



S'ADAPTER au MONDE du TRAVAIL en PLEINE ÉVOLUTION

rapport final du Sondage 2020 sur
l'emploi et les compétences

septembre 2020

LE CENTRE DES COMPÉTENCES FUTURES

Le Centre des Compétences futures est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui a pour mission de préparer les Canadiens et les Canadiennes à la réussite professionnelle. Nous croyons que les citoyens et citoyennes du Canada devraient avoir confiance en leurs compétences pour réussir dans un marché du travail en évolution. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons afin de déterminer, mettre à l'essai, mesurer et mettre en commun avec rigueur des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les gens auront besoin pour réussir dans les jours et les années à venir.

Le Centre des Compétences futures est un partenariat entre : Ryerson University, Le Conference Board du Canada, Blueprint ADE

Le Centre des Compétences futures est financé par le programme Compétences futures du gouvernement du Canada.



THE DIVERSITY INSTITUTE

Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des Compétences futures



Cette étude a été menée par l'Environics Institute for Survey Research:

ENVIRONICS INSTITUTE FOR SURVEY RESEARCH

L'Environics Institute for Survey Research mène des recherches sociales et d'opinion publique pertinentes et originales liées à des questions touchant les politiques publiques et le changement social. C'est au moyen de tels travaux de recherche que les organisations et les gens peuvent mieux comprendre le Canada d'aujourd'hui, la façon dont il évolue et son avenir possible.

**Environics
Institute**
For Survey Research

Le sondage 2020 sur l'emploi et les compétences est financé principalement par le Centre des Compétences futures du gouvernement du Canada / The 2020 Survey on Employment and Skills is funded primarily by the Government of Canada's Future Skills Centre.

Les opinions et interprétations contenues dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles de tout partenaire du projet ou du gouvernement du Canada.

Canada

Table des matieres

RÉSUMÉ	1
A. INTRODUCTION	5
B. EMPLOI ET CHÔMAGE	9
Expériences à l'égard de l'emploi et du chômage	9
Préoccupations à propos de la sécurité d'emploi	11
C. INCIDENCE DES NOUVELLES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION OU INFORMATIQUES	15
Technologie et travail	16
Technologie et causes du chômage	22
Technologie, emploi et économie	24
D. ÉDUCATION ET FORMATION	27
Quelles sont les compétences les plus importantes?	28
La valeur des études postsecondaires	31
Éducation, formation et chômage	34
Expériences quant à la formation professionnelle	35
Apprentissage de nouvelles compétences	39
Subventions de formation	41
CONCLUSION	43

Résumé

Le Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences examine les perspectives et les expériences de Canadiens et de Canadiennes en ce qui a trait à l'éducation, aux compétences et à l'emploi, y compris leurs perceptions de la sécurité d'emploi, l'incidence des changements technologiques et l'utilité de différentes formes d'acquisition de nouvelles compétences. Initiative d'Environics Institute for Survey Research en partenariat avec le Centre des Compétences futures et le Diversity Institute de l'Université Ryerson, le sondage a été réalisé auprès de 5 000 Canadiens et Canadiennes âgés de 18 ans et plus dans toutes les régions du Canada entre le 28 février et le 4 avril 2020.

Le sondage a commencé avant l'éclosion de la pandémie de COVID-19 au Canada, à un moment où le taux de chômage était relativement faible, mais pourtant dans un contexte de préoccupations croissantes quant à la nature changeante du travail, attribuable notamment à des interruptions à caractère technologique, à une insécurité de travail grandissante et à l'évolution des exigences en matière de compétences. Le sondage révèle que les Canadiens et les Canadiennes tendent à évaluer sous un jour favorable l'incidence des changements technologiques ainsi que l'utilité de la formation postsecondaire et de la formation axée sur des compétences qu'ils ont reçues. Parallèlement, de nombreuses personnes sont aussi préoccupées par l'insécurité d'emploi qui les touche personnellement ou qui touche un membre de leur famille et ont été en chômage dernièrement ou connaissent quelqu'un de proche qui l'a été.

Emploi et chômage

Même si le taux de chômage constitue un indicateur clé de la santé économique, il ne reflète pas toute l'ampleur des expériences et préoccupations des Canadiens et des Canadiennes face au chômage. Même si moins d'une personne sur dix était au chômage au moment du sondage, un taux supplémentaire de huit pour cent de la population active était en sous-emploi, à savoir que ces personnes ne travaillaient qu'à temps partiel, car elles ne parvenaient pas à trouver le travail à temps plein qu'elles préféraient.

Par ailleurs, 17 pour cent de la population active occupait des emplois temporaires, saisonniers ou occasionnels. Les personnes racialisées sont deux fois plus enclines que celles qui s'identifient comme blanches à occuper un emploi temporaire plutôt qu'un emploi permanent. Il en est de même pour les immigrants nouvellement arrivés comparativement aux personnes nées au Canada de parents nés au Canada. Une personne sur quatre a connu une période de chômage au cours des douze derniers mois chez les personnes qui occupent un emploi; cette proportion est plus élevée chez les jeunes Canadiens et Canadiennes, les immigrants et les Canadiens et Canadiennes racialisés.

Incidence des nouvelles technologies de l'information et informatiques

La plupart des Canadiens et des Canadiennes soutiennent que les nouvelles technologies de l'information et informatiques ont eu pour effet de modifier leur façon de travailler. Dans son ensemble, cette évolution est perçue comme plus positive que négative : la majorité des gens constatent que ces changements ont eu pour effet de rendre leur emploi plus agréable et plus facile; et trois personnes sur dix déclarent être mieux rémunérées et bénéficier d'une plus grande sécurité en raison de ces changements. La minorité des gens sont les seuls à dire que ces changements ont eu pour effet de rendre leur emploi moins agréable, plus difficile, moins bien rémunéré et moins sécuritaire. Malgré cette évaluation positive dans son ensemble, certaines données montrent que les nouvelles technologies en milieu de travail peuvent avoir pour conséquence l'élargissement des écarts déjà existants. Par exemple, les hommes sont plus enclins que les femmes à déclarer que les changements issus des nouvelles technologies de l'information et informatiques ont eu pour effet de rendre leur emploi mieux rémunéré; il en est de même pour les personnes qui occupent des postes de direction comparativement aux personnes qui travaillent dans le secteur des ventes et de la vente au détail. En revanche, les Canadiens et les Canadiennes racialisés sont plus enclins à signaler des changements *à la fois* positifs et négatifs attribuables aux nouvelles technologies

de l'information et informatiques en milieu de travail (et moins enclins à ne constater aucun changement du tout). Cela souligne l'importance de ne pas surgénéraliser les expériences de différents types de travailleurs, y compris les travailleurs qui appartiennent à des groupes racialisés, au Canada.

Bien que les Canadiens et les Canadiennes soient peu nombreux à estimer que les changements technologiques ont eu une incidence négative sur leur façon de travailler, la plupart d'entre eux reconnaissent néanmoins le lien éventuel entre les changements technologiques et le chômage lorsqu'ils sont interrogés directement à ce sujet. Cependant, les résultats tirés d'un sondage semblable effectué il y a 35 ans révèlent que cette association entre les nouvelles technologies et le chômage n'a rien de nouveau. Lorsqu'il est question des avantages plus larges associés aux nouvelles technologies, les Canadiens et les Canadiennes se sont montrés plus sceptiques : depuis 1985, on a observé une baisse considérable du pourcentage de personnes qui font valoir que l'intégration de davantage d'automatisation et de nouvelles technologies en milieu de travail se traduira par une économie canadienne plus vigoureuse, ou encore par des prix plus bas pour les consommateurs.

Éducation et formation

La majorité des diplômés collégiaux et universitaires des grands domaines d'études signalent que leur programme les avait bien préparés aux emplois qu'ils ont occupés après l'obtention de leur diplôme, quoique le pourcentage de diplômés qui déclarent avoir été *très bien* préparés à leurs emplois soit plus élevé chez les personnes ayant obtenu leur diplôme avant 2000, plutôt qu'à partir de cette année-là. Les raisons les plus couramment citées par les personnes qui déclarent ne pas avoir été bien préparées ou être préparées du tout au marché du travail se rapportent à l'absence de concordance entre le programme et leur parcours professionnel, ou encore à la pénurie d'emplois ou de possibilités dans leur domaine choisi; la deuxième série de raisons les plus couramment citées concernent le manque d'expérience pratique ou le fait que le programme soit trop académique ou trop théorique. Les évaluations des diplômés quant à la mesure dans laquelle leur programme d'études les avait bien préparés au marché du travail ont trait à des résultats liés à l'emploi plus positifs.

Les membres de la population active qui ont terminé leurs études officielles sont nombreux à avoir accès à différentes formes d'acquisition de nouvelles compétences. Un cours d'acquisition de nouvelles compétences offert par l'employeur en est la forme la plus couramment observée : au cours des cinq dernières années, une personne sur deux a participé à cette forme d'acquisition de nouvelles compétences. Les personnes qui accèdent à des cours d'acquisition de nouvelles compétences ont une perception très positive de leur utilité. Par la même occasion, il existe des preuves laissant entendre que les travailleurs qui ont peut-être le plus besoin de possibilités d'acquisition de nouvelles compétences ou qui peuvent en bénéficier le plus sont en général moins enclins à y accéder – il s'agit notamment des personnes dont la sécurité d'emploi est précaire ou qui sont au chômage.

La démarche d'acquisition de nouvelles compétences professionnelles la plus couramment utilisée par les Canadiens et les Canadiennes qui font partie de la population active consiste à apprendre auprès de leurs collègues de travail sur le terrain. Cela sous-entend que le coût de renonciation – en particulier la perte de revenus attribuable au temps passé hors de la population active – constitue un obstacle éventuel à une plus grande participation à l'acquisition de nouvelles compétences. Les gouvernements ont tenté de s'attaquer à cet obstacle en accordant des subventions et des crédits d'impôt au titre de l'acquisition de nouvelles compétences. Le sondage montre qu'à l'heure actuelle, seuls deux Canadiens ou Canadiennes sur cinq (à l'exclusion des personnes retraitées) croient avoir des chances de bénéficier d'une subvention auprès du gouvernement comme moyen d'aider à défrayer les frais de formation, de sorte à leur permettre de rehausser leurs compétences professionnelles; un pourcentage légèrement plus élevé de Canadiens et de Canadiennes estiment qu'il est peu probable que cela se concrétise.

Enfin, lorsque les Canadiens et les Canadiennes pensent à ce qu'il faut pour réussir dans le milieu de travail moderne, ils ont en tête un grand éventail de compétences qui vont au-delà du savoir-faire technique. Cela témoigne de la nature contemporaine du travail, qui demande – quelle que soit la profession – du travail d'équipe ainsi que l'application de compétences de communication et de résolution de problèmes.

Remerciements

Cette recherche a été rendue possible grâce au soutien de nombreux organismes et personnes. L'Environics Institute tient à souligner le soutien apporté par le Centre des Compétences futures et le Diversity Institute de l'Université Ryerson en faveur du projet; et en particulier les contributions de Noel Baldwin, de Pedro Barata, de Wendy Cukier, de Kelly Gallagher-Mackay, d'Alexandra Macdonald, de Karen McCallum et de Michael Urban à la conception et à la gestion du projet, à l'élaboration des questions posées dans le cadre de la recherche et à l'interprétation des résultats. Les partenaires de l'étude tiennent également

à reconnaître la contribution des personnes suivantes : Keith Neuman de l'Environics Institute for Survey Research, qui a contribué à l'élaboration et à l'analyse des questions; John Otoo de l'Environics Research Group et Rick Lyster de l'Elemental Data Collection Inc., qui ont pris en charge la collecte de données; Saif Alnuweiri, qui a contribué à la recherche; et Steve Otto et Cathy McKim, qui ont fait un travail exceptionnel en termes de conception et de production de ce rapport. Enfin, nous exprimons notre plus sincère gratitude aux 5 000 Canadiens et Canadiennes qui ont pris le temps de participer au sondage.

Au sujet du Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences

Le Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences a été réalisé par l'Environics Institute for Survey Research, en partenariat avec le Centre des Compétences futures et le Diversity Institute de l'Université Ryerson. Le sondage examine les perspectives et les expériences de Canadiens et de Canadiennes en ce qui a trait à l'éducation, aux compétences et à l'emploi, y compris leurs perceptions de la sécurité d'emploi, l'incidence des changements technologiques et l'utilité de différentes formes d'acquisition de nouvelles compétences. On a interrogé au total 5 000 personnes âgées de 18 ans et plus dans toutes les régions du Canada à l'aide de méthodologies en ligne (provinces) et par téléphone (territoires) entre le 28 février et le 4 avril 2020. Les résultats sont pondérés en fonction de l'âge, du sexe, de la région et du niveau de scolarité afin de s'assurer d'être représentatifs de la population canadienne.

Ce rapport a été précédé par un rapport préliminaire diffusé en mai 2020.¹

¹ Environics Institute for Survey Research, *Changement du point de vue des Canadiens sur l'emploi : Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences – Rapport préliminaire* (Toronto : Environics Institute for Survey Research, 2020); <https://www.environicsinstitute.org/projects/project-details/canadians-shifting-outlook-on-employment-changement-du-point-de-vue-des-canadiens-sur-l-emploi>

A. Introduction

L'emploi au Canada a bien progressé dans son ensemble au cours de la dernière décennie. À la suite de la perte de 282 000 emplois entre 2008 et 2009 dans la foulée de la crise financière, le Canada a vu la création de 2,3 millions d'emplois dans les dix années qui ont suivi. En 2019, le taux de chômage avait chuté à 5,7 pour cent.²

Cependant, pendant cette même période, on s'est préoccupé de plus en plus de l'emploi pour bien des raisons. La rapidité des changements technologiques et les percées réalisées dans les domaines de la robotique, de l'automatisation et de l'intelligence artificielle ont menacé d'éliminer ou de transformer d'innombrables emplois. Ces changements ont aussi facilité, par le biais de mécanismes comme les plateformes en ligne, l'émergence de formes de travail à la pièce ou d'emplois axés sur des tâches moins stables qui sont exécutés, non par des employés à temps plein, mais plutôt par des entrepreneurs autonomes qui travaillent des heures imprévisibles moyennant une rémunération plus faible et des avantages sociaux réduits. Par ailleurs, le virage vers les types de compétences les plus demandés en milieu de travail, où l'on met désormais davantage l'accent sur la communication, la collaboration et la réflexion critique, s'explique par la rapidité de l'échange et de l'analyse de l'information dont dépend de plus en plus l'économie.

Ces évolutions ont suscité des questions à savoir s'il suffisait d'utiliser le taux de chômage favorablement faible pour évaluer comment les travailleurs se débrouillent sur le marché du travail. Bien des personnes qui demeurent à l'emploi peuvent tout de même être confrontées à une plus grande insécurité ou à une conjoncture économique en déclin. Et bien d'autres font face à la possibilité d'avoir à s'adapter aux changements intervenus dans la nature du travail et à une demande croissante pour les compétences qui ne sont pas forcément celles qui sont les plus couramment acquises en milieu scolaire, collégial ou universitaire. Ces incertitudes existaient même avant que la pandémie de COVID-19 vienne renverser les gains réalisés au chapitre de l'emploi depuis 2009.

Le sondage sur l'emploi et les compétences publié en 2020 s'attaque à ces enjeux en examinant les expériences de Canadiens et de Canadiennes en ce qui a trait à l'emploi, à l'éducation et à la formation, y compris leurs perceptions de la sécurité d'emploi, l'incidence des changements technologiques et l'utilité de l'acquisition de nouvelles compétences.

Le sondage révèle que la plupart des Canadiens et des Canadiennes ont vu leur emploi subir l'impact des nouvelles technologies de l'information et informatiques, mais de façons qui sont plus susceptibles d'être perçues sous un jour positif plutôt que négatif. En général, les Canadiens et les Canadiennes ont connu des expériences positives à l'égard de l'éducation et de la formation. La plupart des diplômés collégiaux et universitaires disent que leur programme d'études les avait bien préparés à saisir des possibilités d'emploi futures; la plupart d'entre eux qui ont participé à des cours d'acquisition de nouvelles compétences prétendent d'ailleurs que ces cours ont été utiles pour les aider à perfectionner les compétences dont ils avaient besoin pour réussir au travail.

Toutefois, pour bien des personnes, ces opinions généralement positives coexistent avec un certain degré d'insécurité à propos de l'emploi. Malgré la faiblesse relative du taux de chômage au moment du sondage, une personne sur quatre a été en chômage dernièrement parmi celles qui détiennent un emploi; un pourcentage encore plus élevé d'entre elles connaissent quelqu'un de proche qui l'a été. De façon générale, près d'un Canadien ou d'une Canadienne sur deux est inquiet en ce qui concerne la possibilité pour lui ou elle ou un membre de sa famille de trouver ou de garder un emploi stable et à temps plein.

L'acquisition de nouvelles compétences destinées à préparer les Canadiens et les Canadiennes à un marché du travail en mutation constitue une façon d'alléger en quelque sorte cette insécurité. Pourtant, au cours des cinq dernières années, un travailleur sur deux a accédé à un cours d'acquisition de nouvelles compétences offert par

² Statistique Canada, *Tableau 14-10-0023-01 : Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles*

l'employeur, et seuls deux travailleurs sur cinq croient avoir des chances de bénéficier d'une subvention auprès du gouvernement comme moyen d'aider à défrayer les frais de formation, de sorte à leur permettre de rehausser leurs compétences professionnelles. Par ailleurs, le sondage laisse entendre, comme c'est souvent le cas, que les travailleurs qui ont peut-être le plus besoin de possibilités d'acquisition de nouvelles compétences ou qui peuvent en bénéficier le plus sont en général moins enclins à y accéder – il s'agit notamment des personnes dont la sécurité d'emploi est précaire ou qui sont au chômage.

Bon nombre des expériences concernant l'emploi et le sous-emploi varient de façon marquée chez les divers groupes démographiques. Par exemple, les jeunes Canadiens et Canadiennes, les immigrants et les personnes racialisées sont plus enclins à avoir connu personnellement une période de chômage au cours des douze derniers mois. Les personnes racialisées sont deux fois plus enclines que celles qui s'identifient comme blanches à occuper un emploi temporaire plutôt qu'un emploi permanent. Il en est de même pour les immigrants nouvellement arrivés comparativement aux

personnes nées au Canada de parents nés au Canada. Chez les personnes qui déclarent avoir constaté un changement de leur façon de travailler en raison de l'intégration des nouvelles technologies de l'information et informatiques en milieu de travail, les hommes sont plus enclins que les femmes à déclarer que ces changements ont eu pour effet de rendre leur emploi mieux rémunéré. Il importe toutefois de souligner que les tendances ne sont pas toujours de nature unilatérale. Par exemple, les travailleurs racialisés sont plus enclins à signaler des changements *à la fois* positifs et négatifs attribuables aux nouvelles technologies de l'information et informatiques en milieu de travail et moins enclins à ne constater aucun changement du tout. Cela souligne l'importance de ne pas surgénéraliser les expériences de différents types de travailleurs, y compris les travailleurs qui appartiennent à des groupes racialisés, au Canada.

Ces résultats seront présentés en détail plus loin dans le présent rapport et s'articuleront autour de trois grands thèmes : l'emploi et le sous-emploi; l'impact des nouvelles technologies de l'information et informatiques; et l'éducation et la formation.

Remarque au sujet de la terminologie

Le sondage comporte une question demandant aux Canadiens et Canadiennes d'indiquer les catégories raciales ou culturelles qui les décrivent le mieux. Les choix proposés ont été tirés en grande partie du recensement dans lequel paraît une question semblable et regroupent : les personnes blanches; les Asiatiques du Sud (p. ex., les Indiens d'Asie, les Pakistanais, les Sri-Lankais, etc.); les Chinois; les personnes noires; les Philippins; les Latino-américains; les Arabes, les Asiatiques du Sud-Est (p. ex., les Vietnamiens, les Cambodgiens, les Laotiens, les Thaïlandais, etc.); les Asiatiques de l'Ouest (p. ex., les Iraniens, les Afghans, etc.); les Coréens, les Japonais; les Autochtones (les Premières nations, les Métis ou les Inuk [Inuit]); et d'autres. Les répondants et répondantes pouvaient aussi refuser de répondre à cette question. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plus d'une catégorie.

Une question distincte du recensement permet de recueillir des renseignements au sujet de l'identité autochtone. Cependant, à la suite d'une consultation auprès du Comité d'examen de l'éthique de l'Université Ryerson, on a décidé d'exclure de ce sondage une question distincte sur l'identité autochtone. Pour cette raison, on a donné aux répondants et répondantes le choix de s'identifier comme Autochtone pour répondre à la question à propos de l'identité raciale ou culturelle.

Dans l'ensemble, 22 pour cent des répondants et répondantes n'ont pas inclus la catégorie « personnes blanches » à la question des catégories raciales ou culturelles. Cela correspond à la proportion de la population canadienne qui s'identifie comme « membre d'une minorité visible » dans le Recensement de 2016.

Dans ce rapport, le terme « racialisé » sera employé pour désigner ces répondants et répondantes – c'est-à-dire tous les répondants et toutes les répondantes qui ne s'identifient pas comme personnes blanches. Il convient de noter que cette catégorie regroupe les personnes qui s'identifient comme membres d'un groupe racialisé (p. ex., les Asiatiques du Sud, les Chinois, les personnes noires) et les personnes qui se déclarent Autochtones. Les résultats propres à des groupes racialisés particuliers (p. ex., les personnes qui s'identifient comme noires) seront affichés à l'occasion dans une catégorie distincte.

B. Emploi et chômage

Le taux de chômage compte parmi les indicateurs économiques les plus surveillés au Canada. Jusqu'à l'écllosion de la pandémie de COVID-19 en mars 2020, ce taux avait suivi une trajectoire encourageante depuis la crise financière de 2008 et était ainsi passé de façon soutenue de 8,3 pour cent en 2009 à 5,7 pour cent en 2019.³ Les données de suivi tirées de Focus Canada révèlent que l'importance attachée au chômage comme question d'intérêt publique a, elle aussi, diminué en même temps. Au moment des récessions du début des années 1980 et 1990, un Canadien ou une Canadienne sur deux a qualifié le chômage du plus grand problème auquel était confronté le pays. Cette proportion avait baissé à cinq pour cent au début des années 2000, avant de remonter à 15 pour cent au printemps 2009. Mais en 2019, cette proportion a baissé de nouveau à quatre pour cent seulement.⁴

Cependant, dans l'économie contemporaine, il n'est peut-être pas question du nombre d'emplois à pourvoir, mais plutôt de la sécurité d'emploi en général, y compris le nombre de fois qu'un travailleur a besoin de changer d'emploi, la question de savoir si les emplois sont à temps plein ou permanents et si des tendances générales comme la mondialisation et les changements technologiques viendront perturber davantage le marché du travail. Le Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences se penche sur ces questions en interrogeant les Canadiens et Canadiennes sur leurs emplois actuels et leurs expériences face au chômage.

Expériences à l'égard de l'emploi et du chômage

Alors que moins de un Canadien ou de une Canadienne sur dix était au chômage au moment du sondage, beaucoup d'entre eux qui occupaient un emploi avaient récemment vécu une transition au niveau de leur situation d'emploi, tandis que d'autres personnes étaient sous-employées. Entre un Canadien ou une Canadienne sur quatre et un Canadien ou une Canadienne sur trois connaissent quelqu'un qui a vécu une période de chômage au cours des douze derniers mois.

Au moment de l'amorce du Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences à la fin du mois de février 2020, le taux de chômage au Canada s'est maintenu à un niveau faible selon des normes historiques. Ce taux s'est mis à monter en mars, mois au cours duquel la pandémie de COVID-19 s'est déclarée.⁵ Dans l'ensemble, huit pour cent des répondants et répondantes qui font partie de la population active ont déclaré être au chômage et à la recherche d'un emploi au moment de remplir le sondage.

Le sondage indique toutefois que le taux de chômage ne fait que gratter la surface en termes d'expériences face au chômage. Tandis que moins de une personne sur dix était au chômage, beaucoup d'entre elles qui occupaient un emploi avaient récemment vécu une transition au niveau de leur situation d'emploi, tandis que d'autres personnes étaient sous-employées. En particulier :

³ Statistique Canada, *Tableau 14-10-0023-01 : Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles*.

⁴ Données tirées de l'Environics Institute for Survey Research. Créé en 1976, Focus Canada est le plus ancien et le plus exhaustif des programmes de recherche en opinion publique sur les questions de politique publique au Canada. En 2010, Focus Canada a été transformé en un programme de recherche d'intérêt public sans but lucratif mené par l'Environics Institute for Survey Research.

⁵ Le sondage a été amorcé le 28 février, date à laquelle le taux de chômage était de 5,6 pour cent. Ce taux a grimpé à 7,8 pour cent en mars et ensuite à 13,0 pour cent en avril (Statistique Canada, *Tableau 14-10-0287-02 Caractéristiques de la population active selon le groupe d'âge, données mensuelles désaisonnalisées*). Deux-tiers des réponses au sondage dans les 10 provinces ont été recueillies avant le 10 mars, et 80 pour cent d'entre elles ont été recueillies avant le 16 mars. Les réponses au sondage dans les trois territoires ont été recueillies vers la fin de mars et le début d'avril.

- Parmi les personnes qui font partie de la population active, 18 pour cent d'entre elles occupent un emploi à temps partiel, dont 42 pour cent déclarent avoir une préférence pour le travail à temps plein. Ainsi, environ huit pour cent de la population active est sous-employée, à savoir que ces personnes ne travaillent qu'à temps partiel, car elles ne parviennent pas à trouver le travail à temps plein qu'elles préfèrent. Les jeunes travailleurs à temps partiel sont plus enclins que leurs homologues plus âgés à préférer travailler à temps plein, tout comme le sont les hommes qui travaillent à temps partiel comparativement aux femmes et les travailleurs racialisés à temps plein par rapport aux personnes qui s'identifient comme blanches.
- Quatre travailleurs ou travailleuses sur cinq (83 %) – à l'exclusion des personnes qui travaillent à leur propre compte – occupent des emplois permanents, tandis que 17 pour cent occupent des emplois temporaires (7 %), saisonniers (5 %) ou occasionnels (4 %). Les travailleurs racialisés (10 %) sont deux fois plus enclins que les personnes qui s'identifient comme blanches (5 %) à occuper un emploi temporaire. Il en est de même pour les immigrants nouvellement arrivés (13 %) comparativement aux personnes nées au Canada de parents nés au Canada (6 %).
- Chez les personnes qui occupent un emploi, une personne sur quatre (24 %) a vécu personnellement une période de chômage d'au moins deux semaines au cours des douze derniers mois.⁶ Ce chiffre est nettement plus élevé chez les jeunes travailleurs (43 % chez les 18 à 24 ans, comparativement à 23 % chez les 25 à 54 ans et à 13 % chez les 55 ans et plus), chez les travailleurs à temps partiel (39 %), chez les personnes n'ayant pas obtenu de certificat, de grade ou de diplôme après l'école secondaire (34 %), chez les immigrants nouvellement arrivés (45 %)⁷ et chez les travailleurs racialisés (30 %). Ce chiffre est particulièrement élevé chez les immigrants racialisés et nouvellement arrivés (55 %).⁸
- Chez tous les Canadiens et toutes les Canadiennes, entre une personne sur quatre et une personne sur trois connaissent aussi quelqu'un qui a vécu une période de chômage au cours des douze derniers mois, et pour 28 pour cent d'entre eux, il s'agit de quelqu'un dans leur famille immédiate, p. ex., époux ou épouse, enfant ou parent, qui a récemment été au chômage; et 32 pour cent qui ont un ami proche qui se trouve dans une pareille situation (voir le tableau 1).

Tableau 1
Expériences avec le chômage parmi les membres de la famille et les amis

	Oui (%) - Total	Oui (%) - Fait actuellement partie de la main-d'œuvre
Un membre de votre famille immédiate, comme votre conjoint(e), un enfant ou un parent	28	31
Un membre de votre famille élargie, comme un(e) cousin(e), une nièce, un neveu, une tante ou un oncle	25	27
Un(e) ami(e) proche	32	36

Q.21 En pensant aux personnes que vous connaissez peut-être dans les catégories suivantes, y en a-t-il parmi elles qui ont vécu une période de chômage de deux semaines ou plus au cours des 12 derniers mois? Par « période de chômage », nous entendons une période pendant laquelle ces personnes auraient aimé travailler, mais où elles ne parvenaient pas à trouver d'emploi.

⁶ La question posée dans le sondage précise que « période de chômage », nous entendons une période pendant laquelle vous auriez aimé travailler, mais où vous ne parveniez pas à trouver d'emploi ».

⁷ Aux fins du présent sondage, les immigrants nouvellement arrivés sont définis comme ceux qui vivent au Canada depuis 10 ans ou moins.

⁸ La taille de l'échantillon non pondéré pour ce groupe est 132.

Préoccupations à propos de la sécurité d'emploi

Environ un Canadien ou une Canadienne sur deux se dit inquiet en ce qui concerne la possibilité pour lui ou elle ou un membre de sa famille de trouver ou de garder un emploi stable et à temps plein. Les raisons les plus couramment données pour expliquer ces préoccupations se rapportent à la conjoncture générale du marché du travail ou de l'économie. Très peu de gens sont inquiets pour des raisons concernant le manque de scolarité ou la pénurie de compétences, l'impact des nouvelles technologies ou encore les effets de l'immigration.

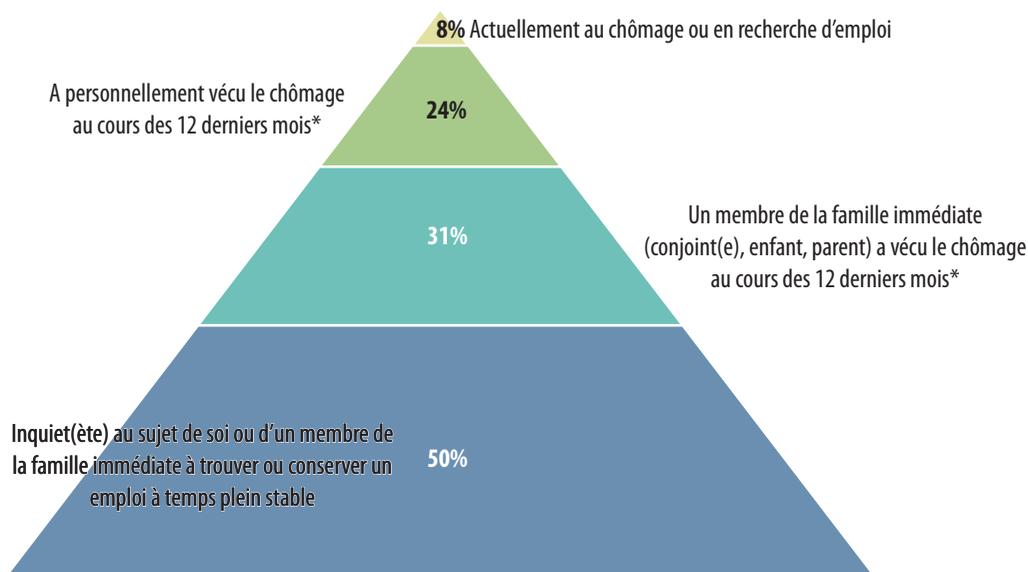
Outre ces expériences actuelles ou passées face au chômage, de nombreux Canadiens et de nombreuses Canadiennes sont inquiets par la possibilité pour eux ou les membres de leur famille de connaître le chômage à l'avenir. Le sondage révèle que la faiblesse relative du taux de chômage (avant l'écllosion de la pandémie de COVID-19) n'a pas forcément donné à un segment important de la population – dont plusieurs personnes qui occupaient alors un emploi permanent à temps plein – l'impression d'être à l'abri du risque de chômage.

Environ un Canadien ou une Canadienne sur deux (47 %) se dit très (15 %) ou assez inquiet (32 %) en ce qui concerne la possibilité pour lui ou elle ou un membre de sa famille immédiate de trouver ou de garder un emploi stable et à temps plein; un pourcentage semblable (48 %) est peu (27 %) ou pas du tout (21 %) inquiet.⁹ Les personnes qui occupent un emploi à temps partiel (54 %) ou qui travaillent à leur propre compte (54 %) sont légèrement plus enclines que les personnes qui occupent un emploi à temps plein (46 %) à être inquiètes, le dernier chiffre correspondant à une proportion qui se situe à près de une personne sur deux. Cette même tendance vaut lorsqu'on prend en considération la nature permanente de l'emploi : naturellement les personnes qui occupent un emploi temporaire sont plus inquiètes à propos de leur sécurité d'emploi ou de la sécurité d'emploi d'un membre de leur famille (66 %); pourtant, près d'une personne sur deux (47 %) est aussi inquiète chez celles qui occupent un emploi permanent.

GRAPHIQUE 1

Expériences du chômage

Sous-échantillon : Personnes qui font actuellement partie de la main-d'œuvre



* pendant deux semaines ou plus

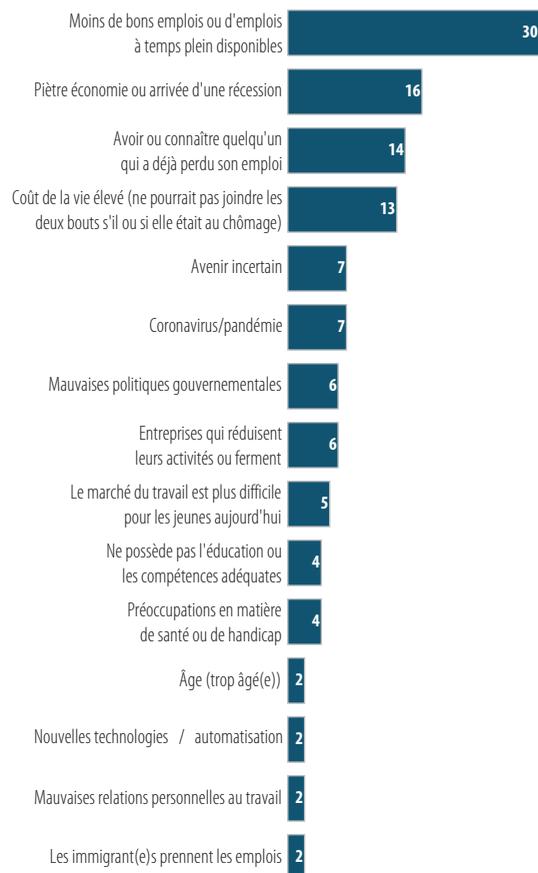
⁹ L'écllosion de la pandémie n'a pas influé indûment sur ce chiffre qui a augmenté légèrement sur la période au cours de laquelle les données tirées du sondage ont été recueillies. Un résultat comparable est ressorti d'un sondage semblable réalisé par l'Environics Institute en janvier, avant la pandémie.

On a posé aux personnes qui sont inquiètes une question de suivi pour savoir pourquoi elles se sentent ainsi. Il s'agissait d'une question ouverte à laquelle de multiples réponses étaient permises. Les réponses les plus courantes se rapportaient à la conjoncture générale du marché du travail ou de l'économie : 30 pour cent des répondants et répondantes ont cité une raison reliée à la pénurie de bons emplois, tandis que 16 pour cent d'entre eux ont cité une raison reliée au recul de l'économie. La deuxième série de raisons les plus courantes avaient trait aux expériences récentes face au chômage (14 %), ou encore aux préoccupations à propos du coût de la vie élevé et à la difficulté à joindre les deux bouts en cas de perte d'emploi (13 %). Sept pour cent des personnes sondées mentionnent l'incertitude générale entourant l'avenir; et le même pourcentage cite la pandémie de COVID-19, qui venait tout juste de se déclarer au moment du sondage.

Il n'est pas surprenant de constater que les Canadiens et les Canadiennes qui sont inquiets au sujet de la sécurité d'emploi en citent les raisons en termes généraux liés à la piètre conjoncture de l'économie ou du marché du travail, à la perte d'emplois précédents, aux contraintes financières (en termes de coût de la vie élevé) et à l'incertitude générale. Ces réponses sont tout de même révélatrices, en partie à cause des raisons qui *ne sont pas* citées, du moins peu fréquemment. Par exemple, un nombre relativement faible de personnes qui sont inquiètes en ce qui concerne la possibilité pour elles ou les membres de leur famille immédiate de trouver ou de garder un emploi stable et à temps plein citent une raison se rapportant à des enjeux à être examinés plus loin dans le présent rapport, notamment le manque de formation ou de compétences appropriées (4 %) ou les changements technologiques, tels l'intégration des nouvelles technologies de l'information ou informatiques pour remplacer les travailleurs (2 %). Il convient aussi de souligner, vu la proportion relativement élevée de la population canadienne qui se compose de personnes nées à l'extérieur du pays, que seul deux pour cent des personnes inquiètes au sujet de la sécurité d'emploi citent comme raison l'immigration.

GRAPHIQUE 2

Raisons de s'inquiéter de la sécurité d'emploi

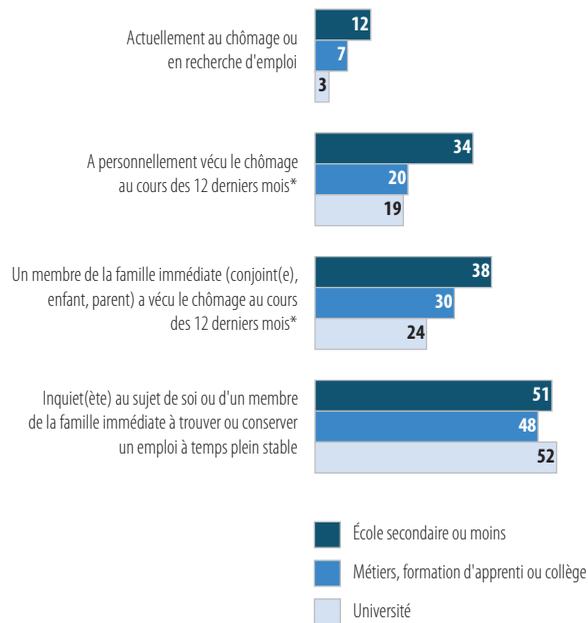


Q.19

Pourquoi êtes-vous inquiet(ète)?

Sous-échantillon : Personnes qui s'inquiètent pour elles-mêmes ou pour un membre de leur famille de trouver ou de conserver un emploi stable à temps plein

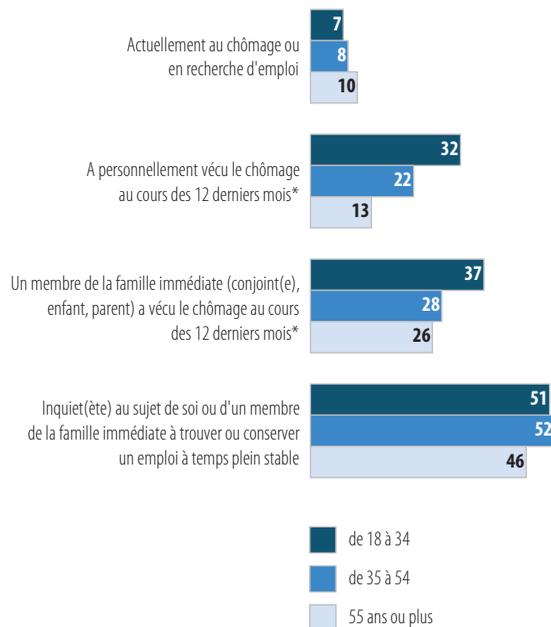
GRAPHIQUE 3
Expériences du chômage
 Selon le niveau d'éducation



* pendant deux semaines ou plus

Sous-échantillon : Personnes qui font actuellement partie de la main-d'œuvre

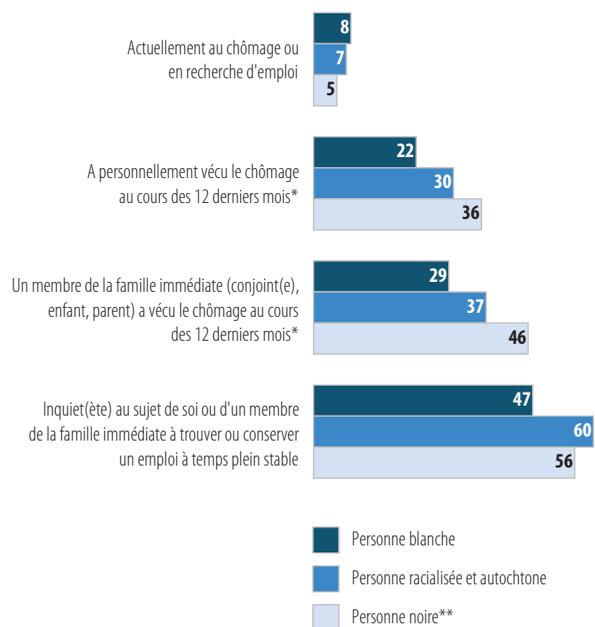
GRAPHIQUE 4
Expériences du chômage
 Par groupe d'âge



* pendant deux semaines ou plus

Sous-échantillon : Personnes qui font actuellement partie de la main-d'œuvre

GRAPHIQUE 5
Expériences du chômage
 Selon l'identité raciale

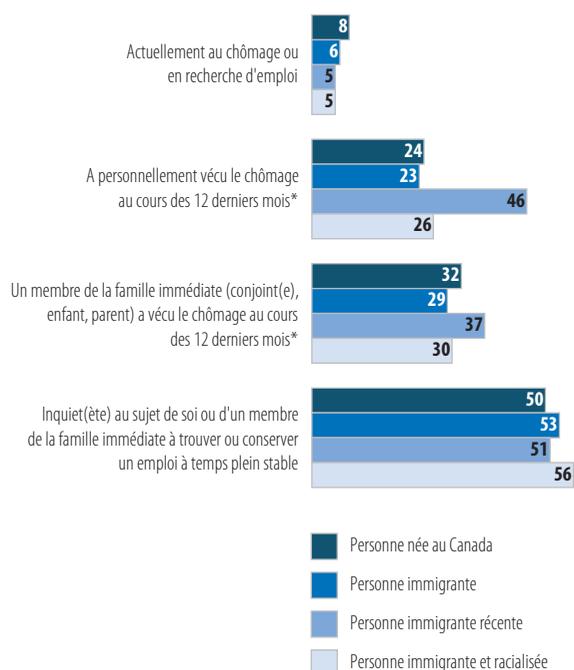


* pendant deux semaines ou plus

** Les participant(e)s au sondage qui se sont identifié(e)s comme Noir(e)s sont également compris(es) dans les réponses pour les personnes racialisées et autochtones. Les réponses des personnes qui s'identifient comme noires sont indiquées séparément parce qu'elles sont distinctes, et cette distinction est statistiquement significative (même si la taille de l'échantillon de 107 est relativement petite).

Sous-échantillon : Personnes qui font actuellement partie de la main-d'œuvre

GRAPHIQUE 6
Expériences du chômage
 Selon le statut d'immigration et l'identité raciale



* pendant deux semaines ou plus

Sous-échantillon : Personnes qui font actuellement partie de la main-d'œuvre

C. Incidence des nouvelles technologies de l'information et informatiques

Au cours des dernières années, d'innombrables rapports ont fait état de l'impact éventuel des nouvelles technologies de l'information et informatiques sur l'emploi. Certains ont prévu une perte massive d'emplois, tandis que d'autres ont conclu que les travailleurs pourront s'adapter rapidement à cette évolution et que les possibilités d'emploi dans les nouvelles entreprises de haute technologie surpasseront les pertes subies au niveau des emplois qui deviennent désuets. L'absence d'un consensus est frappante. Comme il est noté dans un examen récent préparé pour le Centre des Compétences futures et le Diversity Institute, « la vulnérabilité des travailleurs à l'automatisation est une question qui est toujours loin de faire l'unanimité... L'imprévisibilité inhérente au progrès technologique signifie que dans cette littérature croissante, la proportion d'emplois dans les pays développés qui sont à fort risque d'automatisation varie largement, de 6 à 59 %... Les délais dans lesquels ces répercussions sont censées se produire sont tout aussi vastes, allant de 10 à 50 ans. »¹⁰

La plus récente étude de Statistique Canada à ce sujet fait état d'estimations du risque de « transformation des emplois liée à l'automatisation » qui se situe dans cette plage. L'étude

conclut que « la majorité des travailleurs présentaient un certain risque », dont 10,6 pour cent font face à un risque élevé et 29,1 pour cent font face à un risque modéré.¹¹ Dans les catégories professionnelles, les travailleurs de soutien administratif sont les plus vulnérables à la transformation des emplois liée à l'automatisation, tandis que les professionnels y sont les moins vulnérables. Les hommes et les femmes sont tout aussi susceptibles d'être exposés à un risque élevé, et les travailleurs âgés sont plus enclins que ceux âgés de 25 à 54 ans à faire face à un risque élevé. Par ailleurs, « les travailleurs ayant un niveau de scolarité plus élevé étaient moins à risque ». ¹² Cependant, les auteurs de l'étude soulignent que la « transformation » n'est pas la même chose que la perte d'emplois, car il est possible que certaines des personnes touchées trouvent un nouvel emploi.¹³

Tandis que les experts poursuivront le débat sur l'impact probable des nouvelles technologies sur le travail, le Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences avait pour objet d'examiner la perception qu'ont les Canadiens et les Canadiennes du dossier, en particulier à partir de leurs points de vue comme travailleurs qui vivent directement des changements en milieu de travail.

¹⁰ Michael Crawford Urban et Sunil Johal, *Comprendre l'avenir des compétences : Tendances et réponses politiques dans le monde* (Ottawa : Forum des politiques publiques, janvier 2020), pp. 6 et 1; <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/01/ComprendreL%E2%80%99avenirDeComp%C3%A9tences-FPP-JAN2020.pdf>.

¹¹ Marc Frenette et Kristyn Frank, *Automatisation et transformation des emplois au Canada : qui est à risque?* (Ottawa : Statistique Canada, 2020); <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020011-fra.htm>, pp. 12 et 18.

¹² Frenette et Frank, *Automatisation et transformation des emplois au Canada*, p. 18.

¹³ Frenette et Frank, *Automatisation et transformation des emplois au Canada*, p. 23.

Technologie et travail

La plupart des Canadiens et des Canadiennes soutiennent que les nouvelles technologies de l'information et informatiques ont eu pour effet de modifier leur façon de travailler. Dans son ensemble, cette évolution est perçue comme étant plus positive que négative. Malgré cette évaluation positive dans son ensemble, certaines données montrent que les nouvelles technologies en milieu de travail peuvent avoir pour conséquence l'élargissement des écarts déjà existants. Par exemple, les hommes et les personnes qui occupent des postes de direction sont plus enclins à signaler que les changements causés par les nouvelles technologies de l'information et informatiques ont eu pour effet de rendre leur emploi mieux rémunéré, tandis que les femmes et les travailleurs des secteurs des ventes et de la vente au détail sont moins enclins à faire une pareille déclaration.

La plupart des Canadiens et des Canadiennes soutiennent que les nouvelles technologies de l'information et informatiques ont eu pour effet de modifier leur façon de travailler. Dans son ensemble, cette évolution est perçue comme étant plus positive que négative.

Deux-tiers (65 %) des Canadiens qui font partie de la population active disent qu'au cours des cinq dernières années, les nouvelles technologies de l'information et informatiques ont eu pour effet de modifier leur façon de travailler dans une grande (22 %) ou certaine (43 %) mesure.¹⁴ Moins de une personne sur trois (31 %) signale que ces technologies ont eu une incidence très faible (20 %) ou nulle (11 %) sur sa façon de travailler.

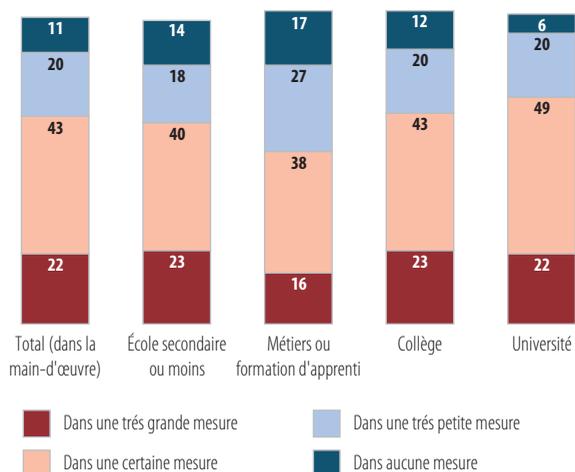
En général, la plupart des Canadiens et des Canadiennes, peu importe leurs antécédents, ont ressenti l'impact des nouvelles technologies de l'information et informatiques. Cependant, certains groupes sont plus susceptibles que d'autres de déclarer qu'au cours des cinq dernières années, ces technologies ont eu pour effet de modifier leur façon de travailler.

- **Âge.** Les jeunes travailleurs sont plus enclins que leurs homologues plus âgés à dire qu'au cours des cinq dernières années, les nouvelles technologies de l'information et informatiques ont eu pour effet de modifier leur façon de travailler : 76 pour cent des personnes âgées de 18 à 24 ans sont de cet avis, contre 54 pour cent des personnes âgées de 55 et plus.

GRAPHIQUE 7

Impact des nouvelles technologies de l'information ou informatiques sur le travail

Selon le niveau d'éducation



Q.22

Au cours des cinq dernières années, dans quelle mesure les nouvelles technologies de l'information ou informatiques ont-elles changé votre façon de travailler dans le cadre de votre principal emploi actuel?

- **Éducation.** Les personnes qui ont terminé un stage ou une formation professionnelle (54 %) sont les moins enclines à dire que les nouvelles technologies ont eu pour effet de modifier leur façon de travailler, tandis que celles ayant obtenu un diplôme universitaire (71 %) sont les plus enclines à faire une pareille déclaration.
- **Occupation.** Les personnes qui travaillent dans les transports (44 %) ou comme travailleurs manuels (56 %) sont les moins enclines à dire que les nouvelles technologies ont eu pour effet de modifier leur façon de travailler, tandis que celles qui travaillent dans le secteur de la vente au détail ou les ventes (70 %) sont les plus enclines à faire une pareille déclaration.
- **Immigration.** Les immigrants (70 %), et en particulier les immigrants nouvellement arrivés (75 %), sont plus enclins que les Canadiens et les Canadiennes de deuxième (66 %) ou de troisième (63 %) génération à dire que les nouvelles technologies ont eu pour effet de modifier leur façon de travailler.

¹⁴ Le sondage fait référence au « principal emploi que vous occupez actuellement », dans le cas des personnes sondées qui sont actuellement au chômage, le sondage fait référence au « principal emploi que vous occupiez avant de devenir au chômage ».

- **Race.** Les Canadiens et les Canadiennes racialisés (73 %) sont plus enclins à dire que les nouvelles technologies ont eu pour effet de modifier leur façon de travailler, comparativement à ceux qui s'identifient comme blancs (62 %).

Le sexe n'est pas un facteur important, car les hommes et les femmes sont tout aussi enclins à dire que les nouvelles technologies ont eu pour effet de modifier leur façon de travailler.

Le sondage jette aussi de la lumière sur la question de savoir si les changements issus des nouvelles technologies de l'information et informatiques ont eu pour effet d'améliorer ou de détériorer les choses. Par exemple, les personnes dont les emplois ont été modifiés signalent une plus grande satisfaction au travail, en plus d'exprimer des opinions plus favorables au sujet des nouvelles technologies en soi. En particulier :

- Les personnes qui disent que leur façon de travailler a été modifiée par les nouvelles technologies (83 %) sont quelque peu plus enclines que celles ayant constaté une maigre, voire aucune modification (75 %) à être satisfaites de leur emploi.
- Les personnes qui disent que leur façon de travailler a été modifiée par les nouvelles technologies (82 %) sont plus enclines que celles ayant constaté une maigre, voire aucune modification (72 %) à s'entendre pour dire qu'elles « trouvent que les possibilités offertes par les nouvelles technologies sont fascinantes ».

Plus directement, dans le sondage on a posé une série de questions de suivi aux personnes qui avaient déclaré que les nouvelles technologies de l'information et informatiques avaient eu pour effet de modifier leur façon de travailler dans une grande ou une certaine mesure. La plupart de ces travailleurs disent que les changements causés par les nouvelles technologies de l'information et informatiques ont eu une incidence positive ou neutre sur leur emploi. La majorité des répondants et des répondantes disent que ces changements ont eu pour effet de rendre leur emploi plus agréable et plus facile; trois personnes sur dix disent que ces changements ont eu pour effet de rendre leur emploi mieux rémunéré et plus sécuritaire (voir le tableau 2). Seule une proportion minoritaire des personnes sondées disent que ces changements ont eu pour effet de rendre leur emploi moins agréable, plus difficile, moins bien rémunéré ou moins sécuritaire.

On observe un certain nombre de réponses qui varient d'un groupe de travailleurs à l'autre. Certaines de ces variations sont à prévoir. Par exemple, les personnes âgées de 25 à 34 ans sont plus enclines que celles qui appartiennent à d'autres tranches d'âge à dire que grâce à ces nouvelles technologies, leur emploi est devenu plus agréable, mieux rémunéré et plus sécuritaire. Il s'agit là probablement d'un effet du cycle de vie, car les personnes âgées de 25 à 34 ans sont nombreuses à faire la transition de postes de niveau débutant à des postes plus stables et intéressants. Les personnes qui sont plus satisfaites de leur revenu ou moins inquiètes à propos de la sécurité d'emploi font une évaluation plus positive de l'impact des technologies sur leur emploi; notons cependant que cela peut refléter tout simplement leurs perspectives quant à leur emploi dans son ensemble.

TABLEAU 2
Impact des changements causés par les nouvelles technologies dans le milieu du travail

	Plus agréable	Ni l'un ni l'autre	Moins agréable
Plus agréable pour vous personnellement, ou moins agréable?	55	25	18
	Plus facile	Ni l'un ni l'autre	Plus difficile
Plus facile pour vous à accomplir, ou plus difficile?	59	22	17
	Mieux rémunéré	Ni l'un ni l'autre	Moins bien rémunéré
Mieux rémunéré pour vous personnellement, ou moins bien rémunéré?	30	46	21
	Plus sécuritaire	Ni l'un ni l'autre	Moins sécuritaire
Plus sécuritaire pour vous personnellement, ou moins sécuritaire?	32	36	28

Q.23

Diriez-vous que les changements entraînés par les nouvelles technologies de l'information ou informatiques ont rendu votre travail ... ?

Sous-échantillon : Personnes qui ont répondu que les nouvelles technologies de l'information ou informatiques avaient changé leur façon de travailler dans une très grande mesure ou dans une certaine mesure.

Parmi les variations les plus dignes de mention, on trouve : ¹⁵

Statut professionnel. Les travailleurs autonomes (62 %) sont plus enclins à dire que les nouvelles technologies ont eu pour effet de rendre leur emploi plus agréable, comparativement aux employés à temps plein (55 %) ou à temps partiel (48 %). Les employés à temps partiel sont légèrement plus enclins que la moyenne à dire que leur emploi est devenu plus difficile et moins bien rémunéré.

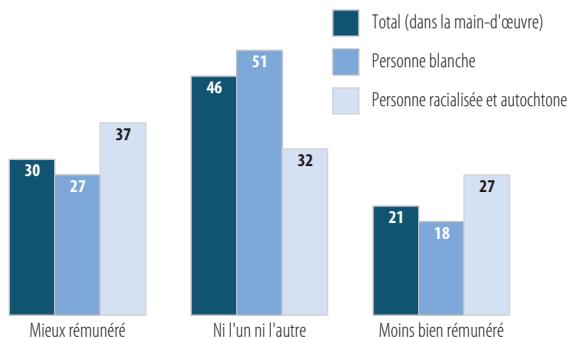
Occupation. Les personnes qui occupent des postes de direction ou de gestion sont plus enclines que la moyenne à dire que les changements causés par les nouvelles technologies de l'information et informatiques ont eu pour effet de rendre leur emploi plus agréable, plus facile et mieux rémunéré. Les personnes qui exercent un métier spécialisé sont elles aussi plus enclines à dire que leur emploi est devenu mieux rémunéré et plus sécuritaire. Les personnes qui travaillent dans le secteur des ventes ou de la vente au détail sont plus enclines à signaler que les nouvelles technologies ont eu pour effet de rendre leur emploi moins bien rémunéré.

Immigration. Les immigrants, en général, et les immigrants nouvellement arrivés, notamment, sont plus enclins que les travailleurs nés au Canada à signaler des changements positifs au travail à la suite de l'intégration des nouvelles technologies. Par exemple, 42 pour cent des immigrants nouvellement arrivés disent que les changements causés par les nouvelles technologies de l'information et informatiques ont eu pour effet de rendre leur emploi mieux rémunéré, comparativement à 29 pour cent des non-immigrants; 44 et 32 pour cent des personnes appartenant à ces groupes déclarent d'ailleurs bénéficier d'une plus grande sécurité d'emploi respectivement.

Race. Les travailleurs racialisés sont plus enclins que ceux qui s'identifient comme blancs à signaler des changements à la fois positifs et négatifs et sont moins enclins à ne constater aucun changement du tout. Par exemple, les personnes racialisées sont plus enclines que celles qui s'identifient comme blanches à dire qu'en raison des changements causés par les nouvelles technologies de l'information et informatiques, leur emploi est devenu mieux rémunéré et plus sécuritaire et sont plus enclins à dire qu'ils sont moins bien rémunérés et moins stables – tandis que les personnes

GRAPHIQUE 8

Impact des nouvelles technologies de l'information ou informatiques sur le travail



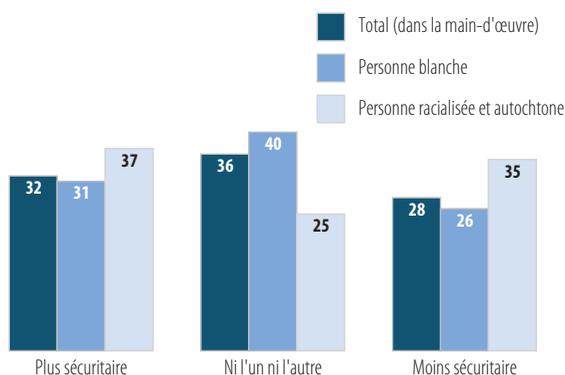
Q.23c

Diriez-vous que les changements entraînés par les nouvelles technologies de l'information ou informatiques ont rendu votre travail mieux rémunéré pour vous personnellement, ou moins bien rémunéré?

Sous-échantillon : Personnes qui ont répondu que les emplois avaient changé dans une très grande mesure ou dans une certaine mesure

GRAPHIQUE 9

Impact des nouvelles technologies de l'information ou informatiques sur le travail



Q.23d

Diriez-vous que les changements entraînés par les nouvelles technologies de l'information ou informatiques ont rendu votre travail plus sécuritaire pour vous personnellement, ou moins sécuritaire?

Sous-échantillon : Personnes qui ont répondu que les emplois avaient changé dans une très grande mesure ou dans une certaine mesure

qui s'identifient comme blanches sont plus enclines à dire qu'aucun changement n'a eu lieu. Cette tendance vaut à la fois pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel. Cela souligne l'importance de ne pas surgénéraliser les expériences des travailleurs racialisés au Canada.

¹⁵ À titre de rappel, ces questions n'ont été posées qu'aux personnes qui ont déclaré que les nouvelles technologies de l'information et informatiques avaient eu pour effet de modifier leur façon de travailler dans une grande ou une certaine mesure.

Sexe. Les hommes et les femmes sont tout aussi enclins à dire que les nouvelles technologies ont eu pour effet de rendre leur emploi plus agréable et plus facile; en revanche, les hommes sont plus enclins que les femmes à dire que leur emploi est devenu mieux rémunéré et plus sécuritaire. Un homme sur trois (34 %) signale que les changements causés par les nouvelles technologies de l'information et informatiques ont eu pour effet de rendre son emploi mieux rémunéré, comparativement à une femme sur quatre (25 %). On observe que 37 et 28 pour cent des hommes et des femmes respectivement déclarent bénéficier d'une plus grande sécurité d'emploi. Ces différences entre les hommes et les femmes sont plus importantes chez les jeunes travailleurs et les travailleurs à temps partiel.

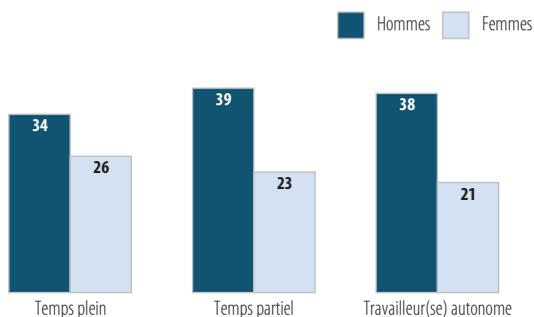
Les tendances qui ont trait à la fois à la race et au sexe se combinent de façons intéressantes. Par exemple, les hommes racialisés (40 %) sont plus enclins que les hommes non racialisés (32 %), les femmes racialisées (32 %) ou les femmes non racialisées (22 %), à dire que les changements causés par l'intégration des nouvelles technologies en milieu de travail ont eu pour effet de rendre leur emploi mieux rémunéré. Mais par la même occasion, les hommes racialisés (28 %) sont aussi plus enclins que les hommes non racialisés (19 %), les femmes racialisées (26 %) ou les femmes non racialisées (16 %), à dire que cette évolution a eu pour effet de rendre leur emploi moins bien rémunéré. En d'autres termes, les hommes racialisés sont plus enclins à connaître à la fois des résultats positifs et négatifs, tandis que les femmes non racialisées sont moins enclines à connaître les deux.

Il est difficile de tirer des conclusions à partir de ces constats. Certaines données laissent entendre que les nouvelles technologies peuvent avoir pour conséquence l'élargissement des écarts déjà existants. Par exemple, les hommes et les personnes qui occupent des postes de direction sont plus enclins à signaler que les changements causés par les nouvelles technologies de l'information et informatiques ont eu pour effet de rendre leur emploi mieux rémunéré, tandis que les femmes et les travailleurs des secteurs des ventes et de la vente au détail sont moins enclins à faire une pareille déclaration. Cependant, par la même occasion, il n'est simplement pas vrai que les personnes qui sont déjà plus avancées en bénéficient le plus : les immigrants nouvellement arrivés et les personnes qui exercent un métier spécialisé sont eux aussi plus enclins à trouver que les changements à caractère technologique

GRAPHIQUE 10

Impact des nouvelles technologies de l'information ou informatiques sur le travail

Mieux rémunéré, par sexe



Q.23c

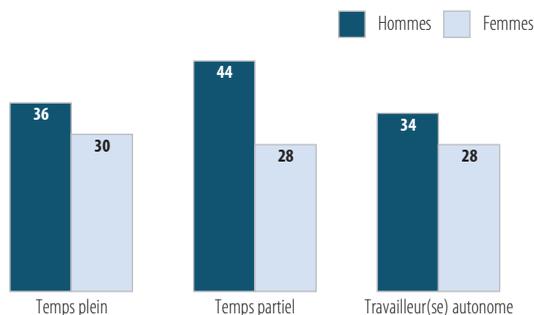
Diriez-vous que les changements entraînés par les nouvelles technologies de l'information ou informatiques ont rendu votre travail mieux rémunéré pour vous personnellement, ou moins bien rémunéré?

Sous-échantillon : Personnes qui ont répondu que les emplois avaient changé dans une très grande mesure ou dans une certaine mesure

GRAPHIQUE 11

Impact des nouvelles technologies de l'information ou informatiques sur le travail

Plus sécuritaire, par sexe



Q.23d

Diriez-vous que les changements entraînés par les nouvelles technologies de l'information ou informatiques ont rendu votre travail plus sécuritaire pour vous personnellement, ou moins sécuritaire?

Sous-échantillon : Personnes qui ont répondu que les emplois avaient changé dans une très grande mesure ou dans une certaine mesure

en milieu de travail se sont traduits par une meilleure rémunération. Le fait que les Canadiens et les Canadiennes racialisés soient plus enclins à signaler des résultats à la fois positifs et négatifs (et moins enclins à signaler des résultats neutres) souligne encore l'inégalité au niveau de l'impact de l'intégration des nouvelles technologies en milieu de travail.

Cela étant dit, le fait que certains groupes puissent être plus ou moins susceptibles de constater des avantages issus des nouvelles technologies ne doit pas faire perdre de vue le constat général que, dans l'ensemble, les expériences de la majorité des travailleurs de tous les horizons sont au moins neutres, voire positifs.

Technologie et causes du chômage

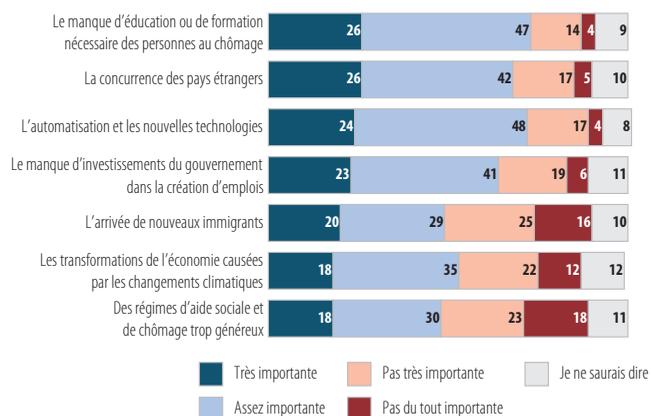
Alors que très peu de Canadiens et de Canadiennes citent spontanément l'automatisation et les nouvelles technologies au moment de décrire les raisons pour lesquelles ils sont préoccupés par la sécurité d'emploi, la plupart d'entre eux sont d'accord avec la proposition voulant que l'automatisation et les nouvelles technologies puissent être à l'origine du chômage en général au Canada. Mais le niveau de préoccupation des Canadiens et des Canadiennes quant aux répercussions qu'ont les nouvelles technologies sur l'emploi n'a pas augmenté au fil du temps.

Comme on l'a déjà mentionné, on soulignait dans de nombreux rapports la possibilité que les nouvelles technologies comme la robotique ou l'intelligence artificielle entraînent la perte d'emplois, soit dans des secteurs particuliers ou dans l'ensemble de l'économie. Dans ce contexte, le Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences se penchait sur la question de savoir si les Canadiens et les Canadiennes jugent que ces technologies ont contribué de façon importante au chômage.

D'un côté, les changements technologiques ne constituent pas une préoccupation de premier plan pour les personnes qui sont inquiètes au sujet de la sécurité d'emploi qui les touche ou qui touche leur famille. Comme on l'a déjà mentionné, environ un Canadien ou une Canadienne sur deux (47 %) déclare être très ou assez inquiet en ce qui concerne la possibilité pour lui ou elle ou un membre de sa famille immédiate de trouver ou de garder un emploi stable et à temps plein. Pour répondre à une question de suivi sur le pourquoi de cette inquiétude, seuls deux pour cent des personnes qui se disent inquiètes ont cité une raison directement reliée aux changements technologiques, telle l'intégration de l'automatisation pour remplacer les travailleurs.

Il est possible que certaines d'entre elles ayant cité des raisons se rapportant à la pénurie de bons emplois ou à la détérioration de la conjoncture s'entendent pour dire que ces résultats pourraient s'expliquer, au moins en partie, par les changements technologiques. Pourtant, très peu de personnes sondées choisissent de faire ressortir la question des changements technologiques quand elles répondent dans leurs propres mots.

GRAPHIQUE 12
Causes du chômage



Q.40

Veillez indiquer dans quelle mesure vous considérez chacun des éléments suivants comme une cause actuellement importante ou non de chômage au Canada.

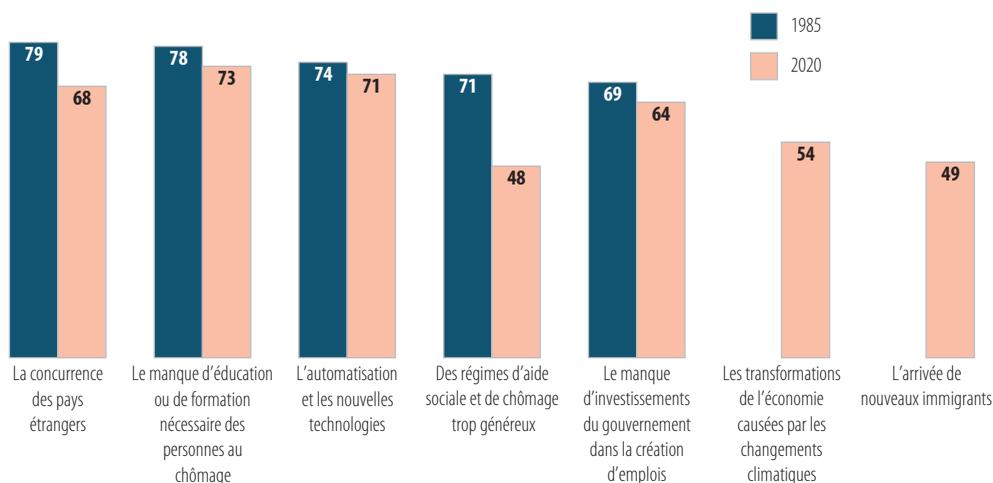
D'un autre côté, les Canadiens et les Canadiennes reconnaissent le lien éventuel entre les changements technologiques et le chômage lorsqu'ils sont interrogés directement à ce sujet. On observe que sept personnes interrogées sur dix (71 %) disent que l'automatisation et les nouvelles technologies contribuent actuellement de façon très importante (24 %) ou assez importante (48 %) au chômage au Canada. En d'autres termes, tandis que très peu de Canadiens et de Canadiennes citent spontanément l'automatisation et les nouvelles technologies au moment de décrire les raisons pour lesquelles ils sont inquiets au sujet de la sécurité d'emploi qui les touche ou qui touche leur famille, la plupart d'entre eux sont d'accord avec la proposition, lorsqu'elle leur est présentée, voulant que l'automatisation et les nouvelles technologies puissent être à l'origine du chômage en général au Canada.

Les Canadiens et les Canadiennes ont aussi été interrogés au sujet de six autres causes possibles à l'origine du chômage. Mises à part l'automatisation et les nouvelles technologies, environ sept personnes sondées sur dix soutiennent aussi que le manque de scolarité nécessaire ou le manque de formation nécessaire pour les travailleurs au chômage (73 %) et la concurrence à l'étranger (68 %) contribuent de façon très ou assez importante au chômage au Canada. Un nombre moindre de personnes sondées s'entendent pour dire que le manque de dépenses gouvernementales affectées à la création d'emplois (64 %) et l'évolution de la conjoncture causée par les changements climatiques (54 %) constituent des causes importantes; et à peu près une personne sondée sur deux dit que l'arrivée d'immigrants (49 %) et des prestations d'aide sociale et d'assurance-emploi excessivement généreuses (48 %) constituent des causes importantes.

Dans l'ensemble, l'automatisation et les nouvelles technologies sont perçues par les Canadiens et les Canadiennes comme l'une des causes les plus importantes à

l'origine du chômage, même s'il ne s'agit pas d'une question de premier plan lorsqu'ils réfléchissent aux raisons pour lesquelles ils sont inquiets au sujet de leur propre sécurité d'emploi. Les résultats tirés d'un sondage semblable mené il y a 35 ans révèlent toutefois que cette association entre les nouvelles technologies et le chômage n'a rien de nouveau. Dans un sondage Focus Canada publié en 1985, un pourcentage de personnes similaire qu'en 2020 (74%) ont dit que l'automatisation et les nouvelles technologies constituaient à l'époque une cause importante à l'origine du chômage au Canada. Le pourcentage de Canadiens et de Canadiennes ayant déclaré qu'il s'agissait d'une cause très importante (et non « très ou assez » [importante]) était plus élevé : 36 pour cent en 1985 comparativement à 24 pour cent en 2020.¹⁶ Il est donc juste de dire que, en dépit de l'attention portée dernièrement à des nouvelles technologies « perturbatrices » comme l'intelligence artificielle, le niveau de préoccupation des Canadiens et des Canadiennes quant aux répercussions qu'ont les nouvelles technologies sur l'emploi n'a pas augmenté au fil du temps.

GRAPHIQUE 13
Causes de chômage, changements depuis 1985
 1985 à 2020 Très/Assez importante



Q.40
 Veuillez indiquer dans quelle mesure vous considérez chacun des éléments suivants comme une cause actuellement importante ou non de chômage au Canada.

¹⁶ Cela peut être le cas, car le chômage lui-même posait un plus grand problème en 1985 (le taux de chômage étant de 10,5 % à l'époque, comparativement à 5,7 % en 2019); pour chacun des points au sujet desquels on a interrogé les participants et les participantes dans les deux sondages, le pourcentage de personnes ayant déclaré qu'il s'agissait d'une cause très importante de chômage était plus élevé en 1985, tandis que le pourcentage de personnes ayant déclaré qu'il s'agissait d'une cause assez importante était moins élevé.

Technologie, emploi et économie

Les Canadiens et les Canadiennes se sont montrés nettement plus sceptiques au sujet des retombées économiques plus larges associées aux nouvelles technologies. Depuis 1985, on a observé une baisse des proportions de personnes qui s'entendent pour dire que l'intégration de davantage d'automatisation et de nouvelles technologies en milieu de travail se traduira par une économie canadienne plus vigoureuse et par des prix plus bas pour les consommateurs.

La réponse à une deuxième question posée dans le Sondage Focus Canada de 1985 et le Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences est une preuve de plus que les Canadiens et les Canadiennes ne s'inquiètent pas de plus en plus de la possibilité que l'adoption de nouvelles technologies vienne entraîner davantage de chômage.

En 1985, 66 pour cent de Canadiens et des Canadiennes ont dit que l'intégration de davantage d'automatisation et de nouvelles technologies en milieu de travail viendrait entraîner un taux de chômage plus élevé, tandis que 25 pour cent ont dit que ce résultat ne se concrétiserait pas, et que neuf pour cent ont dit que cela n'aurait aucun impact ou qu'ils n'avaient rien à dire à ce sujet. En 2020, les réponses sont largement semblables : 61 pour cent des Canadiens et des Canadiennes disent que l'intégration de davantage d'automatisation et de nouvelles technologies en milieu de travail entraînera un taux de chômage plus élevé; 22 pour cent disent que ce résultat ne se concrétisera pas; et 17 pour cent n'ont rien à dire à ce sujet. Encore là, bien que la majorité des Canadiens et des Canadiennes établissent le lien entre les nouvelles technologies et le chômage, ces résultats laissent entendre qu'il s'agit d'une source de préoccupation de longue date – ce n'est donc pas quelque chose de récent.

Les opinions sur le lien entre l'intégration des nouvelles technologies en milieu de travail et un taux de chômage plus élevé sont largement partagées, l'écart étant minime entre

les personnes ceux dont l'emploi est plus ou moins stable ou encore qui ont des revenus plus ou moins élevés ou bien un niveau de scolarité moindre ou supérieur. Cependant, en 2020, l'opinion selon laquelle l'intégration de davantage d'automatisation et de nouvelles technologies en milieu de travail entraînera un taux de chômage plus élevé est quelque peu plus répandue chez les personnes qui occupent des postes de commis, administratifs ou de soutien administratif (68 %) et les personnes qui travaillent dans les secteurs des ventes et de la vente au détail (65 %), et est pourtant quelque peu moins répandue chez les personnes qui occupent des postes de direction ou de gestion (59 %) et les professionnels (56 %).

Les opinions sont aussi associées aux attitudes envers les technologies en général et aux expériences face aux changements à caractère technologique, mais de façon limitée. Par exemple, les personnes qui s'entendent pour dire qu'elles envisagent avec beaucoup d'enthousiasme les possibilités présentées par les nouvelles technologies ne sont que légèrement moins susceptibles que celles qui ne sont pas du même avis de penser que l'intégration de ces technologies en milieu de travail entraînera un taux d'emploi plus élevé. Dans un même ordre d'idées, les personnes qui disent que les changements causés par les nouvelles technologies ont eu pour effet de rendre leur emploi *moins sécuritaire* sont plus susceptibles d'établir le lien entre l'intégration des nouvelles technologies en milieu de travail et un taux d'emploi plus élevé dans l'ensemble, quoiqu'une légère majorité des personnes qui déclarent avoir bénéficié d'une plus grande sécurité d'emploi partagent également cette opinion. Ainsi, même la majorité des personnes qui se déclarent « en faveur des technologies » ou qui ont bénéficié des nouvelles technologies estiment que l'intégration de davantage d'automatisation et de nouvelles technologies en milieu de travail entraînera un taux de chômage plus élevé.

TABLEAU 3

Lien entre les nouvelles technologies en milieu de travail et le chômage

		Selon vous, au cours des 10 prochaines années, l'adoption accrue de l'automatisation et des nouvelles technologies en milieu de travail entraînera-t-elle ou non une augmentation du nombre de personnes au chômage?		Veuillez indiquer dans quelle mesure vous considérez chacun des éléments suivants comme une cause actuellement importante ou non de chômage au Canada : L'automatisation et les nouvelles technologies?	
		Oui, entraînera	Non, n'entraînera pas	Très ou assez importante	Pas très ou pas du tout importante
Je trouve que les possibilités offertes par les nouvelles technologies sont fascinantes	D'ACCORD	61	23	74	21
	PAS D'ACCORD	69	19	70	23
Les nouvelles technologies causent plus de problèmes qu'elles n'en résolvent	D'ACCORD	70	19	77	17
	PAS D'ACCORD	57	26	69	25
En général, diriez-vous que de nos jours, les choses changent trop vite, qu'elles changent à peu près au bon rythme ou qu'elles ne changent pas assez vite?	TROP VITE	69	18	77	17
	PAS ASSEZ VITE	63	20	65	27
Diriez-vous que les changements entraînés par les nouvelles technologies de l'information ou informatiques ont rendu votre travail ...*	MIEUX RÉMUNÉRÉ	54	31	82	16
	MOINS BIEN RÉMUNÉRÉ	70	24	74	24
Diriez-vous que les changements entraînés par les nouvelles technologies de l'information ou informatiques ont rendu votre travail ...*	PLUS SÉCURITAIRE	53	31	79	18
	MOINS SÉCURITAIRE	75	19	77	20

Q.24b

Selon vous, au cours des 10 prochaines années, l'adoption accrue de l'automatisation et des nouvelles technologies en milieu de travail entraînera-t-elle ou non une augmentation du nombre de personnes au chômage ?

Q.40a

Veuillez indiquer dans quelle mesure vous considérez chacun des éléments suivants comme une cause actuellement importante ou non de chômage au Canada : L'automatisation et les nouvelles technologies ?

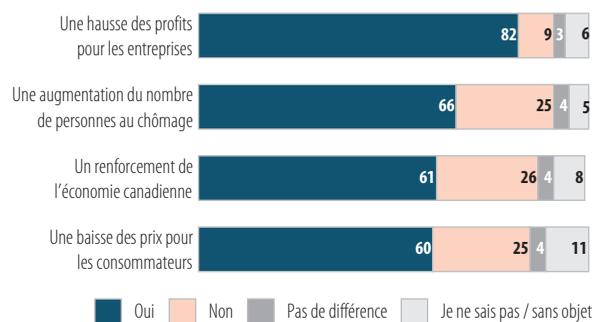
* Sous-échantillon : Personnes qui ont répondu que les nouvelles technologies de l'information ou informatiques avaient changé leur façon de travailler dans une très grande mesure ou dans une certaine mesure.

Toutefois, il est tout simplement faux de dire que toutes les opinions sur l'impact des nouvelles technologies sont demeurées inchangées. D'un côté, comme on l'a déjà constaté, des pourcentages semblables de Canadiens et de Canadiennes en 1985 et en 2020 estiment que l'intégration de davantage d'automatisation et de nouvelles technologies en milieu de travail entraînera un taux de chômage plus élevé; il en est de même lorsqu'il est question de bénéfices des entreprises. En 1985, une grande majorité de Canadiens et de Canadiennes estimaient que l'intégration de davantage d'automatisation et de nouvelles technologies en milieu de travail permettrait aux entreprises d'accroître leur rentabilité; il en est de même en 2020, quoique la proportion de personnes de cet avis ait baissé légèrement à 71 pour cent.

Toutefois, lorsqu'il s'agit des retombées plus larges associées aux nouvelles technologies, les Canadiens et les Canadiennes se sont montrés nettement plus sceptiques. Alors qu'en 1985, 61 pour cent des répondants et des répondantes ont dit que l'intégration de davantage d'automatisation et de nouvelles technologies en milieu de travail se traduirait par une économie canadienne plus vigoureuse, seule la moitié de ce pourcentage (32 %) est du même avis en 2020. Parallèlement, en 1985, 60 pour cent ont dit que l'adoption de nouvelles technologies en milieu de travail se traduirait par des prix plus bas pour les consommateurs, comparativement à 26 pour cent seulement en 2020.

GRAPHIQUE 14 Impact de l'automatisation ou des ordinateurs sur le chômage

1985

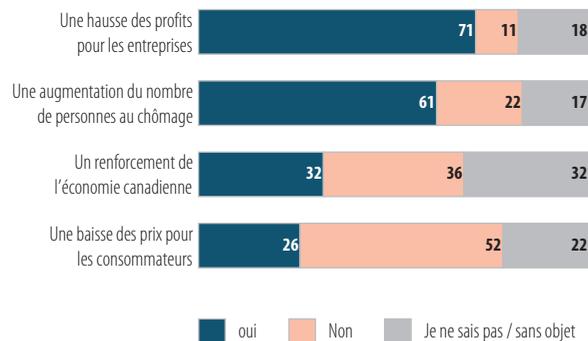


Focus Canada 1985-5 Q.60

Selon vous, l'adoption accrue de l'automatisation et des nouvelles technologies en milieu de travail entraînera-t-elle ou non ... ?

GRAPHIQUE 15 Impact de l'automatisation ou des ordinateurs sur le chômage

2020



Q.24

Selon vous, l'adoption accrue de l'automatisation et des nouvelles technologies en milieu de travail entraînera-t-elle ou non ... ?

D. Éducation et formation

Bien qu'il soit peut-être difficile de prédire les répercussions exactes des changements technologiques sur la création et l'élimination d'emplois, il existe néanmoins un consensus plus large selon lequel l'éducation et l'acquisition de nouvelles compétences continueront de jouer un rôle clé dans le succès des travailleurs. Par la même occasion, il sera peut-être nécessaire que la nature même de l'éducation et de la formation évolue. Comme le font valoir les auteurs d'un examen préparé pour le Centre des Compétences futures et le Diversity Institute, « une chose est certaine, c'est que les travailleurs auront à apprendre de nouvelles aptitudes et à acquérir de nouvelles compétences afin de s'adapter aux changements qui les attendent, quels qu'ils soient ». ¹⁷ On s'attend à ce qu'un nombre grandissant d'emplois fassent appel à ce qu'on appelle variablement des compétences « transversales », soit des compétences qui ne sont pas rattachées à un domaine particulier, mais qui permettent plutôt aux travailleurs, quel que soit leur domaine d'activité, de composer avec des situations de complexité et d'incertitude accrues. Au nombre des compétences visées figurent celles ayant trait au traitement de l'information (compétences analytiques et de résolution de problèmes), à la collaboration et au travail d'équipe ainsi qu'à la communication.

Il reste toutefois des doutes quant à savoir si les établissements canadiens d'enseignement et de formation sont particulièrement habiles dans le perfectionnement de ces types de compétences. Comme l'a fait valoir Wendy Cukier du Diversity Institute, tandis que la nature des compétences et des outils est en perpétuelle évolution, « les pourvoyeurs des compétences – les établissements d'enseignement postsecondaire et les organismes d'emploi communautaire – bien qu'importants, ont, par le passé, été lents à anticiper le changement » [traduction libre]. ¹⁸ Cette observation est reprise dans l'examen précédemment cité, qui note que « le Canada est généralement à la traîne par rapport à ses pairs en ce qui concerne l'investissement public dans la formation professionnelle et les politiques actives de retour à l'emploi » et que « les mesures actuelles de formation professionnelle des adultes au Canada sont sous-financées [et] produisent des résultats inégaux » ¹⁹

Le Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences se penchait sur ces questions en interrogeant les Canadiens et les Canadiennes au sujet des types de compétences qui jouent un rôle important dans leur succès en milieu de travail et de leurs expériences vécues quant aux études postsecondaires et à l'acquisition de nouvelles compétences.

¹⁷ Urban et Johal, *Comprendre l'avenir des compétences*, p. 1.

¹⁸ Wendy Cukier, *Skills: The Currency of the 21st Century* (en anglais) (5 juin 2020); .

¹⁹ Urban et Johal, *Comprendre l'avenir des compétences*, pp. 28 et 2.

Quelles sont les compétences les plus importantes?

Lorsque les Canadiens et les Canadiennes pensent à ce qu'il faut pour réussir dans le milieu de travail moderne, ils ont en tête un grand éventail de compétences qui vont au-delà du savoir-faire technique.

Le Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences interroge les Canadiens et les Canadiennes au sujet des types de compétences qui sont importantes pour eux et de la meilleure façon de les acquérir.

Les résultats font ressortir l'importance attachée à une variété de compétences différentes dans les emplois actuels des gens et dans le cas où ils chercheraient à obtenir une promotion ou un meilleur emploi.²⁰ Parmi les sept types de compétences mentionnées dans le sondage, aucune n'est privilégiée selon une proportion supérieure à une sur quatre.

Les compétences les plus susceptibles d'être jugées importantes lorsqu'il s'agissait de trouver l'emploi que l'on occupe à l'heure actuelle sont le savoir-faire technique ou les connaissances sur un sujet particulier ayant trait à l'emploi (24 %), suivi des compétences en communication (18 %). On constate cinq autres types de compétences mentionnées dans une proportion d'à peu près une sur dix : la capacité de collaborer avec autrui et de travailler en équipe (12 %); le leadership ou les compétences de gestion (11 %); la capacité de résoudre des problèmes (11 %); la capacité de s'atteler à une tâche jusqu'à ce qu'elle soit menée à bien (9 %); la capacité de s'adapter rapidement aux changements (8 %).

TABLEAU 4
TYPES PLUS IMPORTANTS DE COMPÉTENCES

	A Principal emploi que vous occupez actuellement	B Pour poser sa candidature pour obtenir une promotion ou un meilleur emploi	C Jeunes qui en sont au début de leur carrière
Savoir-faire technique ou connaissance d'un sujet précis lié à l'emploi	24	25	24
Compétences en matière de communication	18	15	16
Capacité de collaborer avec les autres et de travailler en équipe	12	10	15
Compétences en matière de direction ou de gestion	11	18	4
Capacité de résoudre des problèmes	11	11	10
Capacité de s'atteler à une tâche jusqu'à ce qu'elle soit terminée	9	5	8
Capacité de s'adapter rapidement au changement	8	7	15
Je ne saurais dire	6	9	7

Remarque : Le sondage a posé la question suivante : Lesquelles des compétences suivantes étaient les plus importantes pour chacun de trois scénarios différents. La question A a été posée aux personnes sur le marché du travail et aux personnes retraitées. On a demandé aux personnes au chômage et aux personnes retraitées au sujet du dernier emploi qu'elles avaient occupé. La question B a été posée aux personnes sur le marché du travail. On a interrogé les personnes au chômage sur la possibilité de postuler un nouvel emploi. On a posé la question C à toutes les Canadiennes et tous les Canadiens.

²⁰ Voir la remarque qui accompagne le tableau 4 pour obtenir de l'information sur les sous-échantillons pour chacune des questions.

Lorsque les participants et les participantes sont interrogés au sujet des compétences qui sont les plus importantes en vue de faire une demande de promotion ou de chercher à obtenir un meilleur emploi, les réponses sont largement semblables, la seule exception étant que le leadership et les compétences de gestion sont mentionnés un peu plus fréquemment (18 %).

De plus, tous les Canadiens et toutes les Canadiennes ont été interrogés au sujet des compétences qui, selon eux, contribueront le plus à permettre aux jeunes en début de carrière de réussir au travail. Encore là, les réponses sont largement semblables, le savoir-faire technique étant cité le plus fréquemment (24 %), suivi des compétences en communication (16 %) et de la capacité de collaborer avec autrui (15 %). La capacité de s'adapter rapidement aux

changements (15 %) a été citée le plus fréquemment dans le cas des jeunes en début de carrière que dans les autres scénarios mentionnés.

Ces résultats laissent entendre que lorsque les Canadiens et les Canadiennes pensent à ce qu'il faut pour réussir dans le milieu de travail moderne, ils ont en tête un grand éventail de compétences qui vont au-delà du savoir-faire technique. Cela témoigne sans doute de la nature contemporaine du travail, qui demande – quelle que soit la profession – l'application de compétences en communication et en résolution de problèmes. Cela sert également à souligner le défi consistant à assurer l'acquisition continue de compétences, puisqu'il faut que l'objectif de cette formation ne soit pas moins vaste.

Les compétences les plus importantes : comparaison des opinions des employés et des employeurs

Lorsqu'il s'agit de réfléchir aux types de compétences qui contribuent le plus à assurer le succès au travail, les employeurs et employés canadiens semblent être dans une large mesure sur la même longueur d'ondes.

Cela peut être illustré en faisant la comparaison entre les réponses tirées du Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences et celles tirées du Sondage 2020 sur les compétences mené par le Conseil canadien des affaires auprès de 86 grands employeurs.²¹ Afin d'assurer la comparaison la plus directe, la question sélectionnée à partir du Sondage sur l'emploi et les compétences se rapporte au premier emploi décroché par une personne après l'achèvement de ses études formelles. Contrairement aux autres questions dont on parle dans le texte principal du présent rapport, cette question a permis aux participants et aux participantes au sondage de donner plus d'une réponse.

Compte tenu du fait que les questions posées dans le sondage et les choix de réponse sont libellés quelque peu différemment, il est tout de même digne de mention que les employeurs et employés s'entendent pour reconnaître l'importance du travail d'équipe, de la communication, des compétences en résolution de problèmes et de la facilité d'adaptation (ou résilience). Il faut noter que les compétences techniques ou les connaissances sur un sujet particulier se classent à un échelon supérieur sur la liste des compétences les plus importantes chez les employés que chez les employeurs; voilà la seule différence entre les deux groupes de résultats du sondage.

Sondage : 2018 Business Council Skills Survey
Échantillon : 86 grands employeurs canadiens

Question Lors de l'évaluation des candidat(e)s débutant(e)s, quelles sont les compétences et les capacités les plus importantes pour votre organisme?

Classement	Compétence
1	Collaboration / travail d'équipe
2	Compétences en matière de communication
3	Compétences en résolution de problèmes
4	Résilience
5	Capacités analytiques

Sondage de 2020 sur l'emploi et les compétences
Canadiens et Canadiennes qui travaillent actuellement à temps plein (n=2 336)

En pensant au premier emploi que vous avez obtenu après avoir quitté l'école secondaire / terminé votre formation professionnelle ou d'apprenti / terminé vos études postsecondaires, lesquelles des compétences suivantes ont été les plus importantes au moment d'obtenir cet emploi :

Classement	Compétence
1	Compétences en matière de communication
2	Capacité de résoudre des problèmes
3	Savoir-faire technique
4	Capacité de collaborer avec les autres
5	Capacité de s'adapter rapidement au changement

En se basant sur ses résultats, le Conseil canadien des affaires note que « la collaboration, le travail d'équipe et l'établissement de relations sont en tête de la liste des qualités désirées lorsqu'il s'agit d'embaucher des candidats pour des postes de niveau tant intermédiaire que débutant. Les employeurs qui cherchent à pourvoir des postes de niveau débutant s'attendent à ce que les candidats apportent de solides compétences de communication et de règlement de problèmes ainsi qu'une résilience exceptionnelle au lieu de travail » [traduction libre].

²¹ Consulter le Conseil canadien des affaires, *Investir dans une main-d'œuvre résiliente : Sondage du Conseil canadien des affaires sur les compétences – 2020* (été 2020), pp. 12 et 1; accessible sur <https://thebusinesscouncil.ca/fr/publications/rapport-de-lenquete-investir-dans-un-main-doeuvre-resiliente-sondage-du-conseil-canadien-des-affaires-sur-les-competences-2020/>. Le sondage a été effectué en 2019. Voir aussi : Conseil canadien des affaires, *Navigating Change: 2018 Business Council Skills Survey* (en anglais) (printemps 2018); accessible sur <https://thebusinesscouncil.ca/publications/2018skillssurvey/>; voir surtout la p. 10.

La valeur des études postsecondaires

La majorité des diplômés collégiaux et universitaires des grands domaines d'études signalent que leur programme les avait bien préparés aux emplois qu'ils ont occupés après l'obtention de leur diplôme. Cependant, le pourcentage de diplômés qui déclarent avoir été *très bien* préparés à leurs emplois a baissé au fil du temps.

Plus de un Canadien ou de une Canadienne sondé sur deux (56 %) ont atteint un niveau de scolarité ou de formation supérieur au diplôme d'études secondaires.²² Ce pourcentage se répartit comme suit : 10 pour cent ont obtenu un certificat de stage ou de formation professionnelle; 21 pour cent ont obtenu un diplôme d'études collégiales; et 27 pour cent ont obtenu un diplôme d'études universitaires de premier cycle ou supérieures. (Ces chiffres totalisent un peu plus de 56 pour cent parce que certains Canadiens et Canadiennes ont obtenu un diplôme d'études collégiales et un diplôme d'études universitaires.)

Les avantages dont bénéficient les personnes qui intègrent le marché du travail après avoir terminé leurs études postsecondaires sont bien établis et mis en évidence dans ce sondage. Par exemple, les personnes qui ont poursuivi leurs études après avoir obtenu leur diplôme d'études secondaires

sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur revenu et moins susceptibles d'avoir vécu récemment une période de chômage.

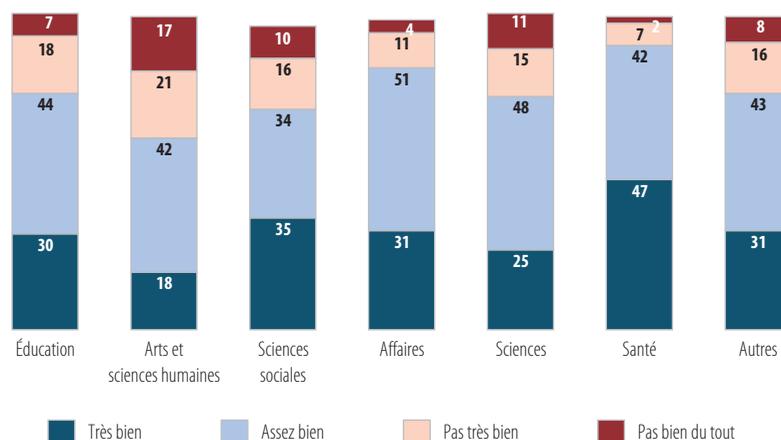
De ce fait, il n'est peut-être pas surprenant de constater que les diplômés collégiaux et universitaires perçoivent la valeur de leur scolarité sous un jour favorable. En fait, trois diplômés sur quatre (75 %) disent que leur programme d'études collégiales ou universitaires les avait très bien (31 %) ou assez bien (44 %) préparés aux emplois qu'ils ont occupés après avoir obtenu leur diplôme. Seul 22 pour cent des personnes interrogées déclarent ne pas avoir été très bien (15 %) ou préparées du tout (8 %) au marché du travail.

Les personnes qui n'ont obtenu qu'un diplôme d'études collégiales (78 %) sont légèrement plus susceptibles que les diplômés universitaires (73 %) à dire que leur programme les avait très bien ou assez bien préparées à l'emploi. Les diplômés (76 %) et les diplômées (75 %) sont tout aussi susceptibles d'estimer que leur programme les avait bien préparés. Il n'existe pas de différence importante entre les opinions des diplômés racialisés (73 %) et celles des personnes qui s'identifient comme blanches (76 %).

GRAPHIQUE 16

Dans quelle mesure l'éducation postsecondaire vous a-t-elle préparé(e) pour le marché du travail?

2020 Nombre total pour collège ou université, par domaine d'études



Q.29

En pensant au dernier diplôme que vous avez obtenu, dans quelle mesure votre programme d'études vous avait-il bien préparé(e) aux emplois que vous avez occupés après l'obtention de ce diplôme ?

²² Remarque : Ces données se basent sur l'échantillon pondéré, et le niveau de scolarité constituait l'un des facteurs de pondération.

La majorité des diplômés des grands domaines d'études signalent que leur programme les avait bien préparés aux emplois qu'ils ont occupés après l'obtention de leur diplôme. Cette opinion est plus répandue chez les diplômés des programmes de soins de santé et des domaines connexes (89 %, dont 47 % déclarent avoir été très bien préparés) et des programmes d'administration des affaires, de gestion et d'administration publique (82 %, dont 31 % déclarent avoir été très bien préparés). Cette perception est moins répandue chez les diplômés des programmes de sciences sociales (69 %, dont 35 % déclarent avoir été bien préparés) et des programmes de sciences humaines et de lettres (60 %, dont 18 % déclarent avoir été bien préparés).

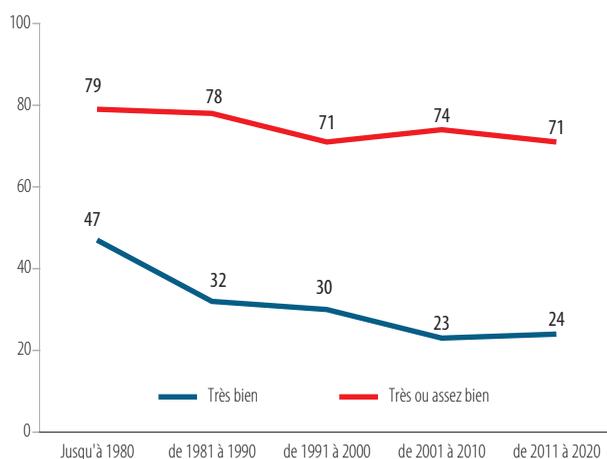
Les diplômées des programmes de soins de santé et des domaines connexes sont tout particulièrement enclines à dire que leur programme d'études postsecondaires les avait bien préparées aux emplois qu'elles ont occupés après l'obtention de leur diplôme (90 %, dont 51 % déclarent avoir été très bien préparées), tandis que les diplômés des programmes de sciences sociales et de lettres comptent parmi les personnes ceux qui sont les moins enclines à être du même avis (55 %, dont 16 % déclarent avoir été très bien préparés).

Alors que la proportion de diplômés collégiaux et universitaires qui déclarent avoir été *très bien ou assez bien* préparés à leur emploi est demeurée relativement stable au fil du temps, la proportion de personnes qui déclarent avoir été *très bien* préparées a diminué : ainsi, elle est passée de 45 pour cent des personnes ayant obtenu leur diplôme en 1980 ou avant cette date à 27 pour cent de celles ayant obtenu leur diplôme en 2011 ou après cette date. La baisse est un peu plus répandue chez les diplômés universitaires (qui est passée de 47 % à 24 %). Elle est aussi plus répandue chez les diplômés (qui est passée de 52 % à 25 %) que chez les diplômées (qui est passée de 38 % à 29 %).

On a demandé aux personnes qui ont signalé qu'elles n'avaient pas été très bien préparées ou préparées du tout au marché du travail de citer les raisons pour lesquelles leur programme ne les y avait pas préparées (il s'agissait d'une question ouverte). Les raisons les plus couramment citées se rapportent à l'absence de concordance entre le programme et leur parcours professionnel (21 %) ou encore à la pénurie d'emplois ou de possibilités dans leur domaine choisi (17 %). La deuxième série de raisons les plus couramment citées

GRAPHIQUE 17

Dans quelle mesure l'université vous a-t-elle préparé(e) pour le marché du travail?
par année d'obtention du diplôme (université)

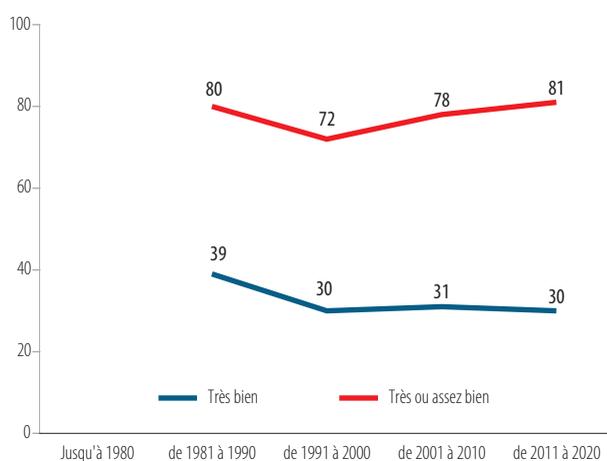


Q.29

En pensant au dernier diplôme que vous avez obtenu, dans quelle mesure votre programme d'études vous avait-il bien préparé(e) aux emplois que vous avez occupés après l'obtention de ce diplôme ?

GRAPHIQUE 18

Dans quelle mesure le collège vous a-t-elle préparé(e) pour le marché du travail?
par année d'obtention du diplôme (collège)



Q.29

En pensant au dernier diplôme que vous avez obtenu, dans quelle mesure votre programme d'études vous avait-il bien préparé(e) aux emplois que vous avez occupés après l'obtention de ce diplôme ?

concernent le manque d'expérience pratique ou le fait que le programme soit trop académique (15 %) ou trop théorique (12 %). Seul six pour cent ont cité la piètre qualité de leur programme ou de l'instruction qu'ils avaient reçue.

Comparativement aux diplômés d'études universitaires, les diplômés d'études collégiales sont moins susceptibles de citer des raisons reliées au manque d'apprentissage pratique, mais sont légèrement plus susceptibles de citer des raisons se rapportant à la piètre qualité de leur programme (voir le tableau 5).

Enfin, il existe un lien entre l'évaluation que font les diplômés de la mesure dans laquelle leur programme les avait préparés au marché du travail et des différentes démarches liées aux résultats en matière d'emploi. Par exemple, comparativement

aux personnes qui déclarent ne pas avoir été bien préparées, celles qui déclarent avoir été bien préparées sont : plus enclines à occuper un emploi à temps plein; moins enclines à avoir été en chômage au cours de la dernière année; moins inquiètes à propos de la sécurité d'emploi; plus enclines à être satisfaites de leur revenu; et plus enclines à être satisfaites de leur emploi. Cependant, on ne peut déduire avec certitude à partir du sondage que les programmes d'études postsecondaires ont été à l'origine de ces résultats; il est possible que de meilleurs résultats amènent les diplômés à faire une rétrospective positive sur leur programme.

L'évaluation des programmes et les résultats relatifs au marché du travail pourraient eux-mêmes être associés à d'autres facteurs, y compris le domaine d'études et l'année d'achèvement.

TABLEAU 5
Raisons pour lesquelles les programmes d'études collégiales ou universitaires n'ont pas préparé les diplômé(e)s à l'emploi

	Total (n=489)	Diplômé(e)s d'un collège* (n=149)	Diplômé(e)s d'une université (n=338)
Le programme était dans un domaine différent de celui dans lequel j'ai fini par travailler	21	16	25
Peu d'emplois / très peu de possibilités dans mon domaine	17	24	13
Pas d'expérience pratique à l'école / trop de temps passé en classe	15	9	18
Le programme était trop académique ou théorique / pas pratique / pas en rapport avec le « monde réel »	12	7	16
Pas d'aide de l'université / du collège pour trouver un emploi / aucun programme alternance travail-études	6	7	6
Piètre qualité du programme / mauvais enseignants ou professeurs	6	11	2
L'enseignement était basé sur des connaissances dépassées	5	9	3
Ce que j'ai appris n'était pas lié à ce que je fais au travail	5	6	4
Mon programme était trop vaste/général	3	1	4
J'ai choisi le mauvais programme/domaine pour moi	2	2	1
Je n'ai rien appris qui puisse me servir pour trouver un emploi	2	1	2

* Par « diplômé(e)s d'un collège », on entend les personnes qui ont reçu un diplôme d'un collège, mais pas un diplôme d'université. Certain(e)s diplômé(e)s universitaires peuvent également avoir reçu un diplôme d'études collégiales.

Q.30

Pour quelles raisons votre programme ne vous avait-il pas vraiment bien préparé(e)?

Sous-échantillon : Personnes qui ont dit qu'elles n'étaient pas très ou pas du tout préparées pour leur travail

Éducation, formation et chômage

La majorité des personnes interrogées disent que le manque de scolarité nécessaire ou de formation nécessaire chez les travailleurs au chômage contribue actuellement de façon importante au chômage au Canada. Toutefois, la proportion de celles qui sont de cet avis est demeurée plus ou moins inchangée au fil du temps.

Comme on l'a déjà mentionné, dans le Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences on a interrogé certains Canadiens et certaines Canadiennes au sujet des raisons pour lesquelles ils sont inquiets en ce qui concerne la possibilité pour eux ou un membre de leur famille de trouver ou de garder un emploi stable et à temps plein. Les réponses les plus courantes se rapportent à la conjoncture générale du marché du travail ou de l'économie. Très peu de gens (4 %) citent une raison concernant le manque de scolarité ou la pénurie de compétences appropriées, ou encore la difficulté d'accès aux possibilités d'acquisition de compétences. Le chiffre est un peu plus élevé chez les personnes qui sont actuellement au chômage (10 %). Alors que les proportions d'hommes et de femmes qui citent cette raison sont faibles, les femmes (6 %) sont néanmoins plus enclines que les hommes à le faire (2 %).

Par la même occasion, on a interrogé directement les Canadiens et les Canadiennes pour déterminer si le manque de scolarité nécessaire ou de formation nécessaire chez les travailleurs au chômage contribue actuellement de façon importante au chômage au Canada. Dans ce cas-ci, la majorité d'entre eux (73 %) disent que ce facteur y contribue de façon très importante (26 %) ou assez importante (47 %). En fait, le manque de scolarité nécessaire ou de formation nécessaire chez les travailleurs au chômage est plus susceptible que les six autres causes possibles citées dans le sondage d'être perçu comme un facteur qui contribue de façon importante au chômage au Canada.

Chez les personnes qui sont actuellement au chômage, le manque de scolarité nécessaire ou de formation nécessaire chez les travailleurs au chômage (70 %) est perçu comme la deuxième cause à l'origine du chômage (parmi les sept causes possibles citées dans le sondage), après le manque de dépenses gouvernementales affectées à la création d'emplois (74 %).

En termes plus généraux, l'impression que le manque de scolarité ou de formation constitue une cause importante à l'origine du chômage est largement partagée chez les Canadiens et les Canadiennes, peu importe leur propre expérience en éducation ou dans le marché du travail. Cette opinion ne varie pas de façon marquée, par exemple, entre les personnes qui ont ou n'ont pas atteint un niveau de scolarité postsecondaire, ni entre celles qui estiment ou n'estiment pas que leurs études postsecondaires les avaient bien préparées au marché du travail. Elle ne varie pas non plus de façon marquée entre les personnes qui sont plus ou moins préoccupées par la sécurité d'emploi, ni entre celles qui ont ou n'ont pas vécu récemment une période de chômage. Elle ne varie que légèrement entre celles qui ont ou n'ont pas participé à un programme d'acquisition de nouvelles compétences offert par l'employeur au cours des cinq dernières années.

Il convient aussi de souligner que la perception que le manque de scolarité ou de formation contribue de façon importante au chômage ne semble pas avoir pris de l'ampleur au fil du temps. Après avoir posé cette question en 1985, le Sondage Focus Canada observait qu'une proportion semblable de participants et de participantes (78 %) estimaient que le manque de scolarité nécessaire ou de formation nécessaire chez les travailleurs au chômage avait à l'époque contribué de façon importante au chômage au Canada.

Pris ensemble, ces résultats laissent entendre que tandis que les Canadiens et les Canadiennes sont nombreux à penser qu'il est raisonnable de présumer que les personnes qui font face au chômage aient peut-être avantage à rehausser leur niveau de scolarité ou à acquérir de nouvelles compétences, un nombre moindre de Canadiens et de Canadiennes associent leurs préoccupations à propos de leur propre sécurité d'emploi ou leurs propres expériences face au chômage à leur manque de scolarité ou au manque de formation professionnelle.

Expériences quant à la formation professionnelle

Au cours de cinq dernières années, un Canadien ou une Canadienne sur deux qui fait partie de la population active a participé à un cours de formation professionnelle offert par son employeur en vue d'aiguiser ses compétences. Les travailleurs qui ont le plus besoin de possibilités de formation ou qui peuvent en bénéficier le plus sont en général moins enclins à y accéder; il s'agit notamment des personnes dont la sécurité d'emploi est précaire ou qui sont au chômage.

Dans le Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences, on a interrogé les Canadiens et les Canadiennes qui font partie de la population active au sujet de leurs expériences à l'égard des formations offertes pour rehausser leurs compétences.

La forme la plus courante de formation chez les adultes qui font déjà partie de la population active est celle offerte par un employeur. Au cours des cinq dernières années, un Canadien ou une Canadienne sur deux (51 %) qui font partie de la population active a participé à un cours de formation professionnelle offert par son employeur en vue d'améliorer

ses compétences. Par contre, on voit moins couramment : des cours de formation qui *ne sont pas* offerts par un employeur, mais que suit un employé tout en travaillant (30 %); des cours de formation suivis en période de congé (21 %); et des cours de formation suivis par une personne au chômage (20 %).

Les personnes qui occupent un emploi à temps plein (57 %) sont les plus enclines à avoir participé à un cours de formation offert par un employeur, tandis que celles qui travaillent à leur propre compte sont les moins enclines à avoir agi de la sorte (20 %). Les personnes qui occupent un emploi à temps partiel (27 %) sont quelque peu plus susceptibles que la moyenne de participer à des cours de formation en période de congé. Naturellement, les personnes qui sont au chômage (29 %) sont plus enclines à participer à des cours de formation au moment de connaître une période de chômage; il convient toutefois de souligner que seulement environ trois personnes sur dix chez le groupe qui est actuellement au chômage ont agi de la sorte.

TABLEAU 6
Participation au développement des compétences

	Total (dans la main-d'œuvre)	Employé(s) à temps plein	Employé(s) à temps partiel	Travailleur(se) autonome	Sans emploi
Un cours de formation offert par votre employeur	51	57	54	20	36
Un cours de formation <i>non</i> offert par votre employeur, mais que vous avez suivi tout en continuant à travailler	30	32	30	26	19
Un cours de formation que vous avez suivi en prenant congé du travail	21	21	27	18	14
Un cours de formation que vous avez suivi pendant que vous étiez au chômage	20	19	24	17	29

Q.35

Au cours des cinq dernières années, avez-vous participé à l'une ou l'autre des formes suivantes de formation professionnelle afin d'améliorer vos compétences?

Comptent parmi d'autres différences dignes de mention dans les réponses :

- Les résidents des Territoires (76 %),²³ de Terre-Neuve-et-Labrador (69 %), de la Saskatchewan (65 %) et de la Nouvelle-Écosse (60 %) sont plus susceptibles que la moyenne d'avoir participé à un cours d'acquisition de nouvelles compétences offert par leur employeur au cours des cinq dernières années.
- Comparativement à leurs homologues plus âgés, les jeunes Canadiens et Canadiennes sont plus enclins à avoir participé à chacun des quatre types de formation.
- Les employés syndiqués (65 %) sont plus enclins que les employés non syndiqués à avoir participé à un cours d'acquisition de nouvelles compétences offert par leur employeur au cours des cinq dernières années (48 %).
- Les personnes qui occupent des postes professionnels, de direction ou de gestion sont plus susceptibles que la moyenne d'avoir participé à un cours d'acquisition de nouvelles compétences offert par leur employeur (58 %) de même qu'à des cours non offerts par leur employeur, mais qu'elles suivent tout en travaillant (40 %).
- Les personnes ayant suivi des études universitaires (38 %) sont plus enclines que la moyenne à avoir participé à un cours d'acquisition de nouvelles compétences non offert par leur employeur, mais qu'elles suivent tout en travaillant.
- Les immigrants (29 %) et les immigrants nouvellement arrivés (29 %) sont plus enclins que la moyenne à avoir participé à un cours d'acquisition de nouvelles compétences en période de congé. Les immigrants nouvellement arrivés (31 %) sont plus enclins que la moyenne à avoir participé à un cours d'acquisition de nouvelles compétences pendant qu'ils sont au chômage.
- Les personnes racialisées sont plus susceptibles que celles qui s'identifient comme blanches d'avoir participé à un cours d'acquisition de nouvelles compétences non offert par leur employeur, mais qu'elles suivent tout en travaillant (38 % des travailleurs racialisés contre 27 % des travailleurs non racialisés), en période de congé (33 % contre 18 %) et pendant qu'elles sont au chômage (28 % contre 18 %).

- Le sexe ne représente pas un facteur important, car les hommes et les femmes sont tout aussi enclins à avoir participé à la plupart des formes de formation, sauf une exception partielle : les hommes (24 %) sont légèrement plus enclins que les femmes (19 %) à avoir suivi un cours d'acquisition de nouvelles compétences en période de congé.

Compte tenu de tous ces facteurs, on observe l'émergence des tendances suivantes. Dans le cas des cours que suivent les employés tout en travaillant (que les cours soient ou non offerts par un employeur), ceux qui bénéficient d'une plus grande sécurité d'emploi y ont accès plus aisément; il s'agit notamment des travailleurs à temps plein, des professionnels, des cadres et gestionnaires et des personnes ayant suivi des études universitaires. Il n'est pas surprenant de constater que, chez les personnes qui participent à des cours de formation en période de congé ou pendant qu'elles sont au chômage, les personnes qui font partie de la population active de façon moins régulière, tels les travailleurs à temps partiel ou au chômage, ou encore les immigrants nouvellement arrivés, y accèdent plus fréquemment. Néanmoins, seul un nombre minoritaire de ces genres de travailleurs (moins de une personne sur trois en général) accèdent à ces formes de formation. De plus, l'accès à toutes les formes de formation baisse avec l'âge. Ces tendances laissent entendre que les travailleurs qui ont peut-être le plus besoin de possibilités d'acquisition de nouvelles compétences ou qui peuvent en bénéficier le plus sont en général moins enclins à y accéder – il s'agit notamment des personnes dont la sécurité d'emploi est précaire ou qui sont au chômage.

Il convient aussi de noter que les cas où les immigrants et les travailleurs racialisés sont plus enclins que la moyenne à participer – notamment à un cours d'acquisition de nouvelles compétences en période de congé – sont ceux qui sont moins enclins à être rémunérés en conséquence ou subventionnés par leur employeur.²⁴ En d'autres termes, quand ces travailleurs sont plus enclins à participer à des formations, ils sont aussi plus enclins à le faire à leurs propres frais.

Par la même occasion, il convient de souligner que les personnes qui accèdent à des cours d'acquisition de nouvelles compétences ont une perception très positive de

²³ Lorsqu'ils sont signalés séparément, les chiffres qui s'appliquent aux Territoires ne sont pas pondérés.

²⁴ Voilà une hypothèse raisonnable, mais il convient de noter que le sondage ne précise ni ne pose la question de savoir qui a payé les frais de formation.

leur valeur. On constate que neuf personnes sur dix (90 %) qui ont participé à un cours d'acquisition de nouvelles compétences offert par leur employeur au cours des cinq dernières années estiment que ces cours ont été très utiles (46 %) ou assez utiles (43 %) pour les aider à perfectionner les compétences dont ils avaient besoin pour réussir au travail. Une proportion semblable de personnes interrogées en arrivent à la même conclusion au sujet des cours de formation *non offerts* par leur employeur, mais qu'elles ont suivis tout en travaillant. Dans le cas de deux autres types de cours mentionnés, un peu plus de quatre personnes sur cinq croient qu'ils ont été utiles.

Bien que la majorité des personnes de tous les horizons croient que ces cours ont été utiles pour les aider à réussir au travail, il existe néanmoins certaines différences dignes de mention dans les réponses.

Dans le cas des cours d'acquisition de nouvelles compétences offert par un employeur :

- Alors que les travailleurs de Terre-Neuve-et-Labrador²⁵ sont *plus enclins* que la moyenne à avoir participé à un cours d'acquisition de nouvelles compétences offert par leur employeur, ils sont *moins enclins* à les avoir considérés comme utiles : 23 pour cent des participants de cette province disent que le cours n'a pas été très utile ou ne l'a pas été du tout (plus de deux fois la moyenne nationale).
- Alors que les travailleurs âgés sont *moins enclins* que la moyenne à avoir participé à un cours d'acquisition de nouvelles compétences offert par leur employeur, ils sont *plus enclins* à les avoir trouvés très utiles : 57 pour cent des personnes âgées de 55 ans et plus estimaient que leur cours avait été très utile, comparativement à 41 pour cent des personnes âgées de 25 à 54 ans.

TABLEAU 7
Valeur du développement des compétences

	<i>Très ou assez utile</i>	<i>Très utile</i>	<i>Assez utile</i>	<i>Pas très ou pas du tout utile</i>
Un cours de formation offert par votre employeur	90	46	43	10
Un cours de formation <i>non</i> offert par votre employeur, mais que vous avez suivi tout en continuant à travailler	89	44	44	11
Un cours de formation que vous avez suivi en prenant congé du travail	82	44	38	15
Un cours de formation que vous avez suivi pendant que vous étiez au chômage	84	48	37	12

Q.36

Dans quelle mesure ce cours a-t-il été utile pour vous aider à développer les compétences dont vous aviez besoin pour réussir au travail?

Sous-échantillon : Personnes qui ont participé

²⁵ Puisque cette question n'a été posée qu'aux personnes ayant participé à des formations, la taille de l'échantillon non pondéré pour cette province est 107.

- Presque tous (96 %) les immigrants nouvellement arrivés²⁶ ayant participé à un cours d'acquisition de nouvelles compétences offert par leur employeur déclarent l'avoir trouvé très ou assez utile.
- Les employés syndiqués, qui sont plus enclins que les employés non syndiqués à avoir participé à un cours d'acquisition de nouvelles compétences offert par leur employeur, sont eux aussi quelque peu plus enclins à l'avoir trouvé très utile (52 % comparativement à 45 % des employés non syndiqués).

Dans le cas des cours de formation que suivent les employés en période de congé ou pendant qu'ils sont au chômage, on observe l'émergence d'une tendance différente : tandis que la majorité de tous les types de travailleurs considèrent ces cours comme utiles, ceux qui sont plus enclins à y participer ou qui peuvent bénéficier

de davantage de formation – en particulier les travailleurs à temps partiel et les travailleurs au chômage – sont légèrement *moins enclins* à les trouver utiles. Pour ce qui est des cours de formation que suivent les employés en période de congé, 74 pour cent des travailleurs à temps partiel, comparativement à 88 pour cent de ceux qui travaillent à temps plein, estimaient que ces cours avaient été utiles pour les aider à perfectionner les compétences dont ils avaient besoin pour réussir au travail; alors que 22 pour cent des travailleurs à temps partiel, comparativement à 11 pour cent de ceux qui travaillent à temps plein ne les considéraient pas comme très utiles ou utiles du tout.²⁷ En ce qui a trait aux cours de formation que suivent les employés au chômage, 64 pour cent de ceux qui sont actuellement au chômage les considéraient comme très utiles ou assez utiles, tandis que 27 pour cent ne les considéraient pas comme très utiles ou utiles du tout.²⁸

²⁶ Puisque cette question n'a été posée qu'aux personnes ayant participé à des formations, la taille de l'échantillon non pondéré pour ce groupe est 106.

²⁷ Puisque cette question n'a été posée qu'aux personnes ayant participé à des formations, la taille de l'échantillon non pondéré pour les travailleurs à temps partiel est 156.

²⁸ Il faut exercer de la prudence dans l'interprétation de ce résultat, car la taille de l'échantillon non pondéré pour les travailleurs au chômage ayant participé à cette forme de formation est 92.

Apprentissage de nouvelles compétences

La démarche d'acquisition de nouvelles compétences la plus couramment utilisée par les Canadiens et les Canadiennes qui font partie de la population active consiste à apprendre auprès de leurs collègues de travail sur le terrain. Cela souligne l'importance de tenir compte du coût de renonciation des différentes formes d'acquisition de nouvelles compétences.

Alors que la plupart des Canadiens et des Canadiennes qui participent à des cours d'acquisition de nouvelles compétences les trouvent utiles, il faut aussi noter que seul un nombre minoritaire dit que l'inscription à ces cours constitue la façon préférée d'apprendre de nouvelles compétences liées au travail. La démarche d'acquisition de nouvelles compétences la plus couramment utilisée par les Canadiens et les Canadiennes qui font partie de la population active consiste à apprendre auprès de leurs collègues de travail sur le terrain (40 %). Un nombre presque aussi important (37 %) de Canadiens et de Canadiennes préfèrent un cours de formation officiel, qu'il soit offert par leur employeur (28 %) ou suivi en dehors du travail (9 %). Environ un Canadien ou une Canadienne sur dix (8 %) préfère apprendre de nouvelles compétences liées au travail en accédant à de nouvelles informations sur Internet; et cinq pour cent préfèrent l'option qui consiste à s'absenter du travail pendant un certain temps en vue de s'inscrire à un cours de formation offert dans un collège ou une université.

Les préférences pour différentes formes de formation ne varient guère chez les groupes qui font partie de la population active – à quelques exceptions près.

- Naturellement, les personnes qui travaillent à leur propre compte sont moins enclines à favoriser l'apprentissage de nouvelles compétences auprès de leurs collègues de travail sur le terrain (28 %), ou encore au moyen de cours de formation formelle offerts par un employeur (23 %), et sont plus enclines à opter pour l'apprentissage autodirigé en accédant à de nouveaux renseignements sur Internet (16 %).
- Les immigrants (35 %), et surtout les immigrants nouvellement arrivés (41 %), sont plus enclins que la moyenne à favoriser l'apprentissage de nouvelles compétences au moyen de cours de formation officielle offerts par un employeur.

GRAPHIQUE 19

Meilleure façon d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles



Q.37

À votre avis, quelle est la meilleure façon pour vous personnellement d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles?

Sous-échantillon : Personnes qui font actuellement partie de la main-d'œuvre

- Il n'est pas surprenant de constater que les personnes ayant participé à un cours de formation offert par un employeur au cours des cinq dernières années et qui le considéraient comme utile sont deux fois plus susceptibles (35 %) de favoriser cette façon d'apprendre de nouvelles compétences, comparativement à celles qui ne considéraient pas ce cours utile (17 %) après y avoir participé – quoique les deux groupes soient encore plus susceptibles de préférer apprendre de nouvelles compétences auprès de leurs collègues de travail sur le terrain.

Dans l'ensemble, les réponses à cette question en disent long sur l'importance de tenir compte non seulement du coût direct de diverses formes d'acquisition de nouvelles compétences (tels les frais de scolarité), mais en outre le coût de renonciation. Par coût de renonciation on entend le coût de ce à quoi on renonce afin d'obtenir quelque chose d'autre; pour ce qui est de l'acquisition de nouvelles compétences, le coût de renonciation pourrait correspondre au coût de la perte de revenus en s'absentant du travail afin de s'inscrire à un cours de formation. Qu'une majorité se déclare en faveur de l'apprentissage de nouvelles compétences auprès de ses collègues de travail sur le terrain peut s'expliquer par le fait que cela n'entraîne aucun coût direct, contrairement aux cours de formation ou aux programmes d'études postsecondaires, et par le fait que cela n'enlève rien au travail rémunéré. Le fait que si peu de personnes interrogées disent que la meilleure façon d'apprendre de nouvelles compétences consiste à s'absenter du travail pendant une période de temps en vue s'inscrire à un cours de formation offert dans un collège ou une université témoigne vraisemblablement de la difficulté à renoncer au travail rémunéré afin de s'inscrire à un programme de formation officielle. Donc, cela ne témoigne donc pas forcément d'une perception négative de la valeur

des programmes d'études collégiales ou universitaires – en fait, comme on l'a déjà décrit, la plupart des diplômés perçoivent leurs programmes comme utiles.

Cela étant dit, il est aussi possible que bien des Canadiens et des Canadiennes continuent de percevoir les établissements d'enseignement postsecondaire plus comme le point terminal de l'éducation institutionnelle qui a lieu avant qu'ils intègrent le marché du travail, plutôt que comme une option qu'ils pourront exercer afin d'acquérir de nouvelles compétences de façon continue et d'obtenir du soutien lorsqu'ils auront entamé leur carrière. Cet élément est mis en évidence par la question posée aux Canadiens et aux Canadiennes afin de savoir vers quels établissements ils se tourneraient pour obtenir de l'aide à trouver un emploi en cas de perte de leur emploi existant.

Seul un Canadien ou une Canadienne sur trois (34 %),²⁹ par exemple, a très (10 %) ou assez (24 %) confiance en la capacité de son collègue ou université local de l'aider à trouver un nouvel emploi, s'il ou si elle devait apprendre qu'il ou elle était sur le point de perdre son emploi. Ce chiffre est plus faible chez les personnes qui sont actuellement au chômage (23 %), quoiqu'il soit plus élevé chez celles qui sont actuellement aux études (51 %).

TABLEAU 8
Sources d'appui pour trouver un nouvel emploi

	<i>Très ou assez confiance</i>	<i>Très confiance</i>	<i>Assez confiance</i>	<i>Pas très ou pas du tout confiance</i>
Un centre d'emploi gouvernemental au sein de votre communauté	51	15	36	41
Votre employeur actuel	38	13	25	49
Votre collègue/cégep local ou votre université locale	34	10	24	51
Un organisme de bienfaisance au sein de votre communauté	33	9	24	50

Q.39

Si vous vous rendiez compte que vous étiez sur le point de perdre votre emploi, dans quelle mesure avez-vous confiance que les personnes ou les organismes suivants pourraient vous aider à en trouver un autre?

Sous-échantillon : Sans compter les personnes retraitées

²⁹ Cette question n'a pas été posée aux personnes retraitées.

Subventions de formation

Deux Canadiens ou Canadiennes sur cinq croient avoir des chances de bénéficier d'une subvention du gouvernement comme moyen d'aider à défrayer les frais de formation, de sorte à leur permettre de rehausser leurs compétences professionnelles. Les Canadiens et les Canadiennes en début de carrière sont plus enclins que les travailleurs plus âgés à être de cet avis.

Il est possible pour les gouvernements d'encourager une plus grande participation à l'acquisition de nouvelles compétences au moyen de subventions ou de crédits d'impôt qui servent à financer le coût direct des cours de formation et à compenser la perte de revenus découlant de la période d'absence du travail.³⁰ Toutefois, l'adoption de ces incitatifs dépend, au moins en partie, de la question à savoir si les travailleurs sont au courant de la disponibilité de ces incitatifs.

Le sondage montre que deux Canadiens ou Canadiennes sur cinq (42 %)³¹ croient avoir des chances (15 %) ou assez de chances (27 %) de bénéficier d'une subvention du gouvernement comme moyen d'aider à défrayer les frais de formation, de sorte à leur permettre de rehausser leurs compétences professionnelles, tandis qu'une proportion légèrement plus élevée (46 %) croit que cela est assez peu probable (22 %) ou très peu probable (24 %). Les hommes (45 %) sont plus enclins que les femmes (38 %) à dire qu'ils ont des chances ou assez de chances de bénéficier d'une pareille subvention; les Canadiens et les Canadiennes en début de carrière sont plus enclins que les travailleurs

plus âgés à être de cet avis (les chiffres se résument comme suit : 49 % des personnes âgées entre 25 et 34 ans, comparativement à 27 % des personnes âgées de 55 ans et plus). Les personnes qui occupent un emploi à temps plein (46 %) sont plus susceptibles que celles qui travaillent à leur propre compte (25 %) ou qui sont au chômage (36 %) de croire être admissibles à une telle subvention. Les immigrants (51 %), surtout les immigrants nouvellement arrivés (57 %), sont plus susceptibles que les non-immigrants de croire y être admissibles (39 %).

Chose intéressante, les attentes quant à l'obtention d'une subvention gouvernementale comme moyen d'aider à défrayer les frais de formation en vue de rehausser les compétences liées au travail sont associées aux préférences au sujet de la façon d'apprendre de nouvelles compétences. On observe que 44 pour cent des personnes qui déclarent avoir des chances de bénéficier d'une pareille subvention disent qu'elles préfèrent apprendre de nouvelles compétences au moyen d'un cours de formation officielle, qu'il soit offert par leur employeur ou suivi en dehors du travail, et ce comparativement à 33 pour cent des personnes qui déclarent ne pas avoir de chances d'une subvention. Ces résultats laissent entendre qu'il est possible que le fait de remédier au problème posé par le coût de renonciation puisse aider à encourager une plus grande participation à l'acquisition de nouvelles compétences.³²

³⁰ C'est la raison d'être de programmes tels que la Subvention canadienne pour l'emploi et l'Allocation canadienne pour la formation, cette dernière étant un nouveau programme fédéral annoncé en 2019, conçu pour promouvoir l'amélioration des compétences des travailleurs canadiens grâce à une combinaison de crédits d'impôt, de soutien du revenu pendant la formation et de congés protégés. Voir <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2019/05/document-dinformation-allocation-canadienne-pour-la-formation.html>.

³¹ Cette question n'a pas été posée aux personnes retraitées.

³² Cependant, le sondage ne peut affirmer si le fait de s'attendre à bénéficier d'une subvention incite à avoir une plus grande préférence pour un cadre officiel d'acquisition de nouvelles compétences; il ne fait qu'établir le lien entre les deux perspectives.

Conclusion

Le Sondage 2020 sur l'emploi et les compétences trace un tableau plus complet des attitudes et des expériences des Canadiens et des Canadiennes en ce qui a trait à une société plus axée sur la technologie et à un monde du travail en mutation rapide. Les résultats donnent de bonnes raisons de conclure que les travailleurs canadiens, dans l'ensemble, envisagent l'avenir avec une certaine confiance : par exemple, la plupart d'entre eux ont une opinion positive de l'impact des changements technologiques, et ceux qui ont accédé aux études postsecondaires ou à des possibilités d'acquisition de nouvelles compétences ont tendance à estimer que leurs expériences les avaient dotés des outils nécessaires pour réussir au travail. Malgré cela, les travailleurs canadiens sont nombreux à être préoccupés par la sécurité d'emploi qui les touche ou qui touche un membre de leur famille; ils sont aussi nombreux à avoir été en chômage récemment ou à connaître quelqu'un de proche qui l'a été. On observe une plus forte incidence d'insécurité d'emploi ou de chômage chez certains groupes, dont les immigrants et les Canadiens et Canadiennes racialisés.

Le sondage met aussi en lumière le défi qui consiste à veiller à ce que les personnes qui sont le plus dans le besoin puissent accéder aux appuis disponibles. Par exemple, en ce qui a trait aux cours d'acquisition de nouvelles compétences, les personnes qui bénéficient d'une plus grande sécurité d'emploi y ont accès plus aisément; il s'agit notamment des travailleurs à temps plein, des professionnels, des cadres et gestionnaires et des personnes ayant suivi des études universitaires. Bien que les personnes qui font partie de

la population active de façon moins régulière, comme les travailleurs à temps partiel ou les travailleurs au chômage, ou encore les immigrants nouvellement arrivés, accèdent plus fréquemment aux cours de formation offerts en dehors du travail, ceux-ci n'atteignent en général qu'environ trois travailleurs de ce genre sur dix. Le sondage montre d'ailleurs que seuls deux Canadiens ou Canadiennes sur cinq croient avoir des chances de bénéficier d'une subvention du gouvernement comme moyen d'aider à défrayer les frais de formation, de sorte à leur permettre de rehausser leurs compétences professionnelles; un pourcentage légèrement plus élevé de Canadiens et de Canadiennes estiment qu'il est peu probable que cela se concrétise.

Ces résultats reflètent la situation qui prévalait avant l'éclosion complète de la pandémie de COVID-19 au Canada. Dans les mois qui ont suivi, la situation d'emploi s'est considérablement détériorée. La nécessité de s'adapter à de nouveaux défis – allant de la prestation de services de santé et sociaux de première ligne jusqu'à la difficulté à jongler avec les responsabilités qu'entraîne le travail à domicile et celles de la vie familiale en l'absence d'écoles et de garderies, en passant par le choc éprouvé face à la perte d'heures de travail ou au chômage – mettra sûrement à l'épreuve la résilience de la population active canadienne. Peu importe la durée de la pandémie et la vitesse à laquelle les milieux de travail rouvriront leurs portes, l'impact sur la perception qu'ont les Canadiens et les Canadiennes du monde du travail et de l'importance de la formation pourrait perdurer et mérite donc d'être surveillé de près.

**Environics
Institute**

**The Environics Institute
for Survery Research**

900-33 Bloor Street East
Toronto, ON M4W 3H1

416 969 2457
www.environicsinstitute.org