



# Rapport d'information sur le marché du travail

 brookfield  
institute  
for innovation + entrepreneurship

 Future Skills  
Centre

Canada 

# Table des Matières

1	Auteures
2	Remerciements
3	Collaborateurs et collaboratrices
4	Introduction
6	Vue d'ensemble du projet
8	Limites actuelles de l'information sur le marché du travail
11	Défis du monde du travail en général
12	Renseignements clés pour une IMT axée sur les travailleurs
15	Imaginer une IMT axée sur les travailleurs
17	Quatre idées audacieuses
19	Conclusion

# 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 DeGroot 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](mailto:heather@creativefutures.studio)

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



## 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](mailto:michellepark@ryerson.ca)

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



## 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](mailto:jessica@creativefutures.studio)

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

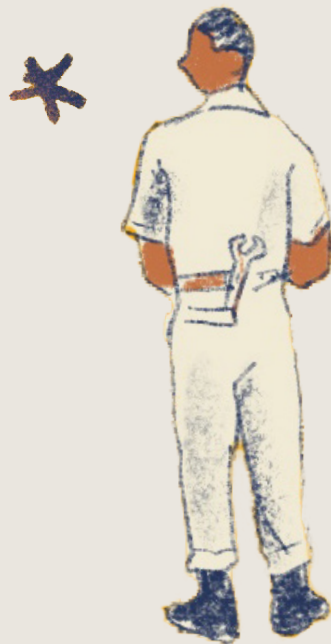


# Remerciements

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 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.



# Introduction

**E**n cette période de turbulences, comment les travailleurs canadiens devraient-ils se préparer à leur avenir professionnel? Existe-t-il une application ou un programme de perfectionnement des compétences pour les aiguiller? Ou peut-être une nouvelle source d'information sur le marché du travail (IMT) qui leur fournirait une feuille de route? C'est justement ce que le projet L'Emploi en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche visait à déterminer – comment traduire l'IMT en solutions pratiques pour les travailleurs et les chercheurs d'emploi.

Pour trouver de nouvelles solutions, nous avons adopté une approche fondée sur l'innovation. Comme il s'agissait essentiellement d'une approche exploratoire, nous devons rester ouvertes à tous les constats. Nous avons en effet de bonnes chances de faire des découvertes inattendues, mais nous ne savions pas quand et où elles émergeraient. Enfin, nous avons cerné les limites et caractéristiques de l'IMT existante afin de la rendre utile aux chercheurs d'emploi et aux travailleurs.

Même si ce projet visait à traduire l'IMT en solutions concrètes, il s'agit en fin de compte d'une étude sur l'accessibilité et l'utilité des formes actuelles d'IMT pour les travailleurs. Nous avons consulté des élèves du secondaire, des travailleurs, des enseignants, des conseillers en orientation et des experts du marché du travail pour convertir les sources d'IMT en une série de prototypes conceptuels qui répondent à leurs besoins en matière d'emploi. Ce faisant, nous avons obtenu un éclairage révélateur sur l'utilisation actuelle de l'IMT, l'usage que les gens souhaitent en faire et les défis que beaucoup doivent relever pour l'utiliser.



## Qu'entendons-nous par approche exploratoire?

Dès le départ, nous voulions garder un esprit ouvert quant aux prochaines étapes et aux conclusions possibles. De même, l'équipe voulait que la conception du projet et des ateliers soit souple et évolutive. Nous avons donc adopté une approche « exploratoire » pour être en mesure de faire des essais, de créer des prototypes et d'aménager un espace où toutes les perspectives peuvent émerger. Cette approche exploratoire a mené aux présentes conclusions!

*“Nous avons donc adopté une approche « exploratoire » pour être en mesure de faire des essais, de créer des prototypes et d'aménager un espace où toutes les perspectives peuvent émerger.”*



Le sommaire qui suit contient des renseignements clés tirés de notre démarche, un ensemble de réflexions à l'intention des organisations qui produisent de l'IMT et des idées audacieuses sur la façon dont, à notre avis, l'IMT devrait être repensée pour répondre aux besoins des travailleurs. Bien qu'il aborde brièvement le projet L'Emploi en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche et les résultats connexes, le rapport traite principalement des perspectives globales et des façons de rendre l'IMT accessible aux travailleurs. Un sommaire général et des sommaires régionaux accompagnent ce rapport; ils fournissent de plus amples renseignements sur la méthodologie employée et les prototypes qui en ont résulté.

## Pourquoi avons-nous adopté une approche misant sur l'innovation?

L'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat a pour mission de transformer des idées audacieuses en solutions concrètes. Une telle mission implique de faire preuve de créativité en vue d'obtenir de nouvelles perspectives. Ce projet se veut un complément aux efforts en cours visant à accumuler de l'information et des connaissances sur l'écosystème canadien de développement des compétences et à trouver des solutions. C'est pour apporter des solutions inédites et novatrices que nous avons adopté une approche fondée sur l'innovation.

# Vue d'ensemble du projet

L'initiative L'emploi en 2030 de l'Institut Brookfield s'est appuyée sur des recherches prospectives, l'opinion d'experts et un algorithme d'apprentissage automatique pour produire le *Système de projection des professions au Canada (SPPC)* en 2030. Les prévisions ont été résumées dans le rapport Une décennie d'avance (2020) de l'Institut. Comme le mandat de l'Institut Brookfield est de mener des travaux de recherche pratique et appliquée, le projet exploratoire *L'Emploi en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche* (« Ateliers de mise en pratique de la recherche ») a été conçu pour traduire les SPPC ainsi que d'autres sources d'IMT en solutions concrètes qui pourraient aider les travailleurs à préparer leur avenir. Compte tenu de la diversité du marché du travail canadien et de l'expérience des travailleurs à l'échelle du pays, ce projet visait à proposer des solutions propres aux régions, qu'on pourrait idéalement reproduire et étendre à d'autres contextes. Pour ce faire, nous avons établi des partenariats avec cinq organisations :

- + Université du Yukon (Whitehorse, Yukon)
- + RU (Vancouver, Colombie-Britannique) ADIUS SF
- + 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)



Les Ateliers de mise en pratique de la recherche se sont déroulés en trois phases. La première phase explorait l'incidence possible de la COVID-19 sur le marché du travail canadien et sur les projections actuelles. Pour ce faire, nous avons mené une recherche prospective et demandé à un groupe d'experts nationaux de commenter les tendances émergentes et leurs répercussions potentielles. Cette phase a culminé avec la publication de *Bats-toi, signe et persiste : Explorer les futurs possibles du marché du travail canadien dans un monde post-COVID.*

La deuxième phase en était une de conception centrée sur la personne. De concert avec nos partenaires, nous avons cerné des problèmes régionaux. Nous nous sommes d'abord appuyés sur l'IMT existante, dont les cinq compétences fondamentales mises en évidence dans les SPPC (facilité de conception d'idées, instruction, souci du service à la clientèle, persuasion et mémorisation), puis nous avons consulté des intervenants clés. Ensuite, nous avons interviewé des personnes qui, en raison de leur vécu, sont des spécialistes du sujet; l'objectif était de mieux comprendre leur expérience actuelle. Nous avons aussi tenu deux ateliers virtuels pour trouver des pistes de solutions aux problèmes. D'ailleurs, ceux-ci variaient d'une région à l'autre : préparer les élèves du secondaire à une carrière non linéaire, aider les nouvelles arrivantes à faire attester leurs compétences et à les mettre à profit, et soutenir les travailleurs en milieu ou en fin de carrière dans des secteurs qui ont été perturbés par la COVID-19. Pour en savoir plus sur l'exercice, veuillez consulter notre commentaire sur la conception des ateliers ou les sommaires régionaux (consulter Liens Rapides)



## Qu'est-ce que la conception centrée sur la personne?

« La conception centrée sur la personne est une manière créative de résoudre un problème. Avant toute chose, elle tient compte des personnes aux prises avec le problème en question et a pour objectif de trouver de nouvelles solutions parfaitement adaptées à leurs besoins. En plus de ressentir une profonde empathie pour ces personnes, le concepteur centré sur la personne génère des tonnes d'idées, conçoit des prototypes, présente ses trouvailles aux personnes ciblées et, éventuellement, propose sa solution novatrice à grande échelle. » Source : [IDEO](#). « What is human-centered design? »

La troisième et dernière phase visait à jeter un éclairage sur l'IMT, et elle a mené à une série de réflexions et d'idées sur la façon dont nous pourrions repenser l'IMT à l'avenir pour qu'elle soit davantage utile aux travailleurs. Le présent rapport porte sur cette phase. Nos constats s'appuient sur les renseignements recueillis durant la deuxième phase auprès des 60 participants aux ateliers, de 18 spécialistes du sujet, des cinq partenaires régionaux et d'autres experts de l'IMT au Canada. Ces conversations ont jeté les bases du présent rapport, lequel décrit les limites de l'IMT actuelle, les défis liés au monde du travail en général, les perspectives clés et quatre idées audacieuses pour faire progresser ces perspectives.



## Quelles compétences seront recherchées?

[Système de projection des professions au Canada](#) relèvent cinq compétences fondamentales associées aux professions qui devraient croître d'ici 2030.

**Persuasion** : Capacité à changer les idées et les comportements des autres.

**Facilité de conception d'idées (proposition d'idée)** : Capacité de générer un certain nombre d'idées sur un sujet ou de faire un remue-méninges. Le nombre de nouvelles idées est important, pas leur qualité, leur exactitude ou leur créativité.

**Instruction** : Aptitude à enseigner aux autres comment faire quelque chose. Il peut s'agir d'encadrement, de partage d'information ou de formation.

**Mémorisation** : Capacité de se rappeler certaines informations telles que des mots, des chiffres, des images et des processus.

**Souci du service à la clientèle** : Capacité de rechercher activement des moyens d'aider les gens, les clients comme les collègues.



# Limites actuelles de l'information sur le marché du travail

Au début du projet, l'équipe croyait savoir quelles seraient les pistes de solutions proposées par les différentes régions pour combler les lacunes de l'IMT. Nous inspirant des *Système de projection des professions au Canada* et d'autres sources régionales d'IMT, nous avons envisagé une série de solutions de développement et de perfectionnement des compétences de base – persuasion, facilité de conception d'idées, instruction, mémorisation et souci du service à la clientèle. Nous pensions que certains travailleurs ou chercheurs d'emploi auraient avantage à développer leur créativité et leurs compétences en remue-méninges et que, avec nos partenaires régionaux, nous élaborerions de nouveaux types de programmes de formation. Ce ne fut pas le cas.

En collaboration avec les partenaires et les participants de chaque région, nous avons plutôt généré des idées et créé des prototypes au profit des travailleurs et des chercheurs d'emploi canadiens. En fin de compte, nous avons élaboré 14 solutions qui répondent chacune à un problème régional donné.

Voici quelques exemples de solutions :

- + Outils d'adéquation compétences-emploi qui aideraient les gens à évaluer leurs compétences et leurs préférences, puis à convertir cette information en possibilités.
- + Expériences pratiques, comme des stages ou des programmes coopératifs de la 6e année du primaire à la première année de cégep (de la 6e à la 12e année) ainsi que pour les travailleurs en fin de carrière.
- + Outils d'évaluation des compétences qui permettent aux employeurs de mieux comprendre les compétences transférables.
- + Initiatives de reconnaissance de la formation et compte de formation.
- + Occasions de mentorat.



Bon nombre des solutions proposées dans le cadre des Ateliers de mise en pratique de la recherche méritent d'être étudiées davantage, car elles profiteront aux travailleurs et aux chercheurs d'emploi canadiens. Ces solutions sont beaucoup plus larges que des programmes de formation axés sur les compétences et s'attellent à la tâche complexe de préparer les gens à l'évolution du marché du travail canadien. Par ailleurs, il se peut que de nombreuses idées recoupent des programmes et services déjà en place; or, il est devenu évident tout au long du projet que de nombreux programmes et services ne rejoignent pas toujours les publics visés en raison de divers facteurs, énumérés ci-dessous.

Au début du projet, nous avions l'intention de développer des prototypes et des solutions qui seraient ensuite peaufinés. Cependant, au fur et à mesure que le projet avançait, nous avons constaté que l'IMT actuelle comporte un certain nombre de lacunes qui empêchent les travailleurs et chercheurs d'emploi d'en tirer un réel bénéfice. Bien que l'acquisition des compétences de base soit un sujet important, il fallait avant tout aborder les limites de l'IMT, à savoir :

**+ L'IMT de portée nationale est trop générale:**

Les participants ont clairement indiqué qu'il était difficile d'utiliser l'information de portée nationale puisque le portrait du marché du travail varie d'une région à l'autre au sein d'une province ou d'un territoire. De fait, les industries et les emplois étant différents, les perspectives peuvent s'écarter à plusieurs reprises que l'IMT fondée sur les données de Statistique Canada ne reflète pas vraiment le portrait du territoire, où le taux de chômage est faible.



**+ L'IMT organisée par secteur d'activité ou profession freine les occasions nouvelles et créatives:**

Pour tirer parti de l'IMT, il faut d'abord savoir quelles industries ou professions seraient intéressantes. À Terre-Neuve-et-Labrador, les chercheurs d'emploi voulaient que les solutions proposées leur donnent de nouveaux outils pour imaginer des avenues inédites en fonction des professions en croissance. Bon nombre des élèves du secondaire et des jeunes avec qui nous avons parlé au Yukon et au Manitoba auraient aimé que l'IMT tienne compte des carrières non linéaires ou non traditionnelles. Ils ne se voyaient pas exercer une seule profession ni rester dans un seul secteur ou chez le même employeur. Selon eux, les ressources actuelles donnent peu d'information sur les cheminements de carrière non linéaires.

**+ Il manque à l'IMT une importante mise en contexte:**

À Terre-Neuve-et-Labrador, au Manitoba et au Yukon, les jeunes, les chercheurs d'emploi et les travailleurs souhaitaient que les solutions leur permettent de s'informer sur la réalité propre à un emploi potentiel, entre autres grâce aux témoignages de personnes occupant cet emploi, et d'obtenir des renseignements sur le mode de vie associé à une profession particulière. Ils tentaient également de se renseigner au moyen des médias sociaux (p. ex., TikTok et YouTube), de bulletins d'information et de balados.



# Défis du monde du travail en général

Nous vivons une période incertaine et étrange qui rend particulièrement difficile la planification de l'année prochaine, voire de la prochaine décennie. Compte tenu de l'ampleur des perturbations, l'Institut Brookfield a publié plus tôt cette année *Bats-toi, signe et persiste*, qui explore un large éventail de tendances susceptibles d'avoir une incidence sur le marché du travail canadien au cours de la prochaine décennie. Les changements émergents ne peuvent pas être abordés dans l'IMT existante, mais ils demeurent une priorité pour les experts du marché du travail, ainsi que pour les chercheurs d'emploi et les travailleurs. Dans le cadre du projet d'Ateliers de mise en pratique de la recherche, nous avons observé combien de ces changements se produisent en temps réel.

Les chercheurs d'emploi et les travailleurs ont souligné plusieurs changements émergents auxquels ils accordent une attention particulière et qui correspondent aux points saillants présentés dans les rapports *C'est le début d'un temps nouveau* (2019) et *Bats-toi, signe et persiste* (2021), notamment :



## Le travail à distance permanent

Compte tenu de l'augmentation des possibilités de travail à distance depuis la pandémie de COVID-19, la maison et le bureau peuvent être au même endroit, ou non. Les données sur le marché du travail disponibles ne tiennent pas compte du passage au travail à distance, et de nombreux participants au projet ont souligné la nécessité de mettre à jour l'information pour tenir compte de ce changement important.



## L'esprit d'entreprise

Des élèves du secondaire et des jeunes nous ont dit qu'ils étaient attirés vers l'entrepreneuriat et qu'ils souhaiteraient être leur propre patron plutôt que de travailler de longues heures pour une grande entreprise. Ils veulent créer leur propre voie et faire preuve de créativité face à ce que l'avenir leur réserve.



## La recherche de sens et de bien-être

Nous avons appris, grâce aux participants à l'atelier et aux solutions identifiées, que la santé mentale et les préférences relatives au mode de vie sont essentielles à la création d'une main-d'œuvre prête à affronter l'avenir. En particulier, ce changement de valeurs pourrait faire en sorte qu'une semaine de travail de quatre jours devienne pratique courante, comme il en a été question dans l'« extinction des bourreaux de travail », et que les attentes en matière de productivité et d'opportunité d'emploi deviennent plus larges.

Vu le rythme et l'ampleur des changements qui se produisent, il est important de tenir compte de l'évolution de la dynamique du marché du travail lorsqu'on pense à la façon d'aider les chercheurs d'emploi et les travailleurs à se préparer à la prochaine décennie.

# Renseignements clés pour une IMT axée sur les travailleurs

Lors de la tenue des Ateliers de mise en pratique de la recherche dans les cinq régions, nous avons cerné les renseignements suivants pour appuyer la création future d'une IMT axée sur les travailleurs. Vous trouverez d'autres renseignements généraux et plus de contexte à propos de ces renseignements et conclusions dans les rapports régionaux individuels, [ici](#).

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

Nous avons rencontré des conseillers en orientation, des praticiens, des enseignants, des étudiants et des travailleurs de divers milieux qui ont souligné l'importance d'avoir accès à des renseignements sur le marché du travail exacts et facilement accessibles. Nous avons appris que l'IMT actuelle ne trouve pas d'écho chez les travailleurs canadiens en raison de la nature de l'information propre aux professions et du langage inaccessible utilisé pour les décrire. Lorsqu'il est question de carrière, les travailleurs recherchent des renseignements et des conseils qui sont à jour et qui correspondent à leur ville et à leur communauté. Les experts et les participants à nos ateliers cherchaient à obtenir des renseignements propres aux régions qui reflétaient le marché du travail actuel avec précision. Plusieurs des participants et des experts avec lesquels nous avons travaillé estimaient que la majeure partie de l'IMT ne correspondait pas aux réalités de leurs communautés respectives.



## 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

Les chercheurs d'emploi et les travailleurs, lorsqu'ils ont l'occasion de les présenter, ont toujours de bonnes idées concernant des solutions possibles pour répondre à leurs besoins. Nos participants à l'atelier étaient passionnés et motivés à travailler ensemble à la recherche d'idées, de solutions et d'interventions possibles pour résoudre un problème dans leur communauté. Durant les discussions de l'atelier, les participants ont apporté divers points de vue et expériences qui ont grandement profité à la qualité des solutions qui ont été lancées. Il est difficile de savoir ce dont les travailleurs et les utilisateurs finaux ont besoin si on ne les implique pas directement dans le processus, du début à la fin.

### 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

Il faut aller au-delà des professions pour se concentrer sur les compétences, mais les travailleurs ont besoin d'un plus grand soutien pour se préparer aux perturbations potentielles. Toutefois, lorsque nous avons interrogé les travailleurs sur les cinq compétences et aptitudes fondamentales énoncées dans le document *Système de projection des professions au Canada (SPPC)* de l'Institut Brookfield, la plupart d'entre eux ont indiqué qu'ils possédaient déjà ces compétences et que leurs défis étaient plus systémiques. Cela est particulièrement vrai pour les immigrants, les réfugiés et les nouveaux arrivants qui arrivent au pays avec des compétences, des connaissances et une expertise qui ne sont pas reconnues au Canada. Nous devons être en mesure d'éliminer les obstacles liés au bien-être personnel avant de pouvoir examiner les compétences et les demandes de main-d'œuvre.

Dans toutes les régions, les participants ont mentionné que le soutien et le mentorat étaient des éléments importants du perfectionnement des compétences. Également, de nombreux participants nous ont dit que le racisme systémique ainsi que l'accès à une éducation de qualité, à des services de garde abordables, aux technologies et aux transports représentaient leurs plus grands défis en matière d'emploi. Cette situation est aggravée par les problèmes systémiques liés à la façon dont l'IMT est recueillie et utilisée ainsi qu'à son incidence sur différentes communautés au pays, en particulier les immigrants et les communautés autochtones, métisses et inuites. Avant que l'on s'attarde aux compétences, les plus grands problèmes systémiques liés à l'IMT doivent être réglés au moyen de changements à l'échelle des systèmes et en faisant entendre la voix des organisations qui s'attaquent déjà à ces problèmes. Plus précisément, nous aimerions souligner le travail qu'effectue le Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations pour combler les lacunes dans les données relatives aux Premières Nations.



#### 4. L'écosystème des compétences et de la formation a une compréhension limitée des parcours de carrière non linéaires

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une nouvelle idée et que le Centre des Compétences futures ait déterminé que les « parcours professionnels adaptables » constituent l'une des quatre priorités stratégiques clés, nous avons pu constater ce problème directement lors d'entrevues avec des élèves du secondaire, des jeunes et des conseillers en orientation. Plusieurs des élèves et des jeunes du secondaire qui ont participé à ce projet découvraient des carrières sur les médias sociaux, voulaient faire carrière dans l'entrepreneuriat et envisageaient de changer d'emploi et d'industrie.

Toutefois, parallèlement, on disait aux élèves du secondaire qu'ils devaient poursuivre des études postsecondaires s'ils voulaient réussir. Même si les jeunes et les élèves du secondaire sont pleinement conscients qu'ils poursuivront de nombreuses carrières différentes au cours de leur vie, le parcours proposé (c'est-à-dire de poursuivre des études postsecondaires) est linéaire. Actuellement, les médias sociaux semblent être la seule plateforme où les gens sont exposés à des parcours de carrière potentiellement non linéaires.

#### 5. Les programmes offerts ne sont pas accessibles à tous

De nombreuses ressources et mesures de soutien sont offertes à tous les groupes d'âge et à toutes les populations du Canada. Bien que de nombreuses personnes puissent bénéficier de ces mesures de soutien offertes par différentes initiatives et organisations, certaines populations sont laissées pour compte. Par exemple, au Yukon, il existe plusieurs ressources pour aider les jeunes, notamment des programmes d'études secondaires, des initiatives gouvernementales et d'autres mesures de soutien offertes par des organismes locaux. Toutefois, il existe toujours un besoin à satisfaire chez certaines populations de jeunes qui ne peuvent pas accéder à ces programmes ou en bénéficier en raison du manque d'accès à des services de garde et à des technologies abordables ainsi qu'à des moyens de transport accessibles. Il est important de cibler ces populations de façon appropriée et de tenir compte des obstacles potentiels qui pourraient les empêcher de participer aux programmes existants.





# Imaginer une IMT axée sur les travailleurs

À la lumière de ces observations, nous recommandons aux organisations qui génèrent de l'information sur le marché du travail d'envisager les idées suivantes pour accroître l'accessibilité et la convivialité pour les chercheurs d'emploi et les travailleurs.

**Imaginez un peu... Si nous avons parlé aux chercheurs d'emploi et aux travailleurs au début du processus pour comprendre leurs besoins**

Les besoins des travailleurs varient considérablement selon les régions, les industries et les âges de la vie. La réalisation de recherches initiales sur les utilisateurs pour comprendre les préoccupations, les questions et les attentes des travailleurs renforcera l'incidence globale de l'IMT.



**Imaginez un peu... Si nous avons expérimenté et innové plutôt que de rester coincé dans les systèmes ou structures existants**

Le marché du travail canadien évolue rapidement, ce qui fait que les systèmes de classification et les cadres de l'IMT peinent à suivre le rythme. Par exemple, avec l'évolution de la technologie, les nouveaux postes dans le secteur de la technologie ne cessent d'augmenter et l'économie des petits boulots connaît une croissance rapide. Pour éviter d'être constamment en retard, les systèmes d'IMT doivent continuer de se tenir à jour et d'innover par rapport à l'information qu'ils fournissent aux travailleurs et aux chercheurs d'emploi. Bien que les cadres fiables et l'uniformité soient importants, un nombre accru d'expérimentations incluant de nouvelles approches qui comprennent les changements émergents peut enrichir et compléter l'IMT traditionnelle.

**Imaginez un peu... Si nous avons mis l'IMT**

Pour maximiser l'incidence des données, il est primordial de s'assurer que l'IMT soit logique et utile pour les personnes que vous cherchez à soutenir. Par exemple, les travailleurs veulent de l'information, mais pour que l'IMT soit plus utile pour eux, elle doit répondre à leurs besoins et être communiquée d'une manière qu'ils comprendront. La mise à l'essai de l'information auprès des travailleurs avant sa diffusion peut aider à préciser les problèmes liés à l'accessibilité du vocabulaire et à accroître l'incidence globale de l'IMT.

Imaginez un peu... Si nous partagions l'IMT dans un format adapté au public cible

Au-delà de l'accessibilité liée au vocabulaire et à d'autres exigences (comme la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario – LAPHO), tenez compte de l'endroit où l'IMT est communiquée et de la forme dans laquelle elle est transmise. Pour s'assurer que l'IMT est accessible, il est nécessaire de comprendre à quel endroit votre public cible obtient l'information et quelle forme elle devrait prendre. Si vous cherchez à joindre un public plus jeune, envisagez de nouveaux canaux de communication comme les médias sociaux et de nouveaux formats de diffusion comme les vidéos.

Imaginez un peu... Si l'IMT pouvait établir des liens avec les chercheurs d'emploi existants ou les compétences transférables des travailleurs

De nombreux chercheurs d'emploi et travailleurs cherchent de meilleures façons de relier leurs compétences et titres de compétences existants à d'éventuelles nouvelles professions et industries. Il serait utile que l'IMT soit en mesure de reconnaître les compétences existantes et de les jumeler aux professions en forte croissance potentielles.



## Quatre idées audacieuses

Ce projet a adopté une approche exploratoire pour traduire l'IMT en solutions réalisables. Bien qu'il ait généré une foule de solutions régionales potentielles (mises en évidence dans les rapports régionaux) grâce à des ateliers, ce projet a également inspiré les idées audacieuses suivantes, qui visent à axer davantage l'IMT sur les travailleurs. Bien qu'elles ne tiennent pas compte de toutes les considérations soulevées, nous sommes impatients de travailler avec des partenaires pour tirer parti de ces idées et traiter certains de ces enjeux plus généraux. Chacune de ces idées doit être développée davantage au moyen de recherche et de prototypage, et par la désignation de partenaires de mise en œuvre.

### Première idée – Classification des professions définie par les travailleurs

Nous comprenons parfaitement l'importance des codes de la Classification nationale des professions (CNP). Cependant, dans notre économie actuelle, combien de travailleurs s'associent réellement à leur code de la CNP? Forcément, les nouvelles possibilités et les industries en croissance ne correspondront pas aux codes de la CNP. Toutefois, comme les codes de la CNP structurent la façon dont certaines informations sur le marché du travail sont recueillies et organisées, cela crée une limite inhérente à l'IMT et réduit l'accessibilité ou l'utilité des données pour les travailleurs.

Pour aider à résoudre ce problème, nous proposons un projet pilote visant à travailler en étroite collaboration avec les travailleurs afin de clarifier la façon dont ils s'identifient actuellement et de rédiger une classification des professions qui serait définie par eux.

### Deuxième idée – Narration de l'IMT

Le fait de comprendre les tâches, l'environnement de travail et la rémunération associés à un emploi suffit à certains travailleurs. Comme nous l'ont dit les conseillers en orientation, les chercheurs d'emploi ont besoin d'histoires pour rendre les nouvelles carrières tangibles et pour comprendre l'expérience plus générale associée à un emploi. Une initiative de narration pourrait mettre à l'essai divers outils de communication, comme la création de personas pour divers emplois qui aideraient les travailleurs à comprendre ce qu'implique un emploi en particulier et ce à quoi ressemble une « journée dans la vie » de la personne qui l'occupe. Cela pourrait également signifier de fournir des documents d'accompagnement pour mieux comprendre la base de données de la CNP, comme un guide sur les codes de la CNP et un site Web accessible à l'échelle nationale et associé à des sources fiables de données relatives à l'IMT. Cette forme d'IMT pourrait soutenir la réorientation professionnelle, particulièrement pour les travailleurs déplacés en fin de carrière dont l'identité est étroitement liée à leur profession actuelle, ainsi que pour ceux qui ont des styles d'apprentissage différents.



### Troisième idée – Littératie des futurs pour les travailleurs

Selon l'[UNESCO](#), la littératie des futurs est « une compétence universellement accessible s'appuyant sur la capacité innée à imaginer le futur » et une compétence essentielle au 21<sup>e</sup> siècle. Dans notre climat actuel, les travailleurs comprennent que l'avenir est incertain. La COVID-19 nous a démontré que des emplois qui ont toujours été stables peuvent être perturbés. Cette situation, conjuguée au discours actuel selon lequel les emplois que nous occuperons dans dix ans n'existent pas encore, particulièrement entendu par les jeunes, alimente le sentiment que l'IMT d'aujourd'hui est inefficace et sera rapidement désuète. Un programme pilote destiné aux travailleurs, qui vise à développer leur littératie des futurs, pourrait améliorer leur capacité à utiliser l'IMT existante, à comprendre les possibles éléments qui pourraient perturber leur avenir professionnel et à déterminer les prochaines étapes.



### Quatrième idée – Entraînement à la créativité pour les travailleurs en milieu et en fin de carrière

La proposition d'idées (ou la facilité de conception d'idées) est l'une des compétences fondamentales associées aux emplois qui devraient croître au cours des dix prochaines années (selon le SPPC). Pourtant, les conseillers en orientation nous disent que les chercheurs d'emploi ont de la difficulté avec cette compétence. Plus précisément, certains chercheurs d'emploi ont de la difficulté à s'imaginer occuper de nouveaux emplois. Cela crée un autre obstacle à l'emploi que l'IMT ne peut soutenir. La proposition d'idées repose sur notre capacité à être créatifs. Pourtant, de nombreux travailleurs ne s'identifient peut-être pas en tant que « personnes créatives ». Par conséquent, nous proposons un programme de perfectionnement des compétences pour les travailleurs en milieu et en fin de carrière qui ne s'identifient pas comme étant créatifs. Ce programme mettrait l'accent sur le renforcement de leur « confiance créative » et de leur aisance à l'aide d'une gamme de compétences en résolution de problèmes créatives, notamment la proposition d'idées, pour favoriser l'employabilité globale et la capacité de ces travailleurs à envisager des parcours de carrière différents.

# Conclusion

En raison de la COVID-19, le marché du travail au Canada, et aux quatre coins du monde, est en train de se transformer complètement et doit faire face à d'autres changements perturbateurs. En vivant des changements aussi importants, nous avons l'occasion de revoir notre façon de mobiliser et de soutenir les travailleurs afin de les préparer à l'avenir. Puisque les chercheurs d'emploi et les travailleurs seront les plus touchés par cette situation, nos solutions doivent tenir compte de leurs besoins et y répondre, maintenant plus que jamais.

L'Emploi en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche s'est donné pour mission de transformer l'information sur le marché du travail en solutions réalisables pour les chercheurs d'emploi et les travailleurs, ce qui a permis de dégager une foule d'observations sur l'état actuel de l'information sur le marché du travail au Canada. En réponse à ces conclusions, le présent rapport présente une liste de réflexions à l'intention des organisations qui produisent de l'information sur le marché du travail, ainsi que quatre grandes idées sur la façon dont nous pourrions améliorer l'IMT à l'avenir. Compte tenu de l'incertitude inhérente à l'avenir, notre recommandation principale est que les travailleurs soient placés au centre de l'information sur le marché du travail et qu'ils participent étroitement à la conception et à la mise en œuvre de l'IMT au moyen de l'évaluation et de la diffusion de projets pilotes et de programmes.

Grâce à la quantité incroyable de financement, de recherches et de soutien destinée à aider les chercheurs d'emploi et les travailleurs à acquérir des compétences pour l'avenir, le présent rapport vise à démontrer l'importance de placer les travailleurs au centre. À l'instar de nombreuses organisations qui génèrent de l'IMT, l'Institut Brookfield a publié le document Prévisions sur la croissance des professions au Canada en 2020 dans le but de donner un aperçu de la future demande de compétences au Canada. Bien que cette recherche ait révélé des renseignements utiles pour les décideurs politiques, les Ateliers de mise en pratique de la recherche ont démontré le défi fondamental que représente la traduction de cette IMT en solutions pratiques pour les chercheurs d'emploi et les travailleurs. Par conséquent, nous tenons à souligner que nous continuons nous-mêmes, comme beaucoup d'autres, à réfléchir à la meilleure façon d'atteindre cet objectif. Nous nous réjouissons à l'idée de poursuivre ce travail avec nos partenaires et d'explorer ensemble des façons d'améliorer l'incidence globale de l'IMT.

## Liens Rapides

[Sommaire Exécutif](#)

[Rapport sommaire régional, Québec](#)

[Retourner à la page du projet](#)




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](http://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)

