

L'emploi au Québec en 2030: Ateliers de mise en pratique de la recherche – sommaire régional






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)



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)

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
Yves Blanchet, chargé de cours, Université de Montréal, Observatoire compétences-emplois
Félix Bélanger-Simoneau, directeur, Observatoire compétences-emplois
Marc-Antoine Turcotte, coordonnateur des communications numériques, Observatoire compétences-emplois
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 Multidisciplinaire
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.



Vue d'ensemble du projet

L'emploi en 2030 était une initiative de 18 mois qui combinait la recherche prospective, les opinions d'experts et un algorithme d'apprentissage automatique pour générer des prévisions sur la demande de compétences et la croissance des professions en 2030. Le projet est résumé dans le rapport *Une décennie d'avance*, publié au printemps 2020. L'initiative initiale visait à combler des lacunes dans l'information sur le marché du travail (IMT) au Canada en fournissant des prévisions adaptées à l'évolution du marché du travail partout au pays.

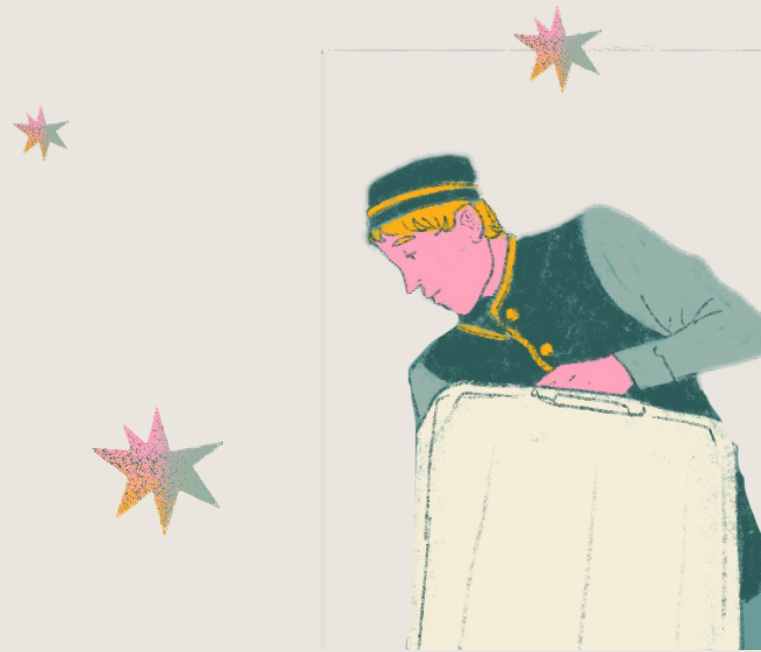
Comme le mandat de l'Institut Brookfield est de mener des travaux de recherche pratique et appliquée, le projet L'Emploi en 2030 : (« Ateliers de mise en pratique de la recherche ») a été conçu pour étayer l'initiative initiale. Il a pour but de traduire les prévisions du marché du travail (en plus d'autres sources d'IMT) en solutions concrètes qui pourraient aider les travailleuses et travailleurs à préparer leur avenir. Grâce au financement du Centre des Compétences futures, ce projet a été lancé à l'automne 2020.

Compte tenu de la diversité du marché du travail canadien et de l'expérience des travailleuses et 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 organismes :

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

Le sommaire suivant décrit les Ateliers de mise en pratique de la recherche menés au Québec.



À propos des Ateliers de mise en pratique de la recherche

Les Ateliers de mise en pratique de la recherche se sont déroulés en trois phases.

La première phase explorait les répercussions possibles de la COVID-19 sur le marché du travail canadien et la façon dont ces dernières pourraient nuire aux 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. Le point culminant de cette phase a été la publication du document *Bats-toi, signe et persiste : Explorer les futurs possibles du marché de l'emploi au Canada dans un monde post-COVID*.

La deuxième phase comportait une série d'ateliers conceptuels axés sur l'humain. Dans le cadre de cette phase, nous avons fait un premier examen de l'IMT existante afin de cerner un problème régional; mené des entrevues auprès des utilisateurs pour mieux comprendre l'expérience actuelle; et organisé deux ateliers virtuels pour traduire le problème en solutions possibles. Le problème variait d'une région à l'autre, et les Ateliers de mise en pratique de la recherche menés au Québec cherchaient à aider les travailleuses et travailleurs à mi-carrière occupant des

emplois moins qualifiés dans l'industrie du tourisme, de l'hôtellerie et des loisirs à développer des compétences de base afin d'améliorer leur mobilité sur le marché du travail de demain.

La troisième et dernière phase visait à traduire notre démarche en observations relatives à l'IMT, ce qui a mené à la production d'une série de réflexions et d'idées sur la façon dont nous pourrions repenser l'IMT à l'avenir pour qu'elle soit davantage axée sur les travailleurs. Ces renseignements sont résumés dans *Rapport d'information sur le marché du travail*.



Ateliers de mise en pratique de la recherche menés au Québec

Partant de la question de recherche générale « comment peut-on trouver des solutions pratiques qui aident les travailleurs canadiens à acquérir les compétences et aptitudes fondamentales, déterminées par les Système de projection des professions au Canada (SPPC) jugées essentielles au monde du travail de demain? », nous avons travaillé avec l'Observatoire compétences-emplois (OCE) et plusieurs experts du marché du travail québécois pour cerner un domaine d'intérêt prometteur pour le marché du travail régional au Québec.



Définir le problème régional du Québec

L'analyse régionale des Système de projection des professions au Canada (SPPC), nous a indiqué que 33 % des travailleuses et travailleurs de la province exercent des professions qui devraient changer d'ici 2030. Les travailleurs et travailleuses à mi-carrière occupant des emplois moins qualifiés se heurtent à de nombreuses difficultés pour s'adapter au marché du travail et conserver un emploi. Par exemple, certaines de leurs compétences peuvent devenir obsolètes et ils ont besoin d'acquérir de nouvelles compétences afin de faire face aux changements dans leurs industries respectives.

De plus, le Québec n'a pas de programme spécifique pour soutenir les travailleurs et travailleuses en milieu de carrière. Toutefois, on compte plus de 30 Comités sectoriels de main-d'œuvre dans autant de secteurs d'activité économiques. Ces comités mettent en place dans les entreprises volontaires une diversité de solutions pratiques de développement et de reconnaissance des compétences, lesquelles correspondent à chacun des secteurs d'activité. De plus, il y a une dizaine de mutuelles de formation dans 10 secteurs d'activité économiques qui offrent des formations variées aux employés de petites et moyennes entreprises qui en font la demande.

Problème régional :
Comment pouvons-nous aider les travailleuses et travailleurs à mi-carrière occupant des emplois moins qualifiés dans l'industrie du tourisme, de l'hôtellerie et des loisirs à développer des compétences de base afin d'améliorer leur mobilité sur le marché du travail de demain?

Comprendre le problème

En collaboration avec l'OCE, l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat (IBI+E) a interviewé trois personnes en milieu de carrière travaillant dans l'industrie du tourisme, de l'hôtellerie et des loisirs pour comprendre leurs points de vue sur la préparation aux emplois et aux compétences futurs. Nous avons diffusé des sommaires de ces entrevues, sous forme de courts montages vidéos, à tous les experts participants aux ateliers afin d'approfondir notre compréhension du problème. Les entrevues ont permis de dégager un certain nombre d'observations clés :

- + Les travailleuses et travailleurs en milieu de carrière préfèrent demeurer dans leur industrie, car ils ont de l'expérience, ils sont compétents et ils

aiment leur emploi.

- + Ces travailleurs envisagent de poursuivre des études universitaires dans d'autres domaines.
- + Ils estiment que la transférabilité de leurs compétences n'est pas nécessairement évidente pour les employeurs hors de leur domaine.
- + Ils éprouvent de la difficulté à accéder aux programmes actuels de perfectionnement des compétences ou destinés à la main-d'œuvre, en particulier aux programmes de formation parce que :
 - ces programmes s'adressent uniquement aux personnes sans emploi, et non aux personnes qui sont sous-employées ou qui cherchent à changer d'industrie ou à améliorer leurs compétences;
 - les horaires des programmes ne sont pas adaptés à l'emploi du temps des utilisateurs;
 - pendant qu'ils sont en emploi, les utilisateurs ne sont pas admissibles à la plupart ou à la totalité des programmes de formation.
- + Les travailleuses et travailleurs à mi-carrière obtiennent de l'information sur les programmes et le marché du travail de façon passive au moyen des médias sociaux, ou de façon plus active auprès d'une source fiable (bulletin d'un organisme qu'ils connaissent auquel ils sont abonnés ou d'un organisme de l'industrie, ou information reçue directement d'un conseiller en orientation ou d'un expert en gestion de carrières).

- + Ils estiment que le tourisme est un secteur sous-estimé, souvent perçu comme une industrie et une carrière qui ne nécessite pas de compétences. Il n'est pas constructif d'envisager l'industrie de cette façon. Il s'agit d'une carrière à vie pour de nombreux résidents, et qui exige de nombreuses compétences et aptitudes. Pour arriver à des solutions, il est important de valoriser ce travail, les compétences des travailleurs et l'industrie elle-même.
- + Dans un monde idéal, les programmes de formation offriraient un soutien financier, élimineraient les obstacles à la participation (en proposant différentes formules et plages horaires, des services de garderie, etc.) et seraient adaptés à l'utilisateur, par exemple en étant offerts en ligne ou en personne.

Qu'est-ce qu'un expert participant?

Chaque jour, nous mettons à profit nos compétences et notre expérience pour relever des défis. Ces compétences et cette expérience 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 compétence que nous devons tous mettre en pratique quotidiennement. Ce projet invitait les participants à mettre leur expertise à contribution, en tant qu'experts, pour explorer et suggérer des idées en réponse au problème régional.

À partir de cette information, IBI+E a animé une série d'ateliers en deux parties avec 11 participants, au Québec, les 20 et 27 mai 2021. Les participants – des travailleurs en milieu de carrière, des conseillers en orientation, des enseignants et des formateurs, des employeurs, des professeurs en ressources humaines et des experts du marché du travail – apportaient un éventail de points de vue.

Pour mieux comprendre le problème, nous avons demandé à tous les participants de tenir compte de l'expérience actuelle des gens que nous servons – les

travailleuses et travailleurs à mi-carrière des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie et des loisirs. Nous avons demandé aux participants de réfléchir à la réaction possible de ces travailleurs face au problème : que pourraient-ils « penser et ressentir », « voir », « dire et faire », « entendre »? Nous leur avons également demandé de résumer, dans l'ensemble, les points de vue qui jouent en faveur des travailleurs et ceux qui sont des causes de frustrations. Voici un résumé de ce que nous avons entendu :

L'accent sur la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion (JEDI) : En étroite collaboration avec nos partenaires chez RADIUS de l'Université Simon Fraser, nous avons intégré une approche JEDI à la conception de nos ateliers. Cela comprenait l'établissement d'une série d'engagements et d'attentes envers la communauté au début de l'atelier pour veiller à ce que chaque participant comprenne et s'engage à créer un environnement de respect. Cette approche était particulièrement importante étant donné que notre démarche mobilisait intentionnellement une variété de participants, y compris des « utilisateurs » ayant une expérience vécue du problème. Dans cet esprit, nous avons également modifié globalement notre langage. Nous avons évité de suggérer que les défis que ces ateliers visaient à relever seraient « résolus » et précisé qu'une « solution » ne constituait pas nécessairement le but de l'atelier ni une contribution obligatoire des participants.

Ce que les travailleurs en milieu de carrière « pensent et ressentent » :

- + La peur d'être trop âgés pour un changement;
- + Une incertitude à propos des compétences qui seront demandées et de la question à savoir s'il faut changer, s'améliorer ou attendre;
- + La perte de sens, le deuil et la difficulté à s'imaginer dans un autre domaine;
- + Une baisse de confiance en soi liée à la comparaison avec d'autres travailleurs.

Ce que les travailleurs en milieu de carrière « disent et font » :

- + Recherchent constamment la stabilité d'emploi;
- + Investissent dans la formation continue;
- + Demandent et reçoivent de l'aide pour gérer le trop-plein d'information;
- + Lisent des articles et écoutent des balados pour en apprendre davantage sur le marché du travail et les prédictions des besoins en emploi;
- + Ils font le point sur leurs compétences transférables et enrichissent leur profil.

Ce que les travailleurs en milieu de carrière « voient » :

- + Les publicités sur les médias sociaux;
- + Le taux de chômage élevé dans leur domaine;
- + La détresse d'anciens gestionnaires ou collègues;
- + Les compétences acquises qui ne sont pas reconnues dans d'autres industries.

Ce que les travailleurs en milieu de carrière « entendent » :

- + Qu'ils doivent se trouver un véritable emploi;
- + Qu'ils doivent choisir les emplois de l'avenir alors que ceux-ci n'existent pas encore;
- + Que la demande est insuffisante par rapport l'offre.

Dans l'ensemble, ce qui joue en la faveur des travailleurs à mi-carrière :

- + Un grand nombre de nouvelles possibilités offertes sur le marché du travail;
- + Des exemples de personnes qui ont réussi à se recycler dans un autre domaine;
- + Des ressources pour faciliter la transition (programmes de formation et conseillers en emploi);
- + Les connaissances et les compétences acquises dans l'industrie de la restauration, de l'hôtellerie et du tourisme pourraient leur ouvrir de nouvelles portes.

Dans l'ensemble, ce qui est le plus frustrant pour les travailleurs en milieu de carrière :

- + Le manque de motivation pour se recycler dans un nouveau domaine;
- + Les observations et renseignements contradictoires, y compris les études sur les emplois futurs;
- + Le fait de se faire dire que travailler dans le tourisme n'est pas un « vrai emploi »;

- + Le fait de devoir être le plus instruit possible et de s'inscrire constamment à des programmes, ce qui peut entraîner une perte de temps ou d'argent.



Critères d'une solution

En nous appuyant sur notre compréhension du problème, nous avons demandé aux participants aux ateliers d'élaborer une liste de critères « indispensables » à utiliser comme source d'inspiration pour de nouvelles idées et solutions. Selon les discussions tenues dans les différents groupes, voici la liste de ces critères.

Pour porter des fruits, toute solution doit :

- + Être rapidement applicable, facile d'accès, simple d'utilisation; offrir plusieurs modes d'accès; ne pas avoir trop de critères.
- + Être centralisée, par exemple un guichet unique
- + Être technologique.
- + Être rapide ou flexible (question de temps).
- + Avoir une visibilité et donner accès à de l'aide et des conseils.
- + Inciter l'employeur à participer activement aux mesures.
- + Prévoir une allocation de revenu pour les participants.
- + Faciliter l'entrée sur le marché du travail pour les populations immigrantes.
- + Adopter une perspective intersectorielle et globale.
- + Rendre disponible une formation de développement des compétences relationnelles.
- + Le message doit être diffusé à tous : employeurs, organismes, travailleurs, etc.

Idées initiales de solutions

À l'aide de ces critères et de leur connaissance du problème, les participants ont désigné les idées suivantes en tant que solutions possibles pour soutenir les travailleurs en milieu de carrière.

1. Une *gamification* (ludification) des formations, compétences, talents et qualités innés avec la reconnaissance de l'humain dans son ensemble pour faciliter sa mobilité dans la main-d'œuvre.
2. Reconnaissance officielle de la formation continue qui répond aux besoins de la mobilité de la main-d'œuvre et qui permettra aux travailleuses et travailleurs d'utiliser les compétences acquises là où ils le souhaitent.
3. Un compte de formation (personnel).

Voici d'autres idées mentionnées :

- + Centralisation des programmes. Guichet unique. Simplification pour les personnes intéressées.
- + Financement pour les organismes, les formations et les individus qui favorisera un accès universel – et gratuit.
- + Campagne de sensibilisation ou formation auprès des entreprises pour développer une culture organisationnelle permettant aux employés de participer à une formation sur des compétences non spécifiques sans peur de perdre leur emploi.
- + Incitatif financier aux entreprises pour améliorer la rétention, la polyvalence et la compétitivité de leur

- main-d'œuvre afin de favoriser la mobilité interne.
- + Responsabilisation des entreprises par rapport aux trajectoires de leurs employés.

Élaboration et amélioration de solutions

Pour développer davantage ces idées, les participants ont élaboré une série de prototypes. Chaque groupe a créé un scénario décrivant la façon dont la solution serait utilisée, leur permettant ainsi de clarifier leurs idées et de cerner les points à améliorer. Les groupes ont ensuite exploré d'autres options de prototypage, y compris des maquettes conceptuelles d'une application et les composantes d'un programme. À la lumière de cet exercice, les participants ont précisé leur solution et cerné des pistes de mise en œuvre.

1. Compétence 360*

Application qui permet de reconnaître la valeur des travailleuses et travailleurs, peu importe leur domaine et la façon dont ils ont acquis leurs compétences. Cette application met de l'avant la valeur ajoutée et les compétences transférables. Elle permet aussi de mettre en contact les travailleuses et les travailleurs avec le marché du travail.

L'application comporterait trois modules :

- + Mon profil – renseignements et vidéos grâce auxquels le travailleur peut se présenter.
- + Formations – courtes formations intégrées directement à l'application.
- + Lien vers les employeurs – l'application sert de ressource pour les employeurs.
 - Le travailleur peut entrer en contact avec des employeurs ou consulter des possibilités d'emploi dans son domaine.
 - Les employeurs peuvent entrer en contact avec des travailleurs éventuels.

Autres composantes de l'application :

- + Le bouton « aide » vert – il s'agit d'un élément très important; le travailleur peut en tout temps obtenir de l'aide en joignant une vraie personne ou des programmes et ressources.
- + Les listes déroulantes des compétences - les utilisateurs cliqueraient facilement des cases et des insignes représentant les compétences acquises, que les employeurs pourraient reconnaître, et qui seraient disponibles.
- + L'objectif est de faire en sorte que l'application soit utilisée par le plus grand nombre de parties prenantes possible.





Quelle lacune cette solution comble-t-elle?

Par l'entremise des Ateliers de mise en pratique de la recherche, les travailleurs des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie et des loisirs nous ont dit qu'ils possèdent déjà plusieurs des compétences fondamentales définies dans les Prévisions sur la croissance des professions au Canada. Cette solution aiderait les travailleurs à mettre en valeur leurs compétences transférables ou fondamentales, indépendamment de leur domaine ou de la façon dont ils ont acquis ces compétences.

2. Portail de reconnaissance

Un portail de reconnaissance des compétences acquises au fil de la formation continue et des expériences passées. Le portail aide à la mobilité de

la main-d'œuvre et permet aux personnes d'utiliser leurs compétences là où elles le souhaitent ou elles sont en besoin. Une composante essentielle à la mise en œuvre du portail serait un Conseil consultatif constitué de personnes en mi-carrière.

Ce portail Web met en valeur l'expérience pratique ainsi que toutes les petites formations que les gens suivent tout au long de leur vie, tant au travail qu'à l'extérieur. Ainsi, les travailleuses et travailleurs pourront utiliser les compétences qu'ils possèdent et être reconnus pour ces dernières, en plus de continuer à en acquérir de nouvelles. Il est important que les certificats soient officiels et reconnus.

Autres composantes du portail Web :

- + Les utilisateurs peuvent valider les formations qu'ils ont déjà effectuées dans le passé.
- + Une personne peut aussi faire une recherche pour trouver des formations adaptées à sa situation et à sa carrière.
- + Le portail déterminerait les compétences applicables à différents domaines et permettrait aux travailleurs de faire une transition vers différents domaines.
- + Une variété de tests serait disponible pour valider les compétences, y compris les compétences linguistiques, et pour attester les réalisations (tirées des apprentissages en milieu de travail), etc.
- + Un lien de partage permettrait d'envoyer ces renseignements (réalisations) aux employeurs actuels ou éventuels.

- + Des services de counselling aideraient les personnes à mi-carrière à cibler les compétences qu'elles peuvent perfectionner dans leur emploi actuel ainsi que celles qu'elles pourraient faire valider.

Quelle lacune cette solution comble-t-elle?

Par l'entremise des Ateliers de mise en pratique de la recherche, les travailleuses et travailleurs des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie et des loisirs nous ont dit qu'ils sont déjà en train de suivre une formation et de perfectionner leurs compétences; toutefois, ce perfectionnement n'est pas toujours reconnu de façon plus générale, particulièrement par les employeurs. Cette solution permettrait aux travailleurs et aux employeurs de reconnaître la formation et les certifications.

3. Compte individuel de formation

Un compte individuel serait une somme d'argent disponible chaque année, qu'on peut accumuler dans le temps. Le montant accumulé dans le compte de formation pourrait être alloué au perfectionnement, à l'acquisition de nouvelles compétences, à la reconnaissance d'acquis, ou au financement (supplémentaire) d'un stage. Un modèle universel pourrait être piloté avec le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Ce compte de formation à long terme et continue serait offert à toute personne en âge de travailler, y compris aux personnes sur le marché du travail et à celles retraitées. Une solution comme celle-ci existe déjà à Singapour.

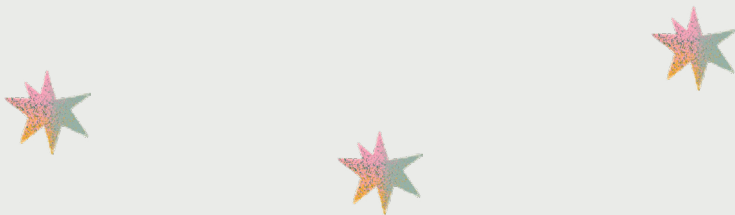


L'objectif est d'accroître l'autonomie et la capacité d'adaptation de la population active afin qu'elle puisse être agile et résiliente face à l'évolution du marché du travail.

Autres éléments du compte de formation :

- + Accès à un soutien en orientation – il s'agit d'une personne qui comprend les besoins du travailleur et l'aide à prévoir et à concevoir les futures possibilités en fonction de sa connaissance des tendances du marché du travail à venir.
- + Flexibilité – par exemple, une personne qui veut retourner aux études pendant trois ans peut utiliser cette allocation.
- + Avec le compte de formation, il n'est pas nécessaire de se rendre à un endroit précis pour participer à la formation.

Quelle lacune cette solution comble-t-elle? Par l'entremise des Ateliers de mise en pratique de la recherche, les travailleurs des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie et des loisirs nous ont dit avoir besoin, dans un premier temps, de flexibilité pour continuer à développer leurs compétences et, dans un second temps, d'obtenir du financement pour explorer diverses options.



Prochaines étapes

Les solutions proposées ici s'appuient sur une compréhension de l'expérience actuelle des travailleurs en milieu de carrière des industries du tourisme, de l'hôtellerie et des loisirs au Québec. Même si les solutions sont personnalisées pour soutenir ce type de travailleur, elles ont un champ d'application très vaste. Bon nombre des solutions étaient axées sur la reconnaissance des compétences et des aptitudes afin de les utiliser ou de les perfectionner. Les participants à l'atelier ont mentionné que les trois solutions se chevauchent et qu'elles pourraient être regroupées en une seule solution.

Il y a un intérêt à aller de l'avant avec toutes les solutions identifiées; 89 % des participants ayant indiqué vouloir continuer à travailler sur leurs idées. Les participants ont suggéré que les solutions soient mises en œuvre grâce à la collaboration et au financement de plusieurs ordres gouvernementaux (fédéraux et provinciaux), et qu'elles soient dirigées par le Ministère de l'Économie et de l'Innovation. Les participants ont également proposé la création d'un conseil consultatif composé de travailleurs en milieu de carrière pour établir la vision pour le portail Web, l'application ou le compte de formation afin que les fonctionnalités correspondent aux besoins des travailleurs et des établissements de formation continue. Enfin, une analyse du contexte devra être effectuée dans le cadre des prochaines étapes afin de tirer parti des programmes ou services existants, ou de les améliorer.

À propos du partenaire régional

L'Observatoire compétences-emplois (OCE) est un centre de recherche et de transfert de connaissances sur la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre. Créé en 2010 par l'UQAM, l'OCE a pour mission d'alimenter la réflexion et de soutenir l'action des acteurs du marché du travail et de l'éducation. L'OCE est une organisation vivante impliquée autant dans le milieu académique que dans la société civile. Nos membres sont régulièrement invités à intervenir au niveau régional, provincial et national en tant que conseiller et conseillère expert.e.

Remerciements particuliers

Merci à Gillian Kranias et à Monika Goodluck qui se sont jointes à l'équipe des Ateliers de mise en pratique de la recherche pour diriger l'organisation des ateliers tenus au Québec.

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.


ISBN: 978-1-77417-011-3

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-and-entrepreneurship)

