



Les adultes utilisent-ils les services de développement de carrière au Canada?

Un rapport de perspectives du Conseil de l'information sur le marché du travail et du Centre des Compétences futures

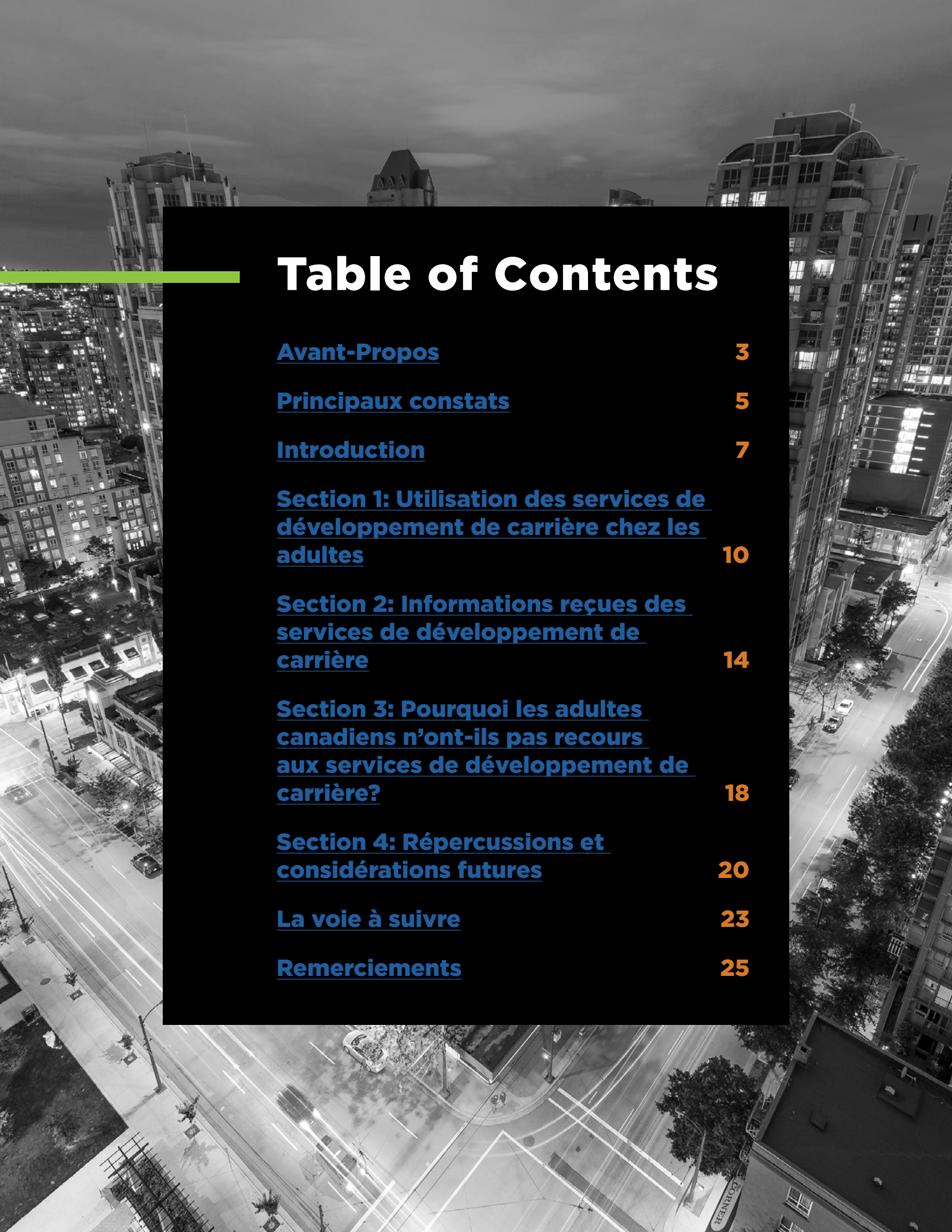


Table of Contents

<u>Avant-Propos</u>	3
<u>Principaux constats</u>	5
<u>Introduction</u>	7
<u>Section 1: Utilisation des services de développement de carrière chez les adultes</u>	10
<u>Section 2: Informations reçues des services de développement de carrière</u>	14
<u>Section 3: Pourquoi les adultes canadiens n'ont-ils pas recours aux services de développement de carrière?</u>	18
<u>Section 4: Répercussions et considérations futures</u>	20
<u>La voie à suivre</u>	23
<u>Remerciements</u>	25



Future Skills
Centre

Centre des
Compétences futures

Le Centre des Compétences futures est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se voue à préparer les Canadiennes et les Canadiens pour qu'ils aient du succès en emploi et qu'ils satisfassent aux besoins émergents en talents des employeurs. En qualité de communauté pancanadienne, le CCF réunit des experts et des organismes de différents secteurs afin de déterminer, d'évaluer et d'échanger de façon rigoureuse des approches novatrices au développement des compétences nécessaires pour favoriser la prospérité et l'inclusion. Le CCF participe directement à l'innovation grâce à des investissements dans des projets pilotes et de la recherche universitaire sur l'avenir du travail et les compétences au Canada. Le Centre des Compétences futures – Future Skills Centre est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures.

fsc.ccf.ca/fr | info@fsc-ccf.ca | [in Future Skills Centre](https://www.linkedin.com/company/future-skills-centre) | [@fsc_ccf_fr](https://twitter.com/fsc_ccf_fr)

CiMT CONSEIL DE
L'INFORMATION SUR
LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT) est un institut de recherche à but non lucratif dont la mission est de veiller à ce que les Canadiens et les Canadiennes disposent de l'information et des connaissances nécessaires pour évoluer dans le monde changeant du travail. Notre mission est d'outiller les Canadiens et les Canadiennes en leur fournissant de manière attrayante de l'information sur le marché du travail actuelle et fiable qui appuie leur processus décisionnel.

lmic-cimt.ca/fr | info@lmic-cimt.ca | [in LMIC / CIMT](https://www.linkedin.com/company/lmic-cimt) | [@lmic_cimt](https://twitter.com/lmic_cimt)

Canada 

Le rapport “Les adultes utilisent-ils les services de développement de carrière au Canada?” est financé par le gouvernement du Canada dans [le cadre du programme Compétences futures](#).

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.



Avant-Propos

Le partenariat entre le CCF et le CIMT est axé sur le développement de méthodes nouvelles et innovantes pour fournir aux professionnels du développement de carrière les outils et les informations dont ils ont besoin pour aider les Canadiens à prendre des décisions en matière de carrière et de compétences. Une partie importante de notre travail conjoint consiste à constituer un dépôt d'information sur le marché du travail de haute qualité et à trouver les meilleurs moyens de partager ces données.

Nous sommes ravis de partager le tout nouveau rapport issu de notre collaboration. Intitulé *Les adultes utilisent-ils les services de développement de carrière au Canada?*, ce rapport fait la lumière sur les perceptions et l'utilisation des services de développement de carrière au Canada, et nous aide à mieux comprendre les défis et problèmes en matière d'information et de services d'orientation professionnelle.

Les résultats de cette recherche viendront appuyer l'approche centrée sur les personnes que nous avons placée au premier plan de notre travail et de nos recherches. Nous examinons les chiffres et les tendances du marché du travail, mais toujours en tenant compte des répercussions de cette information et de la façon dont elle peut répondre aux besoins de tous les Canadiens.



Tony Bonen

Directeur de la recherche,
des données et de
l'analytique

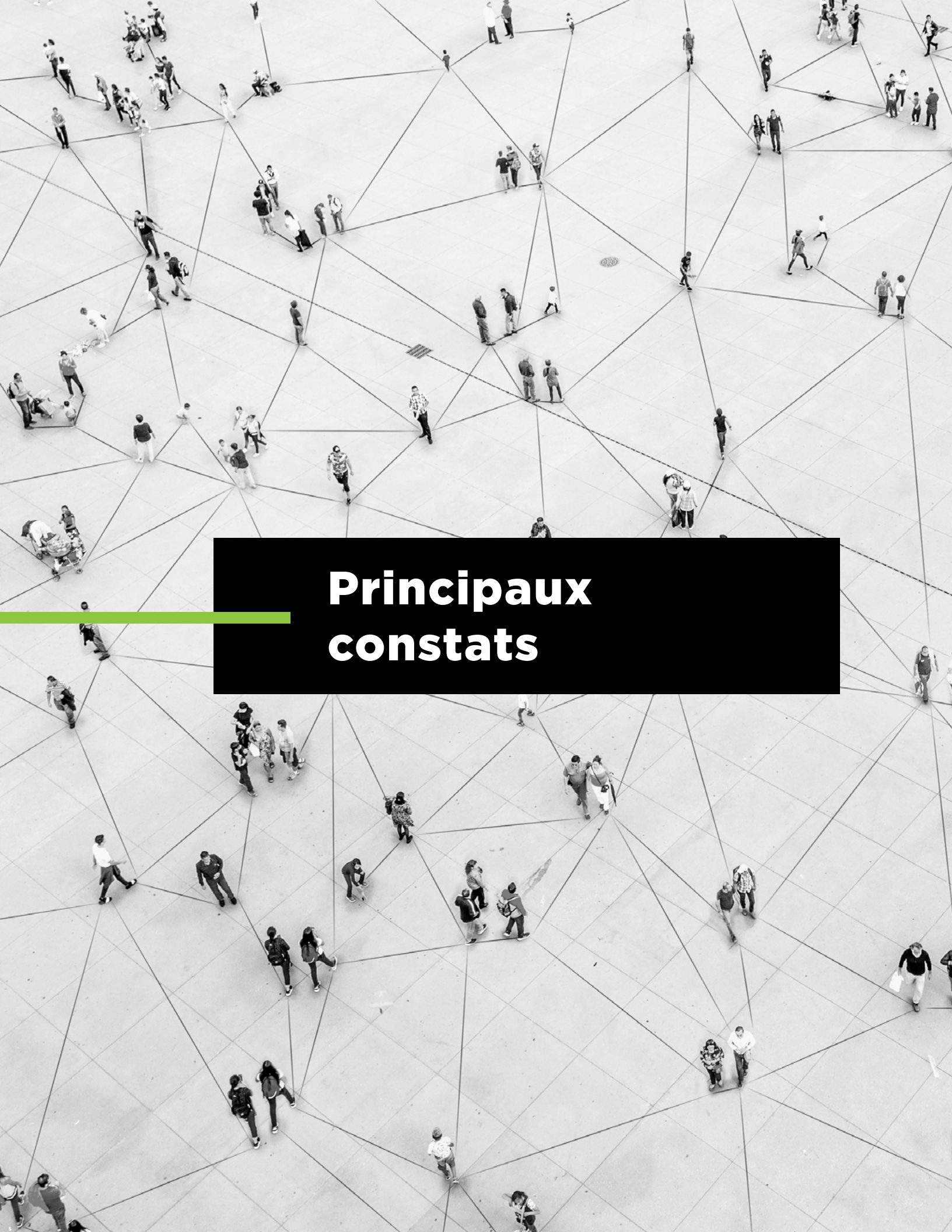
CMIT-LMIC



Tricia Williams

Directrice de la recherche,
de l'évaluation, et de la mise en
commun des connaissances

Centre des Compétences futures

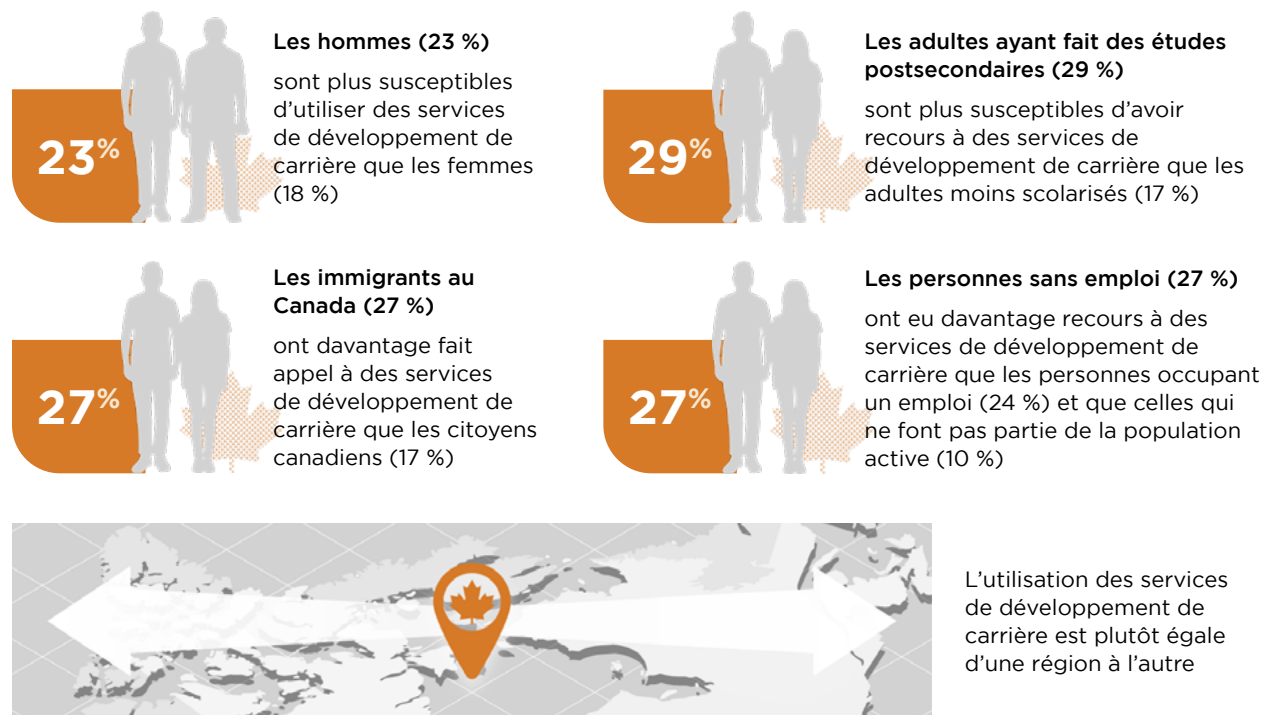
An aerial, black and white photograph of a large public square. The ground is paved with a grid of lines that form a complex geometric pattern of triangles and polygons. Numerous people are scattered across the square, walking or standing. A prominent black rectangular box with white text is overlaid in the center. A thin green horizontal line is positioned to the left of the box.

Principaux constats

La pandémie de COVID-19 a entraîné des perturbations historiques sur le marché du travail. Cette situation a suscité un regain d'intérêt pour la prédominance des services visant à soutenir les Canadiens dans leur cheminement de carrière.

Près d'un adulte sur cinq âgé de 25 à 64 ans a reçu des services de développement de carrière au cours des cinq dernières années, comparativement à la moitié des jeunes âgés de 18 à 24 ans.

Chez les adultes, la probabilité de recourir à des services de développement de carrière diffère considérablement d'un groupe à l'autre. Les hommes, les adultes ayant fait des études postsecondaires, les immigrants et les personnes sans emploi sont plus susceptibles de faire appel à ces services.



Presque toutes les personnes qui ont recouru à des services de développement de carrière ont fait état d'une certaine incidence positive, même si beaucoup d'entre elles signalent des lacunes importantes dans la transmission d'information sur le marché du travail. Pourtant, un grand nombre de Canadiens ne recourent pas aux services de développement de carrière, soit parce qu'ils n'en connaissent pas l'existence, soit parce qu'ils n'en ressentent pas le besoin, soit parce qu'ils se heurtent à des obstacles. Par rapport aux autres pays de l'OCDE, l'utilisation des services de développement de carrière est beaucoup plus faible au Canada.

Une plus grande connaissance des services de développement de carrière est nécessaire au Canada, en particulier pour les groupes les plus vulnérables aux perturbations de carrière. Il sera essentiel, à l'avenir, de doter les prestataires de services de développement de carrière d'outils liés à l'information sur le marché du travail, de compétences et de capacités pour mieux répondre aux besoins des Canadiens.



Introduction

Les services de développement de carrière représentent un moyen important pour les Canadiens d'obtenir de l'information sur le marché du travail (IMT) fiable et précise, comme les possibilités d'emploi, les revenus, les compétences requises, ainsi qu'un large éventail de ressources pour favoriser la réussite dans l'apprentissage et au travail.

Les services de développement de carrière peuvent comprendre de l'aide aux nouveaux arrivants sur le marché du travail pour comprendre différents cheminements de carrière, l'évaluation des possibilités d'études et de formation pour les travailleurs à mi-carrière, ou encore des stratégies de recherche d'emploi qui répondent aux besoins des différentes clientèles.

Les professionnels du domaine sont formés pour [aider à tirer le meilleur parti des talents humains](#) sur le marché du travail en orientant les personnes vers des parcours professionnels et des possibilités qui leur conviennent, ce qui se traduit par de meilleures performances [au travail et à l'école](#) (en anglais seulement).

En 2021, le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT) et Centre des Compétences futures (CCF) ont cherché à comprendre comment les adultes canadiens de 25 à 64 ans accèdent à des services de développement de carrière et quelle information ils reçoivent lorsqu'ils le font.

Pour ce faire, nous avons interrogé plus de 3 000 adultes canadiens sur les types d'IMT les plus courants qu'ils ont reçus des services de développement de carrière ainsi que sur les changements positifs que ces services ont eus dans leur vie et leur travail (**voir l'encadré 1**). Cette analyse nous aide également à cerner les lacunes et les défis actuels en matière d'accès à des services de développement de carrière au Canada, un enjeu d'une importance cruciale dans le contexte des perturbations massives de l'emploi causées par la pandémie de COVID-19.

Le présent rapport est un prolongement de l'enquête de l'OCDE sur l'orientation professionnelle des adultes, avec des questions adaptées au contexte canadien (**voir l'encadré 2**). La section 1 explore les profils d'utilisateurs de services de développement de carrière pour adultes au Canada, la section 2 traite des informations les plus courantes, des modes de prestation de services et des effets des services de développement de carrière, la section 3 résume les raisons pour lesquelles ces services ne sont pas sollicités par un plus grand nombre de personnes, et la section 4 présente les répercussions des données ainsi que les considérations futures.

Encadré 1 – Données d'enquête et définition des services de développement de carrière

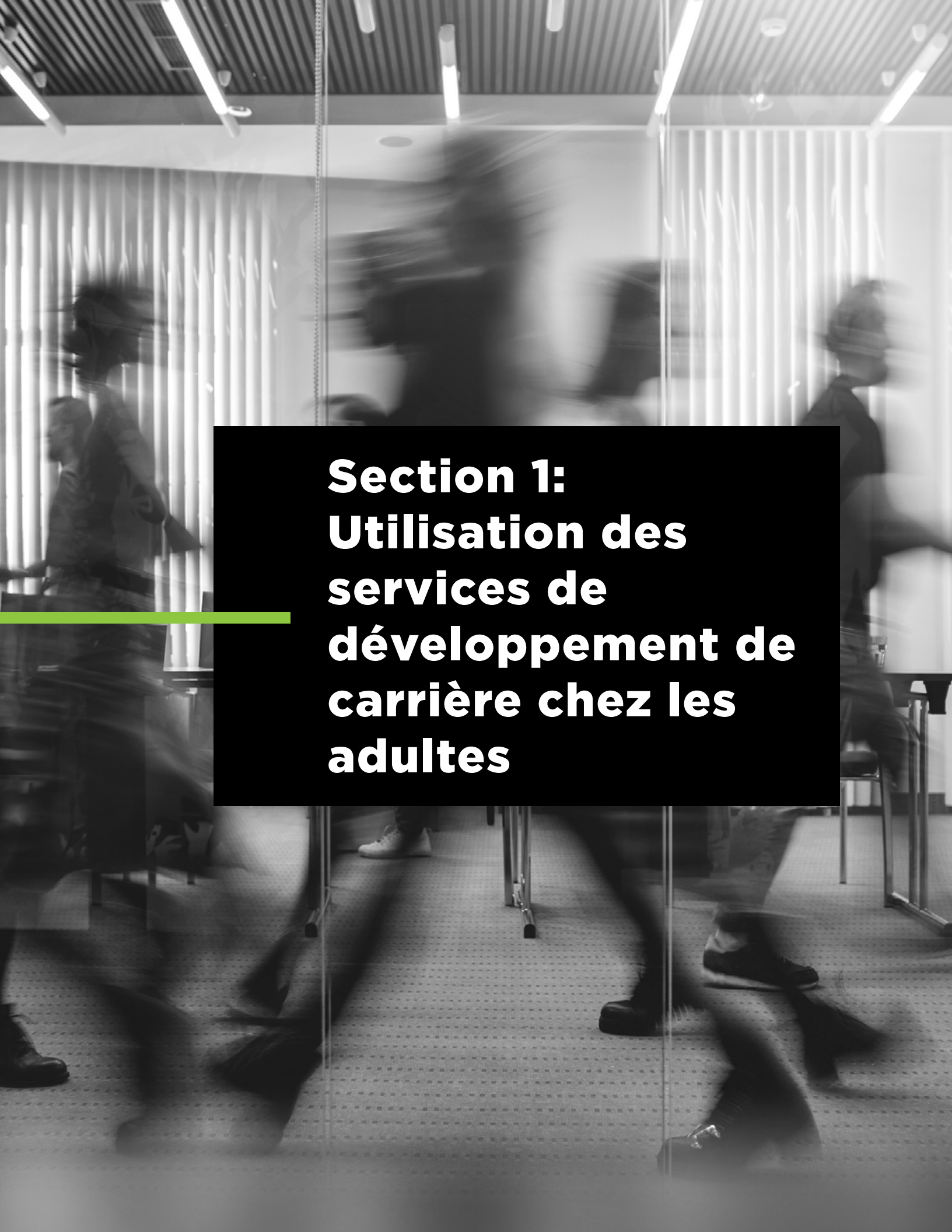
Dans le cadre de cette étude, nous avons commandé deux sondages en ligne pour comprendre qui utilise les services de développement de carrière ainsi que les expériences et les raisons du recours à ces services.

Dans le premier sondage, on a demandé à 2000 Canadiens de 18 à 64 ans s'ils avaient eu recours à des services de développement de carrière au cours des cinq dernières années. L'enquête suivante portait sur un échantillon représentatif (n=3 530) d'adultes en âge de travailler (de 25 à 64 ans) et comprenait des questions sur l'information reçue, l'information recherchée mais non reçue, le mode de prestation et les effets positifs des services de développement de carrière. On a également demandé les raisons de non-utilisation des services de développement de carrière. Les données de cette étude sont tirées de l'enquête auprès des adultes, sauf indication contraire.

Pour les besoins de cette étude, nous avons adopté la définition suivante des services de carrière :

Les services de développement de carrière sont offerts partout au Canada par des services publics d'emploi, des organismes communautaires, des établissements d'enseignement, des lieux de travail et des fournisseurs privés. Ces services offrent une variété de ressources, notamment pour aider les gens à:

- accéder à l'information pour les guider dans les prises de décisions relatives à leur carrière (p. ex. : informations sur les salaires, perspectives d'emploi, coût de la vie, etc.)
- comprendre les possibilités de carrière et à choisir une orientation professionnelle
- acquérir les compétences, les qualifications et la formation dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs professionnels
- trouver un emploi ou démarrer une entreprise
- conserver leur emploi ou évoluer dans leur poste ou leur organisation
- régler les problèmes personnels qui peuvent les empêcher d'atteindre leurs objectifs

A black and white photograph of a busy office environment. Several people are visible, their figures blurred to convey a sense of motion. They appear to be walking through a modern office space with glass partitions and overhead lighting. A prominent horizontal green line is positioned to the left of the text box.

Section 1: Utilisation des services de développement de carrière chez les adultes

Utilisation limitée des services de développement de carrière chez les adultes canadiens en âge de travailler

L'enquête auprès des jeunes et des adultes a révélé que près d'un adulte canadien sur cinq (19 %) âgé de 25 à 64 ans déclare avoir utilisé un service de développement de carrière au cours des cinq dernières années.

Étant donné que les services de développement de carrière sont souvent offerts en parallèle avec des programmes de formation et d'éducation auxquels les jeunes sont plus susceptibles d'être inscrits, il fallait s'attendre, dans une certaine mesure, à ce taux plus élevé chez les jeunes Canadiens.

Bien qu'il n'y ait pas de niveau « optimal » d'utilisation des services de développement de carrière chez les adultes ou les jeunes, le taux d'utilisation de ces services est beaucoup plus faible au Canada que dans les autres pays de l'OCDE. Aux États-Unis, par exemple, 38 % des adultes déclarent avoir eu recours à ce genre de services au cours des cinq dernières années. Des comparaisons internationales de ce type feront l'objet d'une prochaine étude de l'OCDE sur les services de développement de carrière, en partenariat avec le CIMT et le Centre des Compétences futures (**voir l'encadré 2**).

Encadré 2 – Comparaisons internationales: prochaine étude de l'OCDE

[L'enquête 2020 de de l'OCDE sur l'orientation professionnelle des adultes](#) (en anglais seulement) révèle qu'au Chili, en France, en Allemagne, en Italie, en Nouvelle-Zélande et aux États-Unis, 43 % des adultes (de 25 à 64 ans) en moyenne se sont entretenus avec un conseiller en orientation professionnelle au cours des cinq années précédentes. Les auteurs constatent que les hommes, les personnes ayant un niveau d'éducation élevé et les citoyens sont plus susceptibles de faire appel à des services d'orientation professionnelle.

Les adultes qui sollicitent ces services sont généralement en quête d'une aide à la recherche d'emploi et de programmes d'éducation ou de formation. La plupart de ces personnes accèdent à l'information sur l'emploi et la formation en sollicitant l'aide d'un conseiller, en ligne et auprès de leurs proches.

En partenariat avec le CIMT et le Centre des Compétences futures, l'OCDE entreprend une étude des services d'orientation professionnelle au Canada.

En plus de l'enquête décrite ici, cette étude est fondée sur les renseignements recueillis au moyen d'un questionnaire stratégique sur les services de développement de carrière offerts partout au Canada, distribué aux ministères de l'éducation et du travail concernés. Afin de guider les politiques, le rapport présentera des exemples de pratiques intéressantes et novatrices ainsi que les principaux facteurs de réussite, tant au Canada que dans les autres pays de l'OCDE. Il fera la lumière sur la nature et l'utilisation des services de développement de carrière, ainsi que sur les obstacles que rencontrent les adultes pour y accéder.

Le reste du présent rapport s'appuie sur les données plus détaillées de notre enquête sur l'utilisation et l'évaluation des services de développement de carrière chez les adultes canadiens. Bien que l'incidence des adultes recevant ce genre de services soit de 19 %, le taux varie selon plusieurs variables sociodémographiques et, dans une certaine mesure, de la géographie.

Comme l'indique le **tableau 1**, plusieurs groupes, notamment les hommes, les personnes ayant fait des études supérieures et les immigrants, sont plus susceptibles d'avoir eu recours à des services de développement de carrière récemment. Cependant, aucun de ces groupes ne se rapproche du taux d'incidence moyen observé dans d'autres pays semblables au Canada.

Règle générale, les hommes utilisent les services de développement de carrière plus que les femmes. Même parmi les personnes qui ont actuellement un emploi, les hommes sont plus susceptibles d'avoir recours à ces services que les femmes (26 % des hommes comparativement à 22 % des femmes). Les raisons de cet état de fait et les répercussions de cette différence sur les parcours professionnels des hommes et des femmes méritent d'être étudiées plus en profondeur.

Les personnes ayant fait des études postsecondaires sont également plus de deux fois plus susceptibles de faire appel à des services de développement de carrière que les personnes ayant un niveau d'études secondaire ou inférieur (29 % contre à 13 %). Étant donné que les personnes moins scolarisées sont plus vulnérables à [l'emploi précaire](#), elles pourraient bénéficier encore davantage de la planification et du soutien de ces services.

Comme on pouvait s'y attendre, les chômeurs utilisent les services de développement de carrière un peu plus que les personnes qui ont un emploi (27 % contre 24 %), tandis que seulement 10 % des personnes qui ne sont pas actives sur le marché du travail font appel à ces services, peut-être parce que ces services sont le plus associés à l'aide aux chercheurs d'emploi (voir la section 4).

De même, les immigrants sont plus susceptibles de solliciter des services de développement de carrière que les personnes nées au Canada (27 % contre 17 %). De nombreux nouveaux arrivants détiennent un visa économique et recherchent de l'aide pour s'adapter à un nouvel environnement de travail et à une nouvelle culture, et de nombreux services de développement de carrière sont spécifiquement destinés à ces nouveaux arrivants.

À l'échelle régionale, les tendances d'utilisation des services de développement de carrière varient entre 17 % au Québec et dans la région de l'Atlantique, 20 % dans les Prairies et en Colombie-Britannique, et 23 % en Ontario, mais ces différences ne sont pas statistiquement significatives.

Tableau 1 – Avez-vous utilisé un service de développement de carrière au cours des 5 dernières années?¹

Catégorie principale	Sous-ensemble	Nombre de répondants	Pourcentage des répondants ayant déclaré avoir utilisé un service de développement de carrière au cours des 5 dernières années
	Total	3,530	19%
Genre	Femmes	1,791	18%
	Hommes	1,716	23% [†]
Région	Ontario	1,350	23%
	Colombie-Britannique	464	20%
	Prairies	654	20%
	Québec	830	17% [†]
	Atlantique	230	17% [‡]
Niveau de scolarité	Études secondaires ou moins	1,266	13%
	Études postsecondaires partielles	1,316	21% [†]
	Études postsecondaires	1,035	29% [†]
Statut professionnel	En emploi	2,200	24%
	Sans emploi	394	27% [†]
	Population inactive	937	10% [†]
Statut d'immigration	Citoyens canadiens et résidents permanents	2,576	17%
	Immigrants	1,045	27% [†]

[†] Niveau de signification statistique de 99 % par rapport au scénario de base; [‡] Niveau de signification statistique de 99 % par rapport au scénario de base. Le scénario de base est le premier dans chaque catégorie. Les données sont fondées sur les résultats pondérés de l'enquête du CIMT sur l'utilisation des services de développement de carrière chez les adultes canadiens. Les sommes des chiffres et des taux n'arrivent pas nécessairement à 100 % en raison des arrondissements et de l'exclusion des refus de répondre à la question.

Dans la section 2, nous examinons le type d'informations que les gens recherchent auprès des services de développement de carrière, la manière dont ils accèdent à ces informations et les répercussions de ces services.

¹ Nous avons examiné les sous-ensembles démographiques du tableau 1 pour les questions des sections 2 et 3 et n'avons pas trouvé de différences significatives. Nous pouvons fournir ces tableaux à quiconque souhaiterait les consulter.

A blurred background image showing several people in a meeting or office setting. A solid black rectangular box is positioned in the center, containing white text. A thin green horizontal line is located to the left of the text box, aligned with the middle of the text.

Section 2: Informations reçues des services de développement de carrière

Compétences requises, postes vacants et stratégies de recherche d'emploi

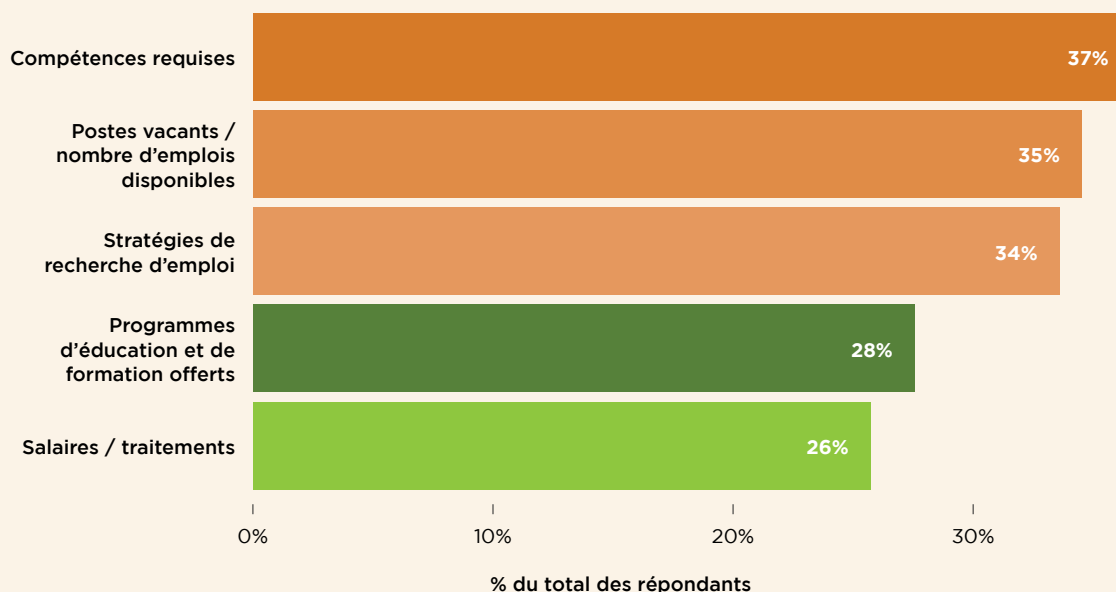
Parmi les adultes canadiens qui ont eu recours à des services de développement de carrière au cours des cinq dernières années, 95 % déclarent avoir reçu au moins un type d'information sur le marché du travail (IMT) utile.

Le type d'IMT le plus souvent consulté est les compétences requises pour les emplois (37 %), un constat surprenant étant donné que l'information sur les compétences est sans doute le type de données le plus difficile [à consulter et à utiliser](#) dans la planification de carrière. D'après ces résultats, il semble que les fournisseurs de services de développement de carrière aident à combler cette lacune.

Comme l'indique la **figure 1**, les autres types d'IMT couramment reçus par l'entremise des services de développement de carrière comprennent les postes vacants (35 %), les stratégies de recherche d'emploi (34 %) et les programmes d'éducation et de formation (28 %). Fait intéressant, seulement le quart (25 %) des répondants ont indiqué que les salaires étaient des renseignements qu'ils recherchaient et recevaient, ce qui est surprenant puisque les données sur les salaires sont facilement disponibles et que des recherches antérieures indiquent que les salaires sont parmi [les informations les plus recherchées](#) (**voir l'encadré 3**)

Figure 1 – Plus d'un tiers des adultes ont reçu des informations sur les compétences requises, les postes vacants et les stratégies de recherche d'emploi

Informations reçues par les adultes des services de développement de carrière (% de ceux qui reçoivent des services de développement de carrière)



De l'information sur le soutien financier, les postes vacants actuels et futurs est souhaitée, mais non reçue

Dans certains cas, les répondants à l'enquête ont indiqué que certains types d'information qu'ils recherchaient n'étaient pas disponibles. Parmi ceux qui ont eu recours à des services de développement de carrière, 70 % déclarent ne pas avoir reçu au moins un type d'information souhaité.

Plusieurs lacunes en matière d'information ont été relevées : informations sur le soutien financier à la formation, les possibilités d'emplois futures et les postes vacants actuels, les traitements et salaires et la qualité des prestataires de formation (**voir la figure 2**).

Encadré 3 – Recherches antérieures du CIMT sur les besoins et les défis en matière d'IMT

Dans l'[étude d'opinion publique de 2019](#) du CIMT, nous avons identifié les [besoins, les sources et les défis les plus courants en matière d'IMT](#) dans nos données d'enquête.

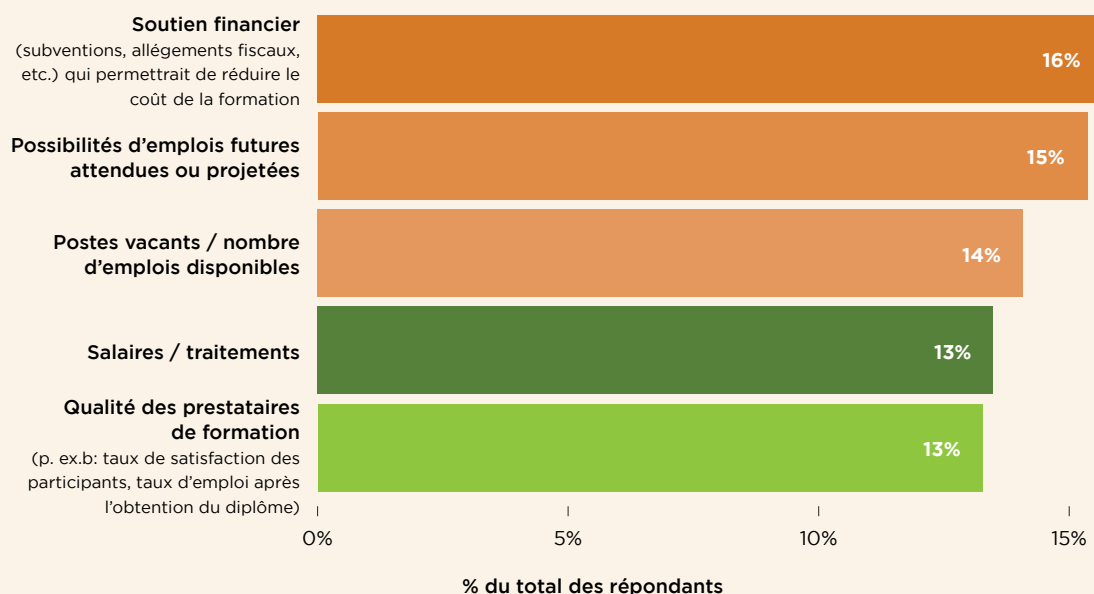
Nous avons constaté que les salaires, les compétences requises et les avantages sociaux sont les types d'IMT les plus recherchés. Les défis les plus fréquents comprennent le fait que l'IMT est souvent désuète, non pertinente ou qu'elle n'offre pas de perspectives sur l'avenir. De plus, les voies informelles d'accès à l'IMT sont plus susceptibles d'être utilisées (p. ex. : les amis et la famille, les offres d'emploi et les médias sociaux).

Ces constats laissent entendre que la diffusion et l'accessibilité de l'IMT doivent être grandement améliorées. Le CIMT croit que l'utilisation des services de développement de carrière peut réduire les difficultés rencontrées pour accéder à une IMT exacte et actuelle et pour en faire une utilisation efficace dans le processus de planification de carrière.

De plus, nous avons interrogé les [professionnels en développement de carrière](#) sur leurs principaux défis qu'ils doivent relever pour accéder à l'IMT et l'utiliser. Nous avons appris que seulement trois professionnels du domaine sur cinq (60 %) trouvent l'IMT facile à comprendre, et que moins de la moitié (43 %) affirment avoir reçu une formation pour les aider à accéder à l'IMT ou la comprendre. Les professionnels du domaine ont également indiqué que les compétences requises, la certification ou les études et les salaires étaient les trois principaux types d'IMT dont ils avaient besoin.

Figure 2 – Lacunes de l'information reçue des services de développement de carrière

Information recherchée mais non reçue des services de développement de carrière pour adultes (% de ceux qui reçoivent des services de développement de carrière)



Encadré 4 – Mode de prestation de services de développement de carrière

Le mode de prestation des services de développement de carrière joue également un rôle important dans l'accessibilité de l'IMT. Près de la moitié des répondants ont reçu des services par courriel (47 %). Environ un tiers d'entre eux déclarent également que les services ont été fournis verbalement, et un quart par vidéo en ligne ou webinaire. Les services par courriel, vidéo en ligne et webinaire ont probablement augmenté au cours de la pandémie, alors que les services en personne ont probablement diminué. Les médias sociaux (14 %) et le courrier postal (13 %) sont des modes de prestation moins courants chez les adultes.

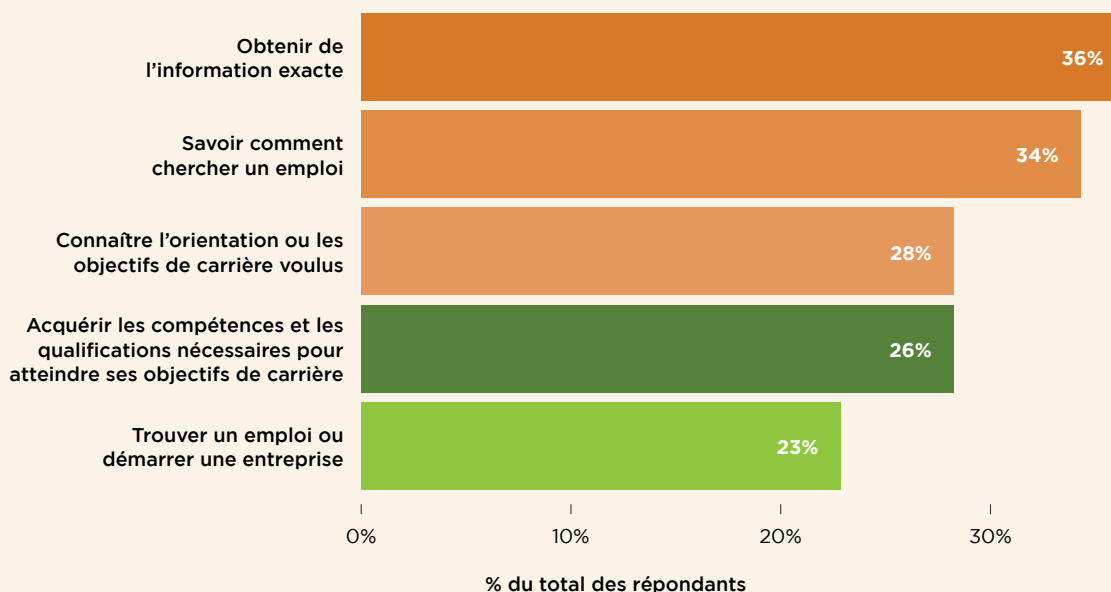
Changements positifs découlant des services de développement de carrière

Parmi les personnes ayant reçu des services de développement de carrière, plus de 95 % déclarent avoir connu des changements positifs à la suite de l'utilisation de ces services. Plus du tiers ont tiré profit d'une information exacte (36 %) et ont amélioré leurs capacités de recherche d'emploi (34 %). Plus du quart des répondants ont mieux compris les compétences et qualifications nécessaires pour atteindre leurs objectifs de carrière (26 %) ou parvenir au cheminement de carrière souhaité (28 %). En outre, plus d'une personne sur cinq a déclaré avoir trouvé un emploi ou créé une entreprise après avoir reçu des services de développement de carrière (23 %).

Comme les données montrent que la plupart des adultes qui ont recours à des services de développement de carrière font état d'au moins une incidence positive – souvent l'obtention d'un emploi – on peut se demander pourquoi le Canada est à la traîne par rapport à ses homologues internationaux en ce qui concerne l'utilisation de ces services par les adultes. La section suivante explore cette question plus en profondeur.

Figure 3 – Avantages des services de développement de carrière pour adultes

Changements positifs découlant de l'utilisation de services de développement de carrière (% de ceux qui reçoivent des services de développement de carrière)



Section 3:
Pourquoi les
adultes canadiens
n'ont-ils pas
recours aux
services de
développement de
carrière?

Manque de sensibilisation à l'importance et à l'existence de ces services

Dans l'ensemble, 81 % des répondants adultes n'ont pas utilisé les services de développement de carrière au cours des cinq dernières années (**voir la figure 4**). Près de la moitié (49 %) de ces derniers ont déclaré ne pas avoir ressenti le besoin d'y recourir. Cela signifie que l'autre moitié (51 %) des non-utilisateurs n'y ont pas fait appel parce qu'ils ne les connaissent pas suffisamment ou rencontrent d'autres obstacles à l'accessibilité.

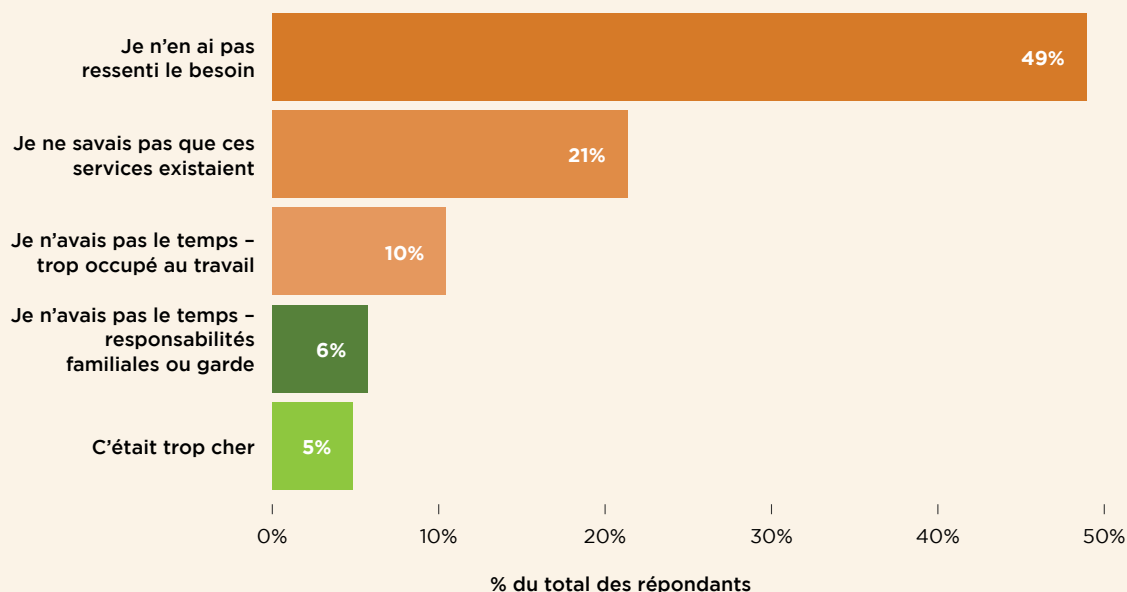
En fait, parmi les personnes qui n'ont pas eu recours à des services de développement de carrière, une sur cinq (21 %) ignorait l'existence de tels services. Par ailleurs, un autre 21 % a évoqué des problèmes de temps ou de coûts. Les autres répondants n'ont pas pu trouver les services (3 %), les ont jugés de mauvaise qualité (3 %) ou n'ont pas pu trouver un moment ou un lieu approprié (2 %).

Ces résultats suggèrent que l'amélioration de la sensibilisation aux services de développement de carrière et de l'accès à ceux-ci pourrait considérablement améliorer la participation des adultes canadiens.

Si les données de l'enquête montrent que l'accessibilité et la notoriété sont des freins importants à l'utilisation des services d'orientation professionnelle, elles indiquent aussi qu'il est nécessaire de mieux comprendre ces obstacles et tout autre obstacle éventuel pour les 49 % d'adultes qui n'ont pas recours aux services de développement de carrière et qui n'en ressentent pas le besoin. Une enquête qualitative approfondie pourrait contribuer à faire la lumière sur les obstacles précis auxquels sont confrontés les utilisateurs potentiels de ces services et aider à concevoir des mesures visant à éliminer ces obstacles.

Figure 4 – Raisons de non-utilisation des services de développement de carrière par les adultes

Raisons de l'absence de recours aux services de développement de carrière (% des répondants n'ayant pas reçu de tels services)



**Section 4:
Répercussions et
considérations
futures**

Les gouvernements et les organismes internationaux du monde entier reconnaissent les avantages transformateurs des services de développement de carrière. Les bienfaits pour les individus sont clairs et convaincants, notamment de meilleurs résultats scolaires, un plus grand engagement à l'école ou au travail, des revenus plus élevés et une amélioration de la santé et du bien-être. Les preuves des avantages économiques plus larges du développement de carrière démontrent son effet positif sur le marché du travail, le système d'éducation et l'équité sociale.²

Notoriété et accessibilité des services de développement de carrière

Les données de cette étude révèlent que 19 % des adultes au Canada ont eu recours à des services de développement de carrière, la plupart des utilisateurs (65 %) ayant au moins des études postsecondaires partielles. Cela suggère que les personnes plus à risque face aux perturbations du marché du travail en raison de leur faible niveau de scolarité sont moins susceptibles d'avoir recours à ces services.

Le taux d'utilisation plus faible chez les femmes soulève des inquiétudes quant à l'équité et aux modèles de carrière genrés. Ces tendances canadiennes sont conformes aux tendances internationales selon lesquelles les adultes qui sont les plus à risque face aux perturbations sont moins susceptibles de recourir aux services de développement de carrière³. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette tendance:

- **Méconnaissance du développement de carrière et de sa valeur:** Les Canadiens sont peu exposés au concept de développement carrière et à son importance⁴. Selon nos données, près de la moitié des adultes ne voient pas l'utilité des services de développement de carrière (**voir la figure 4**).
- **Manque de visibilité des services de développement de carrière:** Près d'un quart (21 %) des répondants adultes qui n'ont pas eu recours à des services de développement de carrière ne savaient pas que ces services existaient. L'absence d'une image de marque commune et de points d'accès visibles pour les services de développement de carrière au Canada pourrait expliquer cette lacune dans la notoriété.
- **Modèle de prestation de services basé sur « l'échec d'abord »:** Les critères d'admissibilité des services de développement de carrière financés par l'État au Canada varient d'une région à l'autre. Beaucoup d'entre eux limitent l'accès aux personnes sans emploi, ce qui peut expliquer, du moins en partie, qu'elles utilisent davantage ces services.

² T. Hooley et V. Dodd (2015). *The Economic Benefits of Career Guidance*. Careers England (<https://derby.openrepository.com/handle/10545/559030>).

³ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Organisation internationale du travail (OIT), UNESCO, Commission européenne, Fondation européenne pour la formation et Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (2021). *Investing in Career Guidance*, édition révisée (<https://www.iccdpp.org/investing-in-career-guidance-2021/>).

⁴ Fondation canadienne pour le développement de carrière et Challenge Factory (2021). *Access to Career Development in Canada*. Career Development Maturity Matrix Research Briefing No. 4.

Qualité des services et de l'information

Bien que les facteurs limitant la notoriété et l'accessibilité des services de développement de carrière sont déterminants, il est également important de considérer la qualité du service fourni. Les recherches de l'OCDE soulignent l'importance cruciale de services de développement de carrière de qualité, en particulier pour les personnes appartenant à des groupes sous-représentés⁵. Des services de qualité améliorent non seulement l'employabilité, les résultats scolaires et sur le marché du travail, mais aussi la santé mentale et le bien-être⁶.

Même si la plupart des adultes au Canada ont fait état d'effets positifs de l'utilisation des services de développement de carrière, certaines lacunes dans l'accès à l'IMT (p. ex., l'absence d'information sur le soutien financier, les possibilités d'emplois futures et les postes vacants actuels) ont également été signalées.

Une partie de ce problème peut résider dans les contraintes que rencontrent eux-mêmes les fournisseurs de services pour accéder à l'IMT et l'utiliser. Par exemple, les [recherches](#) du CIMT révèlent que seulement trois professionnels du domaine sur cinq (60 %) trouvent l'information sur le marché du travail facile à comprendre et moins de la moitié (43 %) disent avoir reçu une formation pour les aider à trouver ou à interpréter les données.

⁵ C. Civacevich, A. Mann, F. Besa, J. Díaz et C. Santos (2021). *Thinking About the Future: Career Readiness Insights from National Longitudinal Surveys and from Practice*. Document de travail de l'OCDE sur l'éducation no 248 (https://www.oecd-ilibrary.org/education/thinking-about-the-future_02a419de-en?mlang=fr).

⁶ Fondation canadienne pour le développement de carrière (2021). *Evidence for Community Employment Services: A Collaborative Regional Approach. Final Report: A Tale of Transformation*.



La voie à suivre

Les conclusions de cette étude soulèvent un certain nombre de questions à examiner. Un grand nombre de Canadiens n'ont pas recours à des services de développement de carrière –parce qu'ils en ignorent l'existence, n'en ressentent pas le besoin ou se butent à des obstacles pour y accéder.

Cela soulève des questions sur le besoin potentiel d'éducation et de sensibilisation du public à l'égard des services de développement de carrière au Canada, d'une approche plus cohérente de l'image de marque et de la visibilité et d'un modèle de prestation de services plus inclusif, préventif et proactif. Les questions de sensibilisation et d'accès peuvent s'avérer particulièrement importantes pour les groupes les plus éloignés du marché du travail et les plus vulnérables aux interruptions de carrière et aux obstacles systémiques à l'accès.

Il en ressort la nécessité d'une plus grande connaissance des services d'orientation professionnelle au Canada, d'une approche plus cohérente de l'image de marque et de la visibilité des services, et d'un modèle de prestation de services plus inclusif, préventif et proactif. Les questions de notoriété et d'accessibilité sont particulièrement importantes pour les groupes les plus vulnérables aux perturbations de carrière et aux obstacles systémiques dus au faible revenu, au genre et à d'autres formes de marginalisation.

Un deuxième défi important est la nécessité d'améliorer l'accès à l'IMT pour les professionnels du développement de carrière et d'assurer son intégration efficace dans la prestation de services. Dorénavant, il sera important d'explorer les diverses options pour atteindre ces objectifs, notamment une formation alignée sur le nouveau [profil de compétences](#) pour les professionnels du développement de carrière.

[L'étude de l'OCDE à venir sur les services de développement de carrière pour adultes](#) (en anglais seulement) fera la lumière sur les meilleures pratiques de partout dans le monde et mettra en évidence les principaux facteurs de succès pour guider les politiques. Tous ces éléments contribueront à orienter les efforts conjoints du CIMT et du CCF pour doter les services de développement de carrière d'outils et de données sur le marché du travail, ce qui contribuera à améliorer la qualité de ces services au Canada.

Ainsi, les Canadiens pourront acquérir les compétences et les stratégies de carrière dont ils ont besoin pour évoluer efficacement dans l'apprentissage et le travail, et les professionnels du développement de carrière disposeront des compétences, des outils et des capacités dont ils ont besoin pour mieux servir les Canadiens.

Remerciements

Ce Rapport de perspectives de l'IMT a été préparé par Graham Dobbs, du CIMT. Nous tenons à remercier Sareena Hopkins, de la Fondation canadienne pour le développement de carrière, pour la rédaction de la section 4.

Nous aimerions aussi remercier Steve Cumming et Mustafa Sayedi (Blueprint), Michael Burt (Conference Board du Canada), Julie L'Allier, Marc Gendron, Diane Lemieux, Marc Delisle et Louis-David Côté (Emploi et Développement social Canada), Noel Baldwin, Samir Khan and Tricia Williams (Centre des Compétences futures), Lori Zaparniuk (gouvernement de l'Alberta), Sarah McRae et John Calhoun (gouvernement du Nouveau-Brunswick), Martha Kornobis (gouvernement de l'Ontario), Ron Samson (Magnet), Katherine Mullock (Organisation de coopération et de développement économiques), Candy Ho (Université de Fraser Valley), Matt Henderson (Polytechnics Canada), David Ticoll (Munk School of Global Affairs and Public Policy) et Peggy Kelly (Centre d'emploi compétences mondiales) pour leur rétroaction et leurs commentaires constructifs.

Pour plus de renseignements au sujet de ce rapport, veuillez communiquer avec Graham Dobbs, économiste, à graham.dobbs@lmic-cimt.ca, Behnoush Amery, économiste principale, à behnoush.amery@lmic-cimt.ca, ou Tony Bonen, directeur de la recherche, des données et de l'analytique, à tony.bonen@lmic-cimt.ca.



FutureSkills
Centre

Centre des
Compétences futures

CiMT

CONSEIL DE
L'INFORMATION SUR
LE MARCHÉ DU TRAVAIL