



Sommaire Exécutif

 brookfield
institute
for innovation + entrepreneurship

 Future Skills
Centre

Canada 

Auteures



Heather Russek, Chargée de projet et collaboratrice

Heather est une stratège et une conceptrice comptant plus de 15 ans d'expérience professionnelle. Au cours de sa carrière, elle a occupé divers postes, notamment dans les domaines de l'innovation dans l'élaboration des politiques publiques, de la gestion des soins de santé, des services-conseils, de la gestion de programmes et de projets, et de la stratégie. Elle était auparavant directrice, Innovation en matière de politiques à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat (IBI+E). Heather est titulaire d'un baccalauréat ès sciences de l'Université Queens, d'un MBA de la DeGroote School of Business de l'Université McMaster et d'une maîtrise en design, prospective stratégique et innovation de l'Université de l'École d'art et de design de l'Ontario (EADO). Elle est aussi boursière du programme Next Generation Foresight Practitioners 2021.

heather@creativefutures.studio

 [@hrussek](https://twitter.com/hrussek)



Jessica Thornton, Directrice et fondatrice de Creative Futures

Jessica est une chercheuse en prospective et une conceptrice de méthodes qui a plus de 12 ans d'expérience dans le secteur public et au sein d'organismes sans but lucratif. Tout au long de sa carrière, elle a conçu et mis en œuvre une série de programmes et d'expériences de participation, a publié de nombreux écrits sur la prospective stratégique et a travaillé sur un large éventail de sujets, notamment les compétences, la durabilité, les systèmes alimentaires, les villes et la gouvernance. Jessica est collaboratrice à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat et associée en prospective à Villes d'avenir Canada. Jessica est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en anthropologie culturelle de l'Université de Toronto et d'une maîtrise en design, prospective stratégique et innovation de l'Université de l'EADO.

jessica@creativefutures.studio

 [@jessmthornton](https://twitter.com/jessmthornton)

Auteures



Michelle Park, Chargée de projet à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat

Chargée de projet à IBI+E, Michelle Park pilote les projets du volet Compétences pour une économie mue par l'innovation. De plus, elle appuie l'équipe de direction au chapitre des priorités et des initiatives stratégiques de l'Institut. Michelle possède un baccalauréat en commerce avec spécialisation en gestion du commerce de détail de l'Université Ryerson.

michellepark@ryerson.ca

 [@michellesohee](https://twitter.com/michellesohee)



Nina Rafeek, Communications and Marketing Specialist

À titre de spécialiste des communications et du marketing au sein de l'équipe de l'Institut Brookfield, Nina appuie les efforts stratégiques visant à amplifier la recherche, les perspectives et les retombées de l'Institut. Elle cherche à trouver des façons nouvelles et créatives de faire participer le public canadien aux travaux de l'Institut dans un paysage médiatique en constante évolution. Elle est titulaire d'une maîtrise en journalisme et communication de l'Université Western et d'un baccalauréat ès arts en littérature française et anglaise de l'Université de Toronto.

nina.rafeek@ryerson.ca

 [@ninarafeek](https://twitter.com/ninarafeek)

Remerciements

Nous tenons à remercier les partenaires suivants de nous avoir offert leur soutien, leurs conseils et leur expertise tout au long de ce projet :

- + Centre des Compétences futures
- + Université du Yukon
- + RADIUS SFU
- + Tech Manitoba
- + Observatoire compétences-emplois
- + Workforce Innovation Centre de Terre-Neuve-et-Labrador, Collège de l'Atlantique Nord
- + Conseil de l'information sur le marché du travail
- + Blueprint ADE

Nous remercions tout particulièrement les participants aux ateliers qui ont mis à contribution leur expertise et donné de leur temps pour aider les Canadiens à mieux se préparer au marché du travail de demain.



Collaborateurs et collaboratrices

Gillian Kranias, animatrice et collaboratrice
Monika Goodluck, animatrice et collaboratrice
Caitlyn MacMaster, chargée de projets stratégiques, Université du Yukon
Lauren Manekin Beille, directrice de département, Université du Yukon
Kate Nickelchok, gestionnaire d'éducation et de formation, RADIUS SFU
Annelies Tjebbes, instigatrice de coentreprises, RADIUS SFU
Leah Sanford, directrice associée, Éducation et formation, RADIUS SFU
Lori Wheeler, directrice, Mobilisation des membres, Tech Manitoba
Elise Flaten, administratrice d'association, Tech Manitoba
Marie Hacault, gestionnaire de programme, Tech Manitoba
Félix Bélanger-Simoneau, directeur, Observatoire compétences-emplois
Yves Blanchet, chargé de cours, Université de Montréal, Observatoire compétences-emplois
Marc-Antoine Turcotte, coordonnateur des communications numériques, Observatoire compétences-emplois
Sharon McLennon, directrice, Workforce Innovation Centre de Terre-Neuve-et-Labrador, Collège de l'Atlantique Nord
Susanne Dawe, coordonnatrice de la mobilisation des intervenants, Workforce Innovation Centre de Terre-Neuve-et-Labrador, Collège de l'Atlantique Nord

Heather Wellman, analyste du marché du travail et agente de mobilisation, Workforce Innovation Centre de Terre-Neuve-et-Labrador, Collège de l'Atlantique Nord
Kelly Pasolli, directrice, Recherche et innovation, Blueprint ADE
Tony Bonen, directeur de la recherche, des données et de l'analytique, Conseil de l'information sur le marché du travail
Jessica Thomson, spécialiste du marketing et des communications, Institut Brookfield
Claire Raymond, adjointe administrative, Finances et Opérations, Institut Brookfield
Mark Hazelden, directeur principal, Institut Brookfield
Lianne George, directrice des communications stratégiques, Institut Brookfield
Kayla Zhu, stagiaire en communications, Institut Brookfield
Nina Rafeek, spécialiste du marketing et des communications, Institut Brookfield
Suzanne Bowness, réviseure, CodeWord Communications
Suriya Lyons, Graphiste
Jesseca Buizon, Illustratrice

L'emploi en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche est financé par le Centre des Compétences futures du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.



Que réserve l'avenir pour le marché du travail canadien?

Quelles sont les tendances technologiques, sociétales et environnementales du marché du travail canadien, et comment modifieront-elles notre façon de travailler?

Quelles compétences seront recherchées dans les régions, les industries et les groupes démographiques?

Comment les travailleurs peuvent-ils se préparer à l'avenir de l'emploi et comment pouvons-nous nous assurer que personne n'est laissé pour compte?

Ce sont-là les questions auxquelles l'Institut Brookfield s'est penché au cours des trois dernières années dans le cadre du projet L'emploi en 2030. Ce travail a regroupé une recherche prospective, des ateliers d'experts et un algorithme d'apprentissage automatique pour produire les [Système de projection des professions au Canada \(SPPC\)](#), qui cernent la croissance des professions et les demandes en matière de compétences en 2030. L'initiative a permis de produire quatre rapports à ce jour : *C'est le début d'un temps nouveau*, *Signes des temps*, *Une décennie d'avance* et *Bats-toi, signe et persiste*.

Cette initiative visait à combler une lacune dans l'information sur le marché du travail (IMT) du Canada en fournissant des prévisions fondées sur les compétences qui tiennent compte de l'évolution des conditions du marché du travail partout au pays.



Comment transformer cette information en action?

Le projet L'Emploi en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche constitue le fondement de l'initiative L'emploi en 2030. En s'appuyant sur les efforts déployés jusqu'à maintenant, ces Ateliers de mise en pratique de la recherche explorent la façon de convertir les SPPC (et autres sources d'information sur le marché du travail) en solutions concrètes qui pourraient aider les chercheurs d'emploi et les travailleurs à se préparer à leur avenir. À partir des données recueillies, nous avons déterminé cinq régions du Canada, chacune présentant ses propres défis régionaux et partenaires de collaboration :

- + Université du Yukon (Whitehorse, Yukon);
- + RADIUS SFU (Vancouver, Colombie-Britannique);
- + Tech Manitoba (Winnipeg, Manitoba);
- + Observatoire compétences-emplois (Montréal, Québec);
- + Workforce Innovation Centre de Terre-Neuve-et-Labrador, Collège de l'Atlantique Nord (Corner Brook, Terre-Neuve-et-Labrador).

En collaboration avec ces partenaires, le projet a adopté une approche axée sur l'innovation pour trouver des solutions aux défis pressants du marché du travail dans ces régions.

Le projet visait à trouver de nouvelles interventions ou à améliorer celles existantes qui aideraient les travailleurs et les chercheurs d'emploi à acquérir les cinq compétences déterminées (par les SPPC) et associées aux professions dont la demande devrait augmenter au cours des 10 prochaines années. Ces compétences sont : la facilité de conception d'idées, l'instruction, la mémorisation, la persuasion et le souci du service à la clientèle.

Utilisant une approche de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion (JEDI) (fondée sur le cadre du partenaire RADIUS SFU), ce projet consistait à mener des entrevues avec des participants qui, en raison de leur vécu, sont devenus des experts qui nous ont permis de mieux comprendre leur expérience actuelle. Nous avons également animé deux ateliers virtuels par région pour traduire le défi en solutions possibles. Toutefois, en discutant avec les chercheurs d'emploi ou les groupes de travailleurs des cinq régions, soit 60 participants à l'atelier et 18 experts, ainsi qu'avec le personnel des cinq partenaires régionaux, nous avons constaté que les données actuelles de l'IMT ne reflétaient pas les défis réels et complexes que vivent les travailleurs, les chercheurs d'emploi et les étudiants pour trouver, conserver et se préparer à un emploi.



Dans le but de clarifier et de rendre les données de l'IMT plus accessibles, le projet L'Emploi en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche élargit la base de données de l'IMT en utilisant les renseignements recueillis lors des entrevues avec les participants dans les cinq régions. Chaque résumé régional propose des solutions relatives au marché du travail axées sur les travailleurs et qui tiennent compte des complexités grâce aux commentaires des populations que les solutions d'IMT sont censées servir. Nos recherches sur les tendances et la mobilisation d'experts du marché du travail nous ont également permis de cerner comment la COVID-19 perturbe les attentes du marché du travail en accélérant certains éléments et en entravant la trajectoire d'autres.

En intégrant ces nouvelles données, les efforts du projet ont donné lieu à cinq rapports, chacun décrivant un défi en matière d'emploi dans chaque région, avec des critères de solution mis de l'avant par les participants aux ateliers, ainsi que des idées concrètes sur la façon de prendre des mesures pour relever ces défis au moyen d'une approche de conception centrée sur la personne.

Qu'est-ce qu'un expert?

Chaque jour, nous mettons à profit nos compétences et notre expérience pour relever des défis. Ces compétences et expériences font partie de notre « expertise » et elles sont le résultat de notre vécu, de notre éducation et de notre formation. Bien que nous puissions tous adopter une approche différente pour relever un défi en fonction de notre expertise, la résolution de problèmes est une expérience humaine partagée et une aptitude que nous devons tous mettre en pratique quotidiennement. Ce projet invitait les participants à partager leur expertise, en tant qu'expert, pour explorer et suggérer des idées qui répondent au défi régional.

La dernière phase du projet L'Emploi en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche visait à convertir ce processus en perspectives IMT. Cette étape a permis de créer une série de considérations et d'idées sur la façon de repenser l'IMT à l'avenir pour qu'elle soit davantage utile aux travailleurs. Nous avons ainsi appris que les formes actuelles d'IMT ne rendent pas compte adéquatement des besoins des travailleurs et ne sont généralement pas pertinentes, accessibles ou compréhensibles. Ces renseignements sont résumés dans le [Rapport d'information sur le marché du travail](#).

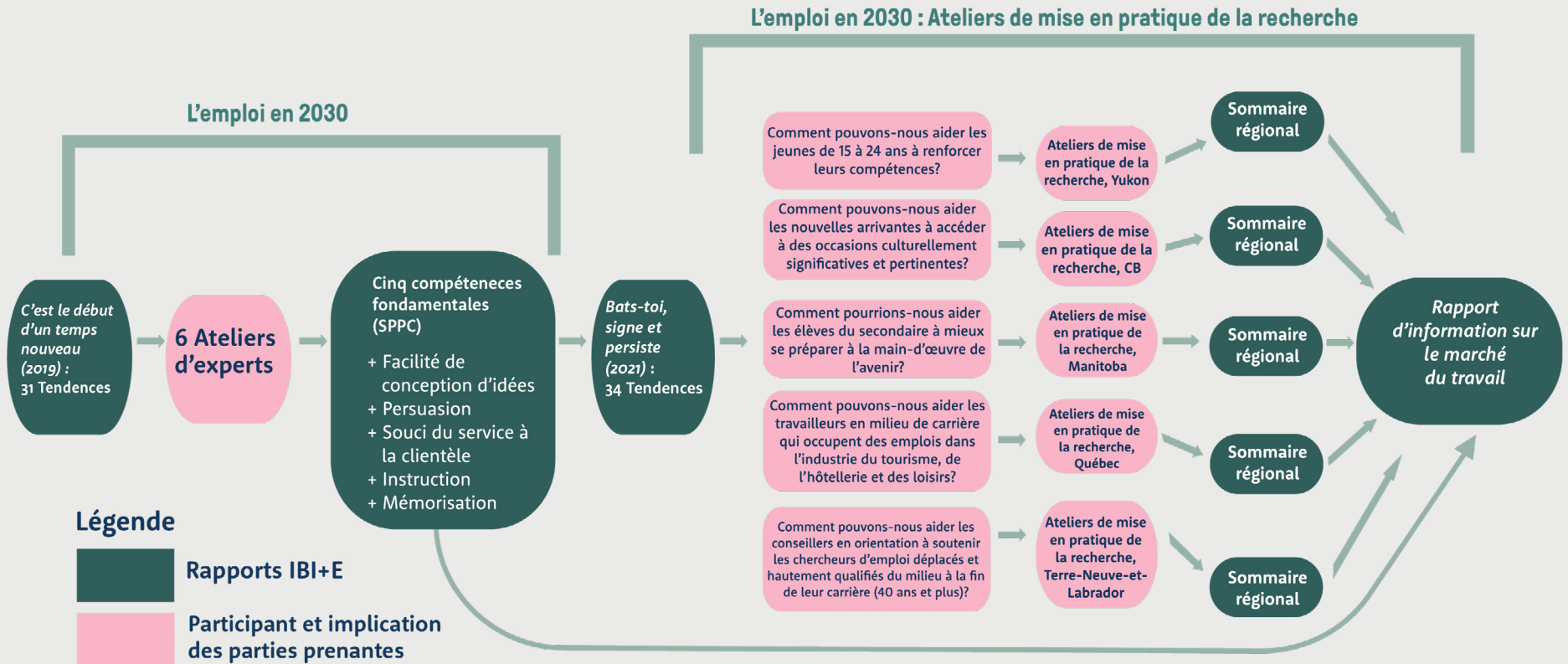
Le Rapport d'information sur le marché du travail explique la nécessité d'adopter une approche axée sur les travailleurs pour élaborer l'IMT afin de s'assurer qu'elle peut éclairer des solutions pertinentes, opportunes et efficaces. Alors que l'Institut Brookfield explore l'avenir des SPPC (ou d'autres nouvelles sources d'information sur le marché du travail), ces renseignements orienteront la conception globale. Nous encourageons les autres organisations qui produisent de l'information sur le marché du travail à envisager de nouvelles façons de mobiliser les travailleurs dans leur processus.

Les publics suivants peuvent utiliser ce rapport pour éclairer la conception de politiques, de programmes de formation à l'emploi et des cours éducatifs liés à la préparation à l'emploi et au perfectionnement des compétences :

- + Centres régionaux d'innovation de la main-d'œuvre;
- + Organismes de services d'emploi;
- + Enseignants (écoles intermédiaires, secondaires et collèges/universités);
- + Organismes gouvernementaux axés sur le perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre;
- + Employeurs cherchant à recruter et à maintenir en poste des talents.



Aperçu du processus des initiatives L'emploi en 2030 et Atelier de mise en pratique de la recherche :



Faits saillants des résumés régionaux

COLOMBIE-BRITANNIQUE

+De nouvelles arrivantes en Colombie-Britannique nous ont mentionné qu'elles possèdent déjà bon nombre des cinq compétences déterminées (facilité de conception d'idées, instruction, mémorisation, persuasion et souci du service à la clientèle), et qu'il est frustrant pour elles que les employeurs ne reconnaissent pas toujours leurs titres de compétences et leur expérience.

+La Colombie-Britannique compte la population d'immigrants, de réfugiés et de nouveaux arrivants qui croît le plus rapidement au Canada; 28,3 % des résidents de la C.-B. sont des immigrants et 22,9 % sont des résidents de la deuxième génération.

Question de défi régional :

Comment pouvons-nous aider les immigrantes, réfugiées et nouvelles arrivantes à accéder à des occasions culturellement significatives et pertinentes pour pérenniser et tirer parti de leurs compétences?

Idées de solutions :

1. Miser sur des programmes préalables à l'arrivée comme le Réseau communautaire des nouveaux arrivants à l'aéroport (C.A.N.N.).
2. Élaborer une évaluation axée sur les compétences à l'intention des employeurs qui cerne les compétences et les aptitudes des immigrants.

3. Créer une plateforme en ligne qui permet aux femmes de mettre en valeur leurs talents et d'échanger des connaissances.

Partenaire régional : RADIUS SFU

[Lien vers le rapport sommaire régional de la C.-B.](#)

MANITOBA

+ Des élèves du secondaire nous ont mentionné qu'ils acquièrent des compétences dans les médias sociaux et qu'ils s'intéressent à l'entrepreneuriat et aux cheminements de carrière non linéaires. Ils prévoient mener de nombreuses carrières au cours de leur vie.

+ Au Manitoba, 34 % des travailleurs occupent des professions qui devraient changer d'ici 2030. Des recherches récentes menées par l'Institut Brookfield ont révélé que les jeunes travailleurs sont deux fois moins susceptibles d'exercer une profession en expansion que les autres groupes d'âge.

Question de défi régional :

Comment pourrions-nous aider les élèves du secondaire à mieux se préparer à la main-d'œuvre de l'avenir, et en particulier à s'orienter vers des cheminements de carrière non linéaires, grâce à une meilleure orientation professionnelle et au perfectionnement des compétences et aptitudes fondamentales?



Idées de solutions

1. Créer une application mondiale de soutien aux apprenants qui met les élèves en contact avec des services de bien-être, des ressources professionnelles et des occasions de mentorat.
2. Créer un programme d'exploration de carrière et de stages pour les élèves de la 6e année du primaire à la première année de cégep (de la 6e à la 12e année).
3. Élaborer une application qui regroupe les liens avec l'information sur le marché du travail, les plateformes d'exploration de carrières, les mentors des communautés et de l'industrie et les partenaires en éducation.

Partenaire régional: Tech Manitoba

[Lien vers le rapport sommaire régional de Manitoba](#)

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

+ Les conseillers en orientation de Terre-Neuve-et-Labrador nous ont expliqué que les chercheurs d'emploi en milieu et en fin de carrière veulent voir comment d'autres personnes qui ont entrepris une réorientation professionnelle ont abordé d'autres possibilités de carrière.

+ Selon le Système de projection des professions au Canada (SPPC), plus de 45 % des travailleurs de professions dont le déclin est prévu sont âgés de 45 à 65 ans.

- + Bien qu'il existe un certain nombre de programmes visant à soutenir les chercheurs d'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador, aucun programme n'est spécialement conçu pour répondre aux besoins des chercheurs d'emploi en milieu et en fin de carrière, particulièrement à l'égard des réorientations professionnelles.

Question de défi régional :

Défi régional : Comment pouvons-nous aider les conseillers en orientation à soutenir les chercheurs d'emploi déplacés et hautement qualifiés du milieu à la fin de leur carrière (40 ans et plus) de façon à explorer des compétences tournées vers l'avenir et des carrières nouvelles afin de faciliter les réorientations professionnelles?

Idées de solutions

1. Créer un programme de stage ou des essais de carrière pour les chercheurs d'emploi en fin de carrière.
2. Élaborer une carte visuelle des cheminements de carrière pour les chercheurs d'emploi en fin de carrière.
3. Créer une application de jumelage des compétences pour relier l'expérience et les compétences antérieures à d'autres possibilités de carrière recherchées avec des liens à l'industrie (également liés à l'IMT et aux tendances futures).

Partenaire régional: Newfoundland and Labrador Workforce Innovation Centre (NLWIC)

[Lien vers le rapport sommaire régional de T.-N.-L.](#)



QUÉBEC

+ Les travailleurs du secteur du tourisme et de l'hôtellerie nous ont mentionné qu'ils possèdent des compétences transférables, mais que ces compétences ne sont pas toujours reconnues et qu'ils cherchent des moyens de se perfectionner sans être en chômage.

+ D'après l'analyse régionale des Système de projection des professions au Canada (SPPC), 33 % des travailleurs de la province exercent des professions qui devraient changer d'ici 2030.

+ Les travailleurs en milieu de carrière exerçant des professions moins spécialisées auront de nombreux défis à relever pour s'adapter au marché du travail et y rester.

+ Le Québec n'a pas de programme d'emploi ou de formation pour soutenir les travailleurs en milieu de carrière.

Question de défi régional :

Comment pouvons-nous aider les travailleurs en milieu de carrière qui occupent des emplois moins spécialisés dans l'industrie du tourisme, de l'hôtellerie et des loisirs à acquérir de nouvelles compétences qui les équiperont en vue du marché du travail de demain?

Idées de solutions

1. Élaborer un programme axé sur la personne qui favorise la formation, le perfectionnement des compétences et les talents innés pouvant aider les travailleurs à explorer les possibilités du marché du travail.
2. Créer des accréditations officielles pour les programmes de formation répondant aux besoins du marché du travail et que les employeurs peuvent reconnaître.
3. Élaborer des cours de formation personnalisés

Partenaire régional: Observatoire compétences-emplois

[Lien vers le rapport sommaire régional du Québec.](#)

YUKON

+ Les jeunes du Yukon nous ont appris qu'il y a beaucoup de pression pour « réussir », mais que le soutien n'est pas suffisant pour tous les élèves dans le système scolaire.

+ Au Yukon, 35 % des travailleurs occupent des professions qui devraient changer d'ici 2030.

+ Les jeunes travailleurs (de 15 à 24 ans) sont 60 % plus susceptibles d'occuper des professions dont le déclin prévu est supérieur à la moyenne.



Question de défi régional :

Comment pouvons-nous aider les jeunes (de 15 à 24 ans) à renforcer leurs compétences et à faciliter leur transition vers le marché du travail, en particulier à se préparer à explorer des cheminements de carrière non traditionnels ou indéfinis?

Idées de solutions:

1. Mettre l'accent sur le perfectionnement professionnel fondé sur la passion qui met les jeunes en contact avec des ressources, de l'encadrement et des possibilités de mentorat dans leur domaine d'intérêt.
2. Élaborer un programme de placement professionnel accrédité qui offre des crédits scolaires, une rémunération et des possibilités de perfectionnement des compétences employables.

Partenaire régional: Université du Yukon

[Lien vers le rapport sommaire régional du Yukon.](#)



Aperçu du Rapport d'information sur le marché du travail

L'initiative Atelier de mise en pratique de la recherche a permis de cerner les éléments clés suivants pour l'information sur le marché du travail (IMT) axée sur les travailleurs :

Les travailleurs et les chercheurs d'emploi veulent accéder à l'information sur le marché du travail propre à chaque région.

1. Les travailleurs et les chercheurs d'emploi veulent accéder à l'information sur le marché du travail propre à chaque région.
2. Les travailleurs et les chercheurs d'emploi sont motivés à échanger des idées pour améliorer les solutions et l'information sur le marché du travail.
3. On met actuellement l'accent sur les compétences, mais pour aider les personnes à s'orienter dans les futures perturbations du marché du travail, il faudra mettre l'accent sur les problèmes systémiques.
4. L'écosystème des compétences et de la formation a une compréhension limitée des parcours de carrière non linéaires.
5. Les programmes offerts ne sont pas accessibles à tous.

Pour créer de l'information sur le marché du travail (IMT) axée sur les travailleurs, imaginez un peu...

1. Si nous avons parlé aux chercheurs d'emploi et aux travailleurs au début du processus pour comprendre leurs besoins.
2. Si nous avons expérimenté et innové plutôt que de rester coincé dans les structures ou systèmes existants.
3. Si nous avons mis l'IMT à l'essai auprès de chercheurs d'emploi et de travailleurs avant de publier.
4. Si nous partageons l'IMT dans un format adapté au public cible.
5. Si l'IMT pouvait établir des liens avec les chercheurs d'emploi existants ou les compétences transférables des travailleurs.

Liens rapides:

[Rapport d'information sur le marché du travail](#)

[Rapport sommaire régional, Québec](#)

[Rapport sommaire régional, Colombie-Britannique](#)

[Rapport sommaire régional, Manitoba](#)

[Rapport sommaire régional, T-N-L](#)

[Rapport sommaire régional, Yukon](#)




L'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat (IBI+E) est un institut de politiques indépendant et non partisan, basé à l'Université Ryerson. Notre mission est d'aider le Canada à naviguer au travers des mécanismes complexes et des possibilités étonnantes de l'économie d'innovation. Nous envisageons un avenir prospère, résilient et équitable, où chacun a la possibilité de s'épanouir. Grâce à des partenariats créatifs et à des recherches de pointe, nous travaillons à transformer les idées en solutions concrètes qui améliorent la vie au Canada pour tous.

Pour en savoir plus, visitez brookfieldinstitute.ca.

20, rue Dundas Ouest, bureau 921
Toronto (Ontario) M5G 2C2

 [/BrookfieldIIE](https://www.facebook.com/BrookfieldIIE)

 [@BrookfieldIIE](https://twitter.com/BrookfieldIIE)

 [The Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship](https://www.linkedin.com/company/brookfield-institute-for-innovation-entrepreneurship)

