partenariats au sein
de l'écosystème**

*à l'échelle nationale
et régionale*

Ce que les participantes nous ont dit

« Le plus grand avantage que j'en retire, bien sûr, ce sont les connaissances, mais aussi la motivation de constater que je ne suis pas seule. »

— Participante au programme CTN

« Je ne pense pas que j'aurais eu la confiance nécessaire pour participer à des concours de présentation plus importants si je n'avais pas pris part au concours du CTIC et gagné. »

— Melissa Kober Meier, fondatrice et
PDG, Mekomi Solutions Inc.

Promouvoir le leadership des femmes : prolongation 2026–2027

L'évaluation initiale du CTIC a révélé que de nombreuses organisations, particulièrement les petites entreprises et celles des régions rurales, avaient de la difficulté à transformer la sensibilisation en changements structurels durables. La prolongation répond directement à ce besoin grâce à cinq nouveaux volets d'activités visant à faire passer les organisations de la réflexion à l'action.



De l'évaluation à l'action

Séances guidées pour transformer les résultats de l'évaluation en plans concrets



Coaching de cadres

Soutien stratégique en petits groupes pour la mise en œuvre



Mentorat Connect

Rencontres virtuelles toutes les deux semaines avec des mentors



Développement de l'alliance

Ateliers pour outiller les hommes afin qu'ils favorisent l'équité



Laboratoire vivant et sommet

10 organisations mettent à l'essai des pratiques inclusives

136

136 organisations déjà mobilisées sur une cible de 175, avec une attention particulière accordée aux communautés rurales et éloignées des cinq provinces.

Période de prolongation : du 1er avril 2026 au 31 mars 2027

Comment la recherche se transforme en programmes

Chaque nouveau programme ou nouvelle activité du CTIC s'appuie sur les résultats de ses propres évaluations, qui révèlent les besoins encore présents au sein des organisations



Prenez part au changement

Pour les organisations



Inscrivez votre organisation au programme Promouvoir le leadership des femmes



Remplissez l'outil d'évaluation du leadership équitable en moins de 20 minutes sur etalentcanada.ca



Entrez en contact avec des mentors et des organisations homologues lors des prochaines séances virtuelles



Pour les personnes et les partenaires



Devenez mentor : soutenez les femmes leaders émergentes en partageant votre expérience et votre expertise



Devenez partenaire : collaborez avec nous à de futures initiatives visant à accroître la participation des femmes dans l'économie numérique du Canada



Communiquez avec l'équipe Femmes en technologie: womenintech@ictc-ctic.ca

Merci

Vanessa Thomas | Coordonnatrice principale de programmes, CTIC

Questions-réponses

Q&A



Information and
Communications
Technology Council

Conseil des technologies
de l'information
et des communications



www.ictc-ctic.ca/fr