

**Le Conference
Board du Canada**

En partenariat avec le

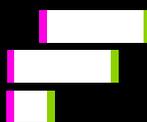


Centre des
Compétences futures



La voie à suivre

Transitions professionnelles au Canada



Centre des Compétences futures

Le Centre des Compétences futures (FSC-CCF) est un centre de recherche et de collaboration d'avant-garde qui se consacre à préparer les Canadiens à réussir sur le marché du travail. Nous pensons que les Canadiens devraient avoir confiance dans leurs compétences pour réussir sur un marché en constante évolution. La communauté pancanadienne que nous formons collabore afin de repérer, d'éprouver et de mesurer rigoureusement des approches novatrices en matière d'évaluation et d'acquisition des compétences dont les Canadiens ont besoin pour réussir dans les jours et les années à venir, pour ensuite partager ces approches.

Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université Ryerson, Blueprint ADE et le Conference Board du Canada.

Si vous souhaitez en savoir plus sur ce rapport et sur d'autres études sur les compétences réalisées par le FSC-CCF, allez à fsc-ccf.ca ou contactez-nous à info@fsc-ccf.ca.

fsc-ccf.ca

En partenariat
avec :



Le Conference
Board du Canada

Blueprint

Financé par le programme
des Compétences futures du
gouvernement du Canada.



OpportuAvenir

De
Le Conference
Board du Canada

En partenariat avec le
 Centre des
Compétences futures

OpportuNext est un outil Web gratuit qui a été créé pour aider les organismes de placement professionnel, les demandeurs d'emploi et les employeurs à découvrir facilement les possibilités de réorientation professionnelle. Accessible en ligne à l'adresse www.opportunext.ca à partir du 8 avril 2021.



Table des matières

1 Principales conclusions

2 Introduction

3 La plupart des gens ont la possibilité de réorienter leur carrière

5 Les employeurs ont plus d'options qu'ils ne le croient pour recruter du personnel

5 Les compétences sociales, émotionnelles et opérationnelles facilitent les transitions professionnelles

9 Les transitions entre les principales catégories d'emploi peuvent s'avérer ardues

10 Les professions liées à la vente et aux services peuvent constituer des passerelles vers d'intéressants parcours professionnels

12 Les emplois très bien rémunérés et ceux qui exigent des compétences particulières ne permettront sans doute pas de réorientation professionnelle

13 Prochaines étapes

Annexe A

14 Cadre de données, de mise à l'échelle et de pondération

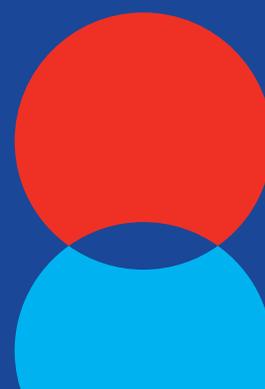
Annexe B

15 Bibliographie

Principales conclusions

- Nous avons cerné les éventuelles transitions professionnelles pour les travailleurs canadiens en utilisant deux critères : la viabilité et la désirabilité.
- Une transition professionnelle viable est un emploi exigeant des compétences, des capacités, des connaissances, des expériences et des diplômes similaires. Une transition professionnelle souhaitable est un emploi qui offre une rémunération semblable ou supérieure et des perspectives d'emploi croissantes.
- La plupart des gens qui cherchent à franchir une nouvelle étape dans leur carrière disposent d'un éventail d'options leur permettant de se réorienter professionnellement.
- Le plus grand obstacle au passage d'une profession à une autre est la similarité caractéristique : avoir les compétences, les capacités et les connaissances requises, être à l'aise avec les outils et les technologies nécessaires et posséder les qualifications particulières exigées pour occuper la nouvelle profession.
- Les employeurs confrontés à une pénurie de compétences ou de main-d'œuvre ont plus de possibilités de recruter du personnel qu'ils ne le pensent. Toutefois, pour accéder à ce bassin de main-d'œuvre, ils devront sans doute mettre l'accent sur les compétences requises dans les postes vacants, plutôt que sur des exigences spécifiques en matière de scolarité ou d'expérience.
- Les fonctions donnant lieu aux transitions les plus viables et les plus souhaitables peuvent être segmentées comme suit :
 - emplois dans les industries du savoir qui nécessitent un certain niveau d'études universitaires et de solides compétences sociales et émotionnelles, comme l'écoute et l'apprentissage actifs;
 - emplois sur le terrain rémunérés en deçà de la moyenne qui exigent une polyvalence opérationnelle requérant des compétences comme l'analyse du contrôle de la qualité et le suivi des opérations.

- Lorsque les gens changent de poste, ils peuvent trouver difficile de passer d'un type de fonction à un autre (par exemple, d'un métier spécialisé à la gestion).
- Les secteurs de la vente et des services constituent la principale passerelle vers des fonctions professionnelles de plus haut niveau.
- Il n'existe pas de transition professionnelle viable ou souhaitable dans certaines professions. Celles-ci ont tendance à être soit très bien rémunérées, soit très spécialisées. Les travailleurs qui occupent ces fonctions et souhaitent se réorienter devront éventuellement choisir une ou plusieurs des options suivantes :
 - se recycler jusqu'à un certain niveau;
 - utiliser les compétences qu'ils possèdent, mais qui ne sont pas requises dans leurs fonctions actuelles;
 - accepter une importante réduction de salaire.



Introduction

Les travailleurs qui envisagent de réorienter leur carrière doivent mieux comprendre comment tirer parti de leurs compétences, de leur niveau de scolarité, de leurs capacités, de leur expérience et de leurs connaissances actuelles. De même, les professionnels des ressources humaines, les établissements d'enseignement et les responsables des politiques relatives au marché du travail doivent mieux savoir quelles caractéristiques en matière de compétences, de scolarité, de capacités, d'expérience et de connaissances rendent une personne plus employable, aujourd'hui et demain. Certains travailleurs possèdent le bagage nécessaire pour se réorienter facilement vers des professions plus prometteuses, tandis que d'autres devront se perfectionner ou se recycler.

Bien des gens se posent peut-être la question suivante : « Où puis-je utiliser mes compétences au travail et réussir? Ou encore, un futur employeur peut leur demander : « Avez-vous ce qu'il nous faut? » Pour répondre à ces questions, nous avons – dans le cadre de ce projet de recherche – cartographié les éventuelles

transitions professionnelles en fonction des compétences requises dans chaque fonction et à l'aide d'autres informations liées au travail (voir l'annexe A pour avoir un aperçu du cadre utilisé).

En utilisant OpportuNext, notre base de données sur les compétences en matière d'employabilité, nous avons évalué les transitions professionnelles de 450 professions. Ces transitions ont ensuite été filtrées sur la base de nos définitions d'une transition viable et souhaitable (voir « Définir les éventuelles transitions professionnelles »). La façon dont nous avons utilisé les critères de viabilité et de désirabilité pour cartographier les éventuelles transitions professionnelles est expliquée plus en détail dans le guide méthodologique qui accompagne le présent document¹. Dans le présent rapport, nous présentons un résumé général des résultats. La cartographie complète des transitions éventuelles pour chaque profession est affichée sur le site Web d'OpportuNext.



¹ Le Conference Board du Canada, *Méthodologie de la modélisation des transitions professionnelles au Canada*.

Définir les éventuelles transitions professionnelles

Nous utilisons des cotes de similarité pour définir les transitions professionnelles qui sont viables. Les cotes de similarité mesurent la concordance des emplois entre eux en fonction des compétences, des capacités, des connaissances, de l'expérience et des diplômes requis. Nous calculons les cotes de similarité à l'aide d'une mesure appelée similarité de cosinus. Plus la cote de similarité entre deux emplois est élevée, plus les exigences de ces emplois se ressemblent.

Nous utilisons les niveaux de rémunération et la croissance de l'emploi pour définir les transitions souhaitables. Une transition professionnelle souhaitable offre un salaire similaire et de bonnes perspectives de croissance de l'emploi.

Critères des transitions professionnelles viables et souhaitables

Transitions viables

- Les cotes de similarité entre les professions sont élevées.
- La transition ne requiert pas de grands changements en ce qui concerne les niveaux de scolarité ou de formation actuels.

Transitions souhaitables

- Passage à des emplois offrant des perspectives de croissance.
- La rémunération est semblable ou meilleure que dans les fonctions actuelles.

La plupart des gens ont la possibilité de réorienter leur carrière

La plupart des fonctions comportent un nombre raisonnable d'options de réorientation professionnelle admissibles. Cela signifie que les personnes qui possèdent les compétences, les capacités et les autres qualifications requises et qui veulent entamer la phase suivante de leur carrière disposent d'un éventail d'options envisageables. De plus, les personnes qui ont été déplacées de leur poste actuel devraient pouvoir trouver un nouvel emploi en dehors de leur domaine actuel avec un recyclage minimal ou sans formation supplémentaire.

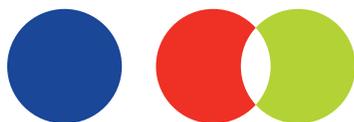
Toutefois, il se peut que les personnes qui désirent se réorienter doivent présenter autrement leurs titres et leurs expériences. Par exemple, les demandeurs d'emploi pourraient devoir mettre l'accent sur leurs compétences, leurs capacités et leurs connaissances des outils et des technologies, plutôt que de valoriser leur expérience professionnelle, particulièrement si leurs titres de compétences ne sont généralement pas associés à leur profession actuelle. Les transitions professionnelles réussies entre des fonctions qui ne sont pas couramment associées les unes aux autres par les employeurs peuvent nécessiter des mesures d'adaptation similaires.

Nous avons trouvé en moyenne 22 possibles transitions admissibles pour chaque profession, le nombre de transitions éventuelles pour chaque profession allant de 0 à plus de 100 (voir le graphique 1). Cependant, près de la moitié des 450 professions offrent moins de 20 transitions

possibles, et un tiers en offre moins de 10 (voir «Les emplois très bien rémunérés et ceux qui exigent des compétences particulières ne permettront sans doute pas de réorientation professionnelle»). À l'opposé, 6 professions présentent plus de 80 transitions possibles.

Lorsqu'on analyse la possibilité du passage d'une autre profession à une autre, le principal obstacle à cet égard est le fait de ne pas avoir les compétences, les capacités et les connaissances nécessaires ou de ne pas être à l'aise avec les outils et les technologies indispensables. À eux seuls, à peine 11 % des transitions possibles présentent en moyenne suffisamment de caractéristiques similaires pour être jugées viables. En comparaison, 52 % des transitions possibles répondaient aux critères de rémunération, 84 % aux critères de niveau de scolarité ou de formation et 83 % aux critères de croissance de l'emploi.

Cela étant dit, aucune caractéristique spécifique n'est à l'origine de ce résultat. L'admissibilité finale d'une transition dépend de la correspondance particulière des exigences d'une paire de deux professions données.

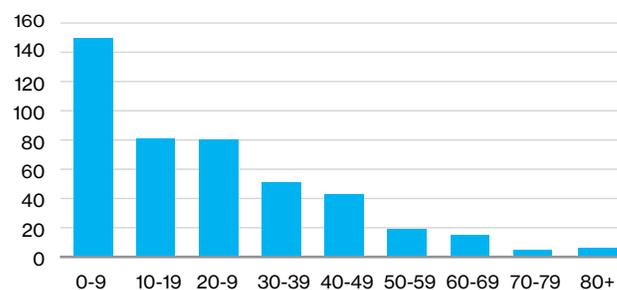


Il n'est pas surprenant que l'assouplissement des critères de viabilité et de désirabilité se traduise par un plus grand nombre d'options de réorientation, même si les demandeurs d'emploi doivent accepter une rémunération inférieure ou un emploi dans un secteur en déclin. Certains travailleurs peuvent être satisfaits d'une baisse salariale supérieure à 10 %, en fonction de leurs perspectives d'emploi immédiates et d'autres préférences non salariales. En autorisant des réductions salariales allant jusqu'à 25 %, on porte à 27 le nombre moyen de transitions possibles pour chaque profession. Cela illustre à quel point une plus grande flexibilité sur le plan de la rémunération ainsi que d'autres critères peuvent renforcer la capacité d'un travailleur à quitter ses fonctions actuelles pour en exercer de nouvelles.

Graphique 1

La plupart des professions offrent moins de 20 éventuelles transitions

(nombre de professions; nombre de transitions par fourchette)



Sources : Le Conference Board du Canada; O*NET; Vicinity Jobs.

Les employeurs ont plus d'options qu'ils ne le croient pour recruter du personnel

Des millions de Canadiens accèdent à de nouvelles fonctions chaque année, mais les employeurs ont souvent du mal à trouver des personnes possédant les bonnes compétences. Ainsi, au troisième trimestre 2020, alors que l'économie était aux prises avec la récession générée par la COVID-19, près d'un tiers des employeurs ont déclaré qu'ils limitaient leurs investissements en raison d'une pénurie de main-d'œuvre². Le fait que les employeurs aient parfois du mal à pourvoir des postes, même en période de chômage élevé, témoigne de leur besoin d'aller au-delà du type de recrues qu'ils choisissent habituellement lors du processus d'embauche. Les recruteurs se rendraient compte qu'ils ont plus d'options qu'ils ne le croient. En fait, selon nos résultats, chaque profession comporte en moyenne 25 fonctions possibles pouvant être transférées. L'exploitation de ce bassin de main-d'œuvre peut obliger les employeurs à mieux connaître les compétences que requièrent leurs postes vacants et à mettre l'accent sur celles-ci, plutôt que sur les exigences en matière de scolarité ou d'expérience.

Par exemple, la profession de professionnel en informatique a l'un des taux de postes vacants les plus élevés au pays. Mais lorsqu'on l'examine sous l'angle de la transition fondée sur les compétences, on trouve un bassin de 38 professions sources admissibles qui pourraient

exercer ces fonctions. Ces professions de relève potentielles vont des emplois similaires fondés sur les technologies informatiques à des sources plus inattendues, comme les directeurs des transports ou les chefs de la publicité, du marketing et des relations publiques. Parmi les compétences clés requises chez les professionnels en informatique, on compte les aptitudes sociales et émotionnelles telles que l'écoute active, l'expression orale et la pensée critique, qui sont caractéristiques de nombreux emplois du secteur du savoir et des services. La leçon à tirer, c'est que les employeurs peuvent éventuellement trouver des talents dans des endroits inattendus pour combler les lacunes sur le marché du travail.

Les compétences sociales, émotionnelles et opérationnelles facilitent les transitions professionnelles

Les emplois présentant le plus fort potentiel de transitions possible ont tendance à être caractérisés par un ensemble de compétences sociales et émotionnelles bien équilibré et facilement transférable. De plus, ils offrent généralement des salaires plus bas, ce qui accroît le nombre de fonctions pouvant être vues comme des options de réorientation. La plupart de ces transitions se font vers d'autres professions très axées sur le savoir, comme celles de chercheurs en politique, d'experts-conseils en affaires ou d'agents de programme (voir le tableau 1).

² Le Conference Board du Canada, *Indice de confiance des entreprises - Août 2020*.

La voie à suivre
Transitions professionnelles au Canada

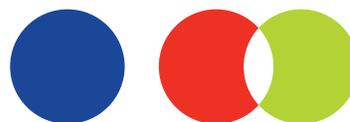
Tableau 1
Les 10 principaux emplois offrant le plus grand nombre de transitions possibles
(unité)

Appellation d'emploi	Nombre de transitions	Salaire annuel
Agents de programme du gouvernement	104	50 747 \$
Assembleur/assembleuse, confectionneur/confectionneuse et contrôleur-essayeur/contrôleuse-essayeuse d'articles en plastique	84	34 114 \$
Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses d'autres produits en bois	84	32 065 \$
Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	83	32 438 \$
Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de la santé	79	63 910 \$
Adjoint/adjointe administratif/ve	79	49 409 \$
Personnel technique des musées et des galeries d'art	77	19 649 \$
Recherchistes, experts-conseils et agents de programme en sports, en loisirs et en conditionnement physique	76	45 198 \$
Directeurs des services sociaux, communautaires et correctionnels	76	62 929 \$
Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales	75	61 756 \$

Source : Le Conference Board du Canada.

En matière de compétences³, les dix emplois qui offrent le plus grand nombre de transitions possibles exigent généralement une grande compétence en matière d'écoute active et de pensée critique (voir le tableau 2). L'accent mis sur l'expression orale, la compréhension écrite, la surveillance, le jugement et la prise de décision est également un élément clé des compétences de base essentielles pour huit des dix principaux emplois. D'autres recherches du Conference Board du Canada montrent aussi que les compétences sociales et émotionnelles sont de plus en plus importantes dans un contexte de hausse de la demande de travailleurs du savoir sur le marché du travail⁴.

Les emplois dont le salaire est inférieur à la médiane et qui figurent dans le groupe des dix principaux emplois offrant le plus de possibilités de réorientation exigent généralement du jugement et la capacité de gérer des opérations. L'analyse du contrôle de la qualité, le suivi des opérations et la coordination sont plutôt déterminants. En revanche, les tâches techniques et les compétences manuelles telles que la réparation, l'installation, la sélection de l'équipement et la programmation informatique sont relativement moins importantes pour toutes ces professions.



3 Notre discussion sur les compétences liées aux emplois qui offrent le plus de transitions est fondée sur la taxonomie des compétences d'O*NET.

4 Le Conference Board du Canada, *L'avenir est social et émotionnel – L'évolution des compétences recherchées au XXI^e siècle*.

En matière de compétences, les dix emplois qui offrent le plus grand nombre de transitions possibles exigent généralement une grande compétence en matière d'écoute active et de pensée critique.



La voie à suivre
Transitions professionnelles au Canada

Tableau 2

Les compétences sociales et émotionnelles sont essentielles pour les dix principaux emplois offrant le plus de transitions

10 principales compétences, par ordre décroissant d'importance	Agents de programme du gouvernement	Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de la santé	Agents/agentes de programmes, chercheurs et experts conseils/expertes conseils en sciences naturelles et appliquées	Assembleurs/assembleuses, confectionneurs/confectionneuses et contrôleurs-essayeurs/contrôleuses-essayeuses d'articles en plastique
1	Écoute active	Écoute active	Écoute active	Analyse du contrôle qualité
2	Compréhension écrite	Expression orale	Compréhension écrite	Écoute active
3	Expression orale	Compréhension écrite	Expression orale	Compréhension écrite
4	Pensée critique	Rédaction	Pensée critique	Expression orale
5	Rédaction	Perception sociale	Rédaction	Pensée critique
6	Résolution de problèmes complexes	Pensée critique	Jugement et prise de décision	Surveillance
7	Jugement et prise de décision	Service orientation	Résolution de problèmes complexes	Coordination
8	Apprentissage actif	Résolution de problèmes complexes	Perception sociale	Surveillance opérationnelle
9	Perception sociale	Apprentissage actif	Surveillance	Jugement et prise de décision
10	Surveillance	Coordination	Apprentissage actif	Rédaction

10 principales compétences, par ordre décroissant d'importance	Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	Directeurs des services sociaux, communautaires et correctionnels	Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales
1	Pensée critique	Perception sociale	Perception sociale
2	Écoute active	Souci du service à la clientèle	Souci du service à la clientèle
3	Expression orale	Pensée critique	Pensée critique
4	Coordination	Écoute active	Écoute active
5	Surveillance	Résolution de problèmes complexes	Résolution de problèmes complexes
6	Gestion du temps	Jugement et prise de décision	Jugement et prise de décision
7	Perception sociale	Apprentissage actif	Apprentissage actif
8	Compréhension écrite	Coordination	Coordination
9	Jugement et prise de décision	Surveillance	Surveillance
10	Exploitation et contrôle	Gestion du temps	Gestion du temps

(suite ...)

Tableau 2

Les compétences sociales et émotionnelles sont essentielles pour les dix principaux emplois offrant le plus de transitions

10 principales compétences, par ordre décroissant d'importance	Monteurs/monteuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits divers	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses d'autres produits en bois	Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programme en sports, en loisirs et en conditionnement physique
1	Surveillance opérationnelle	Écoute active	Expression orale
2	Analyse du contrôle qualité	Expression orale	Pensée critique
3	Surveillance	Surveillance	Perception sociale
4	Écoute active	Compréhension écrite	Coordination
5	Pensée critique	Pensée critique	Compréhension écrite
6	Expression orale	Analyse du contrôle qualité	Écoute active
7	Exploitation et contrôle	Coordination	Gestion du personnel et des ressources
8	Compréhension écrite	Jugement et prise de décision	Rédaction
9	Jugement et prise de décision	Surveillance opérationnelle	Souci du service à la clientèle
10	Gestion du temps	Résolution de problèmes complexes	Apprentissage actif

Les transitions entre les principales catégories d'emploi peuvent s'avérer ardues

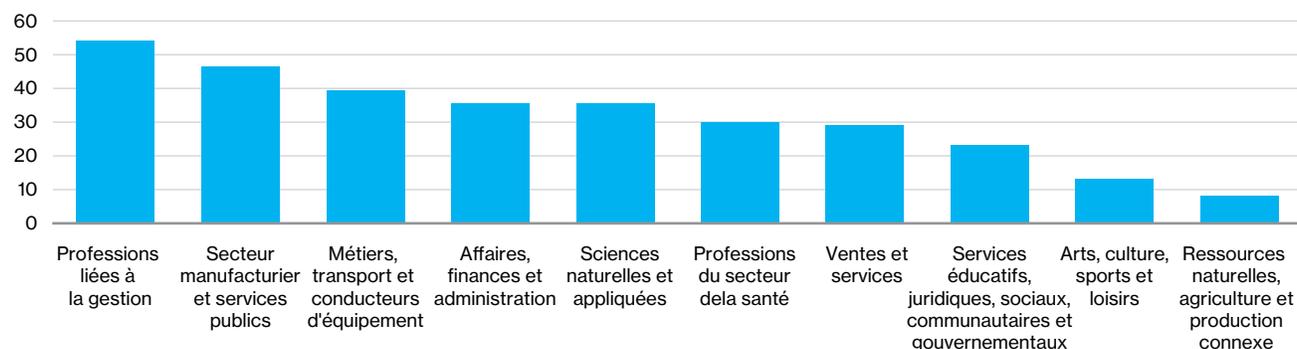
La plupart des professions offrent de multiples possibilités de réorientations. Néanmoins, il est moins fréquent que ces transitions se fassent d'une catégorie d'emploi principale vers une catégorie complètement différente (voir le graphique 2).

Certaines professions ont cependant un parcours fondé sur des caractéristiques qui les aide à franchir la frontière entre les groupes d'emplois. Par exemple, la plupart des possibilités de transition pour les fonctions des domaines de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux sont des emplois en dehors de ce groupe. Cela reflète la grande transférabilité des compétences sociales et émotionnelles (l'écoute active, l'expression orale et la pensée critique, par exemple) qui caractérisent ces fonctions.

Graphique 2

Les transitions possibles sont plus fréquentes dans les grandes catégories d'emploi

(% des transitions au sein d'un même groupe professionnel)



Sources : Le Conference Board du Canada; O*NET; Vicinity Jobs.

Pour d'autres professions de ce type, le nombre restreint de transitions possibles au sein de leur propre groupe fait en sorte que la plupart des solutions se trouvent ailleurs. Prenons le groupe des ressources naturelles, de l'agriculture et des professions connexes, ou encore le groupe des arts, de la culture, des loisirs et des sports. Dans les deux cas, moins de 15 % des transitions se font au sein de leur propre groupe professionnel. Pour ce qui est des ressources naturelles, de l'agriculture et des professions connexes, l'une des principales causes du faible nombre de transitions possibles au sein de ce même groupe est qu'un grand nombre de ces fonctions devraient connaître une baisse de l'emploi au cours des dix prochaines années. Elles ne sont donc pas considérées comme des transitions souhaitables.

Les caractéristiques des compétences diverses et hautement spécialisées des emplois dans le domaine des arts, de la culture, des loisirs et des sports limitent considérablement le nombre

de transitions admissibles, la plupart d'entre elles étant des réorientations vers des rôles externes. En effet, environ 40 % des professions de ce groupe offrent moins de cinq transitions possibles, et plusieurs n'en offrent aucune.

Les professions liées à la vente et aux services peuvent constituer des passerelles vers d'intéressants parcours professionnels

La transition entre les groupes professionnels peut s'avérer ardue, mais il existe des voies d'accès pour ceux qui les recherchent. Par exemple, ceux qui accèdent à des postes de gestion sont plus susceptibles de venir des sciences naturelles et appliquées ou des services professionnels. Les fonctions liées aux secteurs

de la vente et des services et celles du secteur manufacturier alimentent également le plus souvent les postes dans les métiers spécialisés.

De façon plus générale, les parcours de réorientation professionnelle ont tendance à rester soit dans le groupe traditionnel des opérations, des métiers et des emplois sur le terrain, soit dans le groupe des professionnels, des administrateurs et des employés de bureau. Cela étant dit, les résultats de recherches montrent que les professions de la vente et des services semblent offrir une « passerelle pour la transition », en ce sens qu'elles présentent une proportion égale de transitions potentielles vers l'une ou l'autre de ces deux grandes catégories

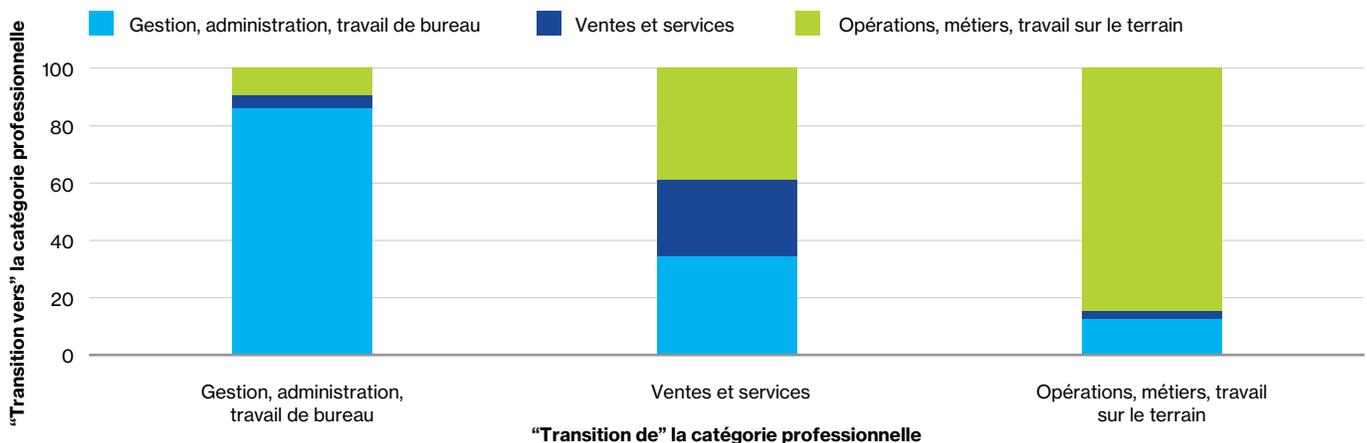
(voir le graphique 3). De tels résultats justifient une étude plus approfondie et illustrent comment cette recherche pourrait être élargie pour offrir de nouvelles perspectives sur les moyens de favoriser les transitions entre les principaux groupes et classifications professionnels.



Graphique 3

Les professions liées à la vente et aux services offrent de meilleures possibilités de transition vers d'autres types de fonctions

(% des transitions possibles pour chaque groupe)



Sources : Le Conference Board du Canada; O*NET; Vicinity Jobs.

Les emplois très bien rémunérés et ceux qui exigent des compétences particulières ne permettront sans doute pas de réorientation professionnelle

Certaines professions offrent très peu de possibilités de réorientation. Nous avons constaté que pour 23 professions, soit environ 5 % du total, il n'y a aucune transition possible. Ces professions se répartissent en deux principaux groupes : les professions qui n'ont pas de correspondance avec les mêmes caractéristiques (transitions non viables) et les professions pour lesquelles une transition entraînerait une forte baisse salariale (transitions non souhaitables) (voir le tableau 3).

Les professions sans transition viable ont généralement des ensembles de compétences singuliers. Les acteurs et les comédiens, les dentistes et les chefs de train, par exemple, exercent des professions dont les ensembles de compétences requis sont particulièrement spécialisés par rapport à toutes les autres professions.

Les professions qui ne mènent pas à des transitions souhaitables n'offrent généralement que des options moins rémunératrices. Par exemple, les techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels ont le choix de 15 transitions viables, mais aucune d'entre elles n'est souhaitable,

en raison de l'éventuelle réduction salariale qu'elles entraîneraient. Les entrepreneurs/entrepreneures et les contremaîtres dans les métiers de la tuyauterie ainsi que les médecins spécialistes n'ont que trois et quatre transitions viables, respectivement, mais là encore, ces transitions entraînent toutes une diminution importante de leur rémunération, ce qui rend ces options indésirables.

Tableau 3
Pour certains emplois, il n'existe par de transition viable, alors que pour d'autres, les transitions viables ne sont pas souhaitables

Pas de transitions viables	Transitions viables, mais non souhaitables
Mécaniciens/mécaniciennes de locomotive et de cour de triage	Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels
Échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses dans la transformation des aliments et des boissons	Athlètes
Coiffeurs/coiffeuses ou barbiers/barbières	Médecins spécialistes
Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	Entrepreneurs/entrepreneures et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie
Agents/agentes et vendeurs/vendeuses en immobilier	Cadres supérieurs/cadres supérieures – services financiers, communications et autres services aux entreprises
Surveillants/surveillantes des opérations du transport ferroviaire	Juges
Dentistes	Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire
Autres artistes de spectacle, n.c.a.	Optométristes
Conducteurs/conductrices de machines d'abattage	Facteurs/factrices
Manoeuvres de l'aquiculture et de la mariculture	Chiropraticiens/chiropraticiennes
Chefs de train et serre-freins	Policiers/policières (sauf cadres supérieurs) Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)

Sources : Le Conference Board du Canada ; EDSC ; O*NET; Statistique Canada ; Vicinity Jobs.

Les personnes qui occupent des postes sans transition viable ou souhaitable peuvent toujours exercer d'autres fonctions. Elles pourraient toutefois devoir effectuer une ou plusieurs des tâches suivantes :

- Se recycler et améliorer leur niveau de compétences.
- Se servir des compétences qu'elles possèdent actuellement, mais qui ne sont pas requises dans leur poste actuel.
- Être prêtes à accepter une importante baisse salariale.

Prochaines étapes

Le Conference Board du Canada a conçu et établi la base de données OpportuNext, qui a été utilisée pour déterminer les éventuelles transitions professionnelles. Tous les renseignements sur les transitions possibles seront accessibles sur le site Web OpportuNext, qui sera prochainement mis en ligne. Cette base de données fournira aux intervenants un outil de planification du marché du travail sans équivalent. La cartographie des transitions professionnelles permet :

- aux professionnels du placement et du perfectionnement professionnel de déterminer les parcours professionnels et les stratégies de transition possibles;
- aux employeurs de repérer les bassins de talents qu'ils peuvent exploiter pour combler les pénuries de main-d'œuvre;
- aux décideurs politiques, aux chercheurs et aux analystes de déterminer l'orientation des programmes ou des politiques de formation, de recyclage et d'amélioration des compétences.

Le Conference Board du Canada s'efforce également, à l'aide de la base de données OpportuNext, de résoudre des préoccupations particulières dans différents segments du marché du travail canadien. Par exemple, la base de données peut contribuer à cerner les transitions potentielles pour les travailleurs à haut risque d'être déplacés par l'automatisation et d'autres innovations technologiques, ou pour les employés qui ont perdu leur emploi pendant la pandémie COVID-19.

Il convient de noter que, si les données montrent quels emplois constituent des transitions viables et souhaitables pour chaque profession, elles n'expliquent ni ne démontrent comment ces réorientations professionnelles peuvent se réaliser de façon concrète. En outre, les données définissent le terme « souhaitable » de manière rigide et n'attestent pas de la désirabilité subjective de ces transitions au sens large.

Davantage d'efforts peuvent être déployés pour examiner les meilleures transitions possibles pour chaque profession. Cependant, les données longitudinales relatives aux professions exercées au Canada font défaut, ce qui complique cette analyse. Il faudra disposer de données nouvelles et améliorées sur les professions pour répondre à certaines des questions pressantes auxquelles doivent répondre l'économie et le marché du travail canadiens.



Annexe A

Cadre de données, de mise à l'échelle et de pondération

Source des données	Entrée	Nombre de paramètres	Définition	Type d'information	Échelle	Pondération pour la cote de similarité
Données d'O*NET	Connaissances	33	Ensembles structurés de principes et de faits touchant de grands domaines	Niveau	0–100	1 (pondération égale de chaque mesure CCC dans O*NET)
	Mesure CCC Compétences	35	Capacités développées qui facilitent l'apprentissage ou l'acquisition plus rapide de connaissances	Niveau	0–100	
	Aptitudes	52	Attributs durables personnels qui influent sur le rendement	Niveau	0–100	
	Activités professionnelles	41	Attributs durables personnels qui influent sur le rendement	Niveau	0–100	1
	Éducation, formation et expérience	41	Types généraux de comportements professionnels liés à une multiplicité d'emplois	Répartition	0–100	1
Données de Vicinity Jobs	Compétences générales	52	Compétences générales utiles dans la plupart des emplois	Pourcentage d'offres d'emploi comportant le nom de la compétence	0–100	1 (pondération égale de chaque mesure de compétence VJ)
	Mesure des compétences Compétences spécialisées	147	Compétences spécialisées exigées dans certains emplois	Pourcentage d'offres d'emploi comportant le nom de la compétence	0–100	
	Outillage, équipements et technologies	4,099	Équipements, outils et compétences technologiques qui impliquent une connaissance des TIC et des machines lourdes	Pourcentage d'offres d'emploi comportant le nom de la compétence	0–100	
	Éducation et expérience Expérience	2	Expérience exigée pour l'emploi indiqué	Pourcentage des offres d'emploi comportant des exigences en matière d'expérience	0–100	1 (pondération égale de chaque mesure de l'éducation et de l'expérience dans VJ)
	Scolarité	7	Scolarité exigée pour l'emploi indiqué	Pourcentage d'offres d'emploi comportant des exigences en matière de scolarité	0–100	

Sources : Le Conference Board du Canada ; O*NET ; Vicinity Jobs.

Annexe B

Bibliographie

Australian Department of Employment, Skills, Small and Family Business. *Reskilling Australia: A Data-Driven Approach*. n.p.: Australian Government, juillet 2019, consulté le 1^{er} juin 2020, https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/jsb19-0122_future_of_work_document_10_acc.pdf.

Conference Board du Canada, Le. *Indice de la confiance des entreprises - Août 2020*, Ottawa, Le Conference Board, novembre 2020.

–. *Méthodologie de la modélisation des transitions professionnelles au Canada*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, à venir.

–. *L'avenir est social et émotionnel - L'évolution des compétences recherchées au XXI^e siècle*, Ottawa : CBoC, April 2020, consulté le 25 janvier 2021, https://www.conferenceboard.ca/temp/38989200-3969-4364-8b20-543ad812c1b3/24406_10682_SES_Summary_for_Executives.pdf.

Forum économique mondial. *Towards a Reskilling Revolution: A Future of Jobs for All*, Cologne/Genève, FEM, juillet 2018, consulté le 25 janvier 2021.

Organisation de coopération et de développement économiques. *Occupational Mobility, Skills, and Training Needs*, n. p., OCDE, juin 2018, consulté le 25 janvier 2021. http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOW_Reskilling_Revolution.pdf.



Remerciements

Ce document d'analyse a été préparé par Sheila Rao, chercheuse principale et Thomas Hindle, économiste, du Conference Board du Canada; ainsi que Nachum Gabler, économiste principal, du Centre des Compétences futures. Il a été revu à l'interne par Matthew McKean, directeur, Michael Burt, directeur général, et Susan Black, présidente-directrice générale.

Les auteurs remercient les membres du comité consultatif de la recherche, qui ont révisé ce document et fait part de leurs commentaires :

- Vincent Dale, directeur, Centre de l'information sur le marché du travail, Statistique Canada;
- Zayna Khayat, stratège du futur, SE Health, et professeur adjoint, Stratégie du secteur de la santé, École de gestion Rotman (Rotman School of Management);
- Jean-François Larue, directeur général, Direction de l'information sur le marché du travail, EDSC;
- Philip Mondor, président et directeur général, RH Tourisme Canada;
- Christina Taylor, ancienne présidente, Buildforce Canada; ancienne directrice générale, Career Link Atlantic;
- Steven Tobin, directeur général, Conseil de l'information sur le marché du travail.

Ce rapport a été préparé grâce au soutien financier du Centre de Compétences futures. Le Conference Board du Canada est fier d'être un partenaire de recherche au sein du consortium du Centre des Compétences futures. Pour de plus amples renseignements sur le Centre, veuillez consulter son site Web à <https://fsc-ccf.ca/>.

Toute omission de faits ou d'interprétation, le cas échéant, relève entièrement de la responsabilité du Conference Board du Canada. Les résultats présentés ne reflètent pas nécessairement les vues du Centre des Compétences futures, de son bailleur de fonds ou de ses partenaires.

La voie à suivre : transitions professionnelles au Canada

Thomas Hindle, Sheila Rao, et Nachum Gabler

Pour citer ce rapport : Hindle, Thomas, Rao, Sheila, et Gabler. *La voie à suivre : transitions professionnelles au Canada*. Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2020.

©2020 Le Conference Board du Canada*

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028 |

*Constitué sous la raison sociale d'AERIC Inc.

Ce document est disponible sur demande dans un format accessible aux personnes ayant une déficience visuelle. Agent d'accessibilité, Le Conference Board du Canada.

Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262

Courriel : accessibility@conferenceboard.ca

®Le Conference Board du Canada est une marque déposée du Conference Board, Inc. Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Les résultats et conclusions présentés dans ce rapport ne reflètent pas nécessairement les vues des évaluateurs externes, des conseillers ou des investisseurs. Toute erreur ou omission de faits ou d'interprétation, le cas échéant, relève entièrement de la responsabilité du Conference Board du Canada.

Consultez les rapports de recherche du Conference Board à conferenceboard.ca.



Des idées qui résonnent ...