

Novembre 2021

# L'information sur le marché du travail dans les parcours professionnels adaptables

Mustafa Sayedi, Aryeh Ansel

# Remerciements

## À propos des auteurs

**Mustafa Sayedi** est associé principal chez Blueprint. Il conjugue sa passion pour les affaires mondiales en adoptant des approches novatrices en conception, en élaboration et en évaluation de solutions dans de nombreux domaines de politique publique, y compris la santé, le développement économique, la gouvernance mondiale et les compétences futures.

**Aryeh Ansel** est associé chez Blueprint. En combinant son expérience de consultant en affaires et son expertise en tant que concepteur et analyste de politiques, il contribue à la mise en œuvre de solutions novatrices qui répondent aux difficultés auxquelles les Canadiens vulnérables sont confrontés dans un éventail de domaines stratégiques.

## Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier le CIMT pour son soutien, sa collaboration et ses efforts continus visant à faire progresser notre connaissance de l'information sur le marché du travail dans le développement de carrière. Nous tenons tout particulièrement à remercier Anthony Manton pour ses contributions et ses conseils avisés au cours de l'élaboration du présent rapport.

*Ce rapport de recherche a été financé dans le cadre de l'initiative Parcours professionnels adaptables.*

## Comment citer ce rapport

Ansel, A., Sayedi, M. (2021). *L'information sur le marché du travail dans les parcours professionnels adaptables*. Blueprint et Centre des Compétences futures.

## Remerciements pour le financement

Parcours professionnels adaptables est financé par le 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.



## À propos de Blueprint

[Blueprint](#) collabore avec des décideurs politiques et des conseillers en orientation professionnelle pour transformer des idées visionnaires en politiques et programmes fondés sur des données probantes. Notre approche pragmatique et rigoureuse permet à notre équipe de concevoir, d'exécuter et d'évaluer des stratégies qui créent des changements significatifs et mesurables. Les problèmes complexes et dynamiques nécessitent des données réelles, et en temps réel, afin de favoriser des solutions innovantes, souples et adaptées qui fonctionnent. Avec des leaders ambitieux, nous avons pour mission d'améliorer la vie des Canadiens.

## À propos du Centre des Compétences futures

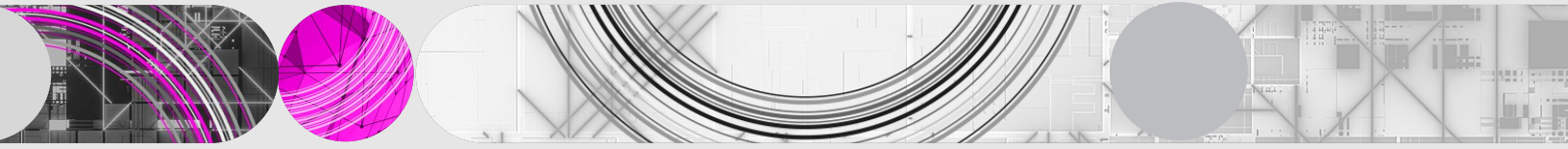
[Le Centre des Compétences futures](#) est une organisation tournée vers l'avenir qui développe, teste et mesure des prototypes d'approches nouvelles et innovantes en matière de développement des compétences et de formation. Il se voue entièrement à l'édification d'une nation apprenante résiliente et soutenue par un écosystème de compétences souples et adaptées qui dote chaque personne des compétences dont elle a besoin pour s'épanouir dans une économie en mutation rapide et partager la prospérité du Canada.

En tant qu'organisation pancanadienne, le CCF travaille avec des partenaires de tout le pays pour comprendre comment les tendances mondiales se répercutent sur l'économie et pour identifier les compétences dont les adultes en âge de travailler ont besoin pour prospérer dans un environnement en constante évolution. Le CCF est financé par le Programme des compétences futures du gouvernement du Canada et a été fondé en tant que partenariat entre l'Université Ryerson, Blueprint et le Conference Board du Canada.



# Table of Contents

Sommaire .....	2
1. Introduction .....	5
2. Historique et contexte. ....	7
3. Difficultés .....	13
4. Possibilités .....	17
5. Conclusions .....	20
Références .....	24



## Sommaire

L'information sur le marché du travail (IMT) joue un rôle crucial dans la promotion de parcours professionnels adaptables en permettant aux particuliers et aux [professionnels en développement de carrière](#) de prendre des décisions fondées sur les données concernant les parcours professionnels. Cependant, l'état actuel de l'information sur le marché du travail (IMT) provenant de sources traditionnelles est insuffisant pour promouvoir des parcours professionnels adaptables. On peut entrevoir des possibilités dans le futur écosystème des compétences, mais il reste encore du travail à faire.

Dans le cadre de l'[initiative Parcours professionnels adaptables du Centre de compétences futures \(CCF\)](#), le présent rapport passe en revue le contexte actuel de l'IMT au Canada et analyse les difficultés en ce qui a trait à l'utilisation de l'IMT par les principales parties prenantes. Notre analyse est fondée sur un examen des recherches récentes et des commentaires sur l'IMT, des conversations avec des experts et sur les résultats de nos tables rondes dans le cadre de l'initiative Parcours professionnels adaptables. En conclusion, le présent rapport présente des pistes pour améliorer l'utilisation de l'IMT à l'appui de parcours professionnels adaptables et pour renforcer les systèmes liés aux carrières et aux emplois.

---

<sup>1</sup> Tout au long du document, des liens hypertextes renvoient au glossaire.

## I Principales conclusions

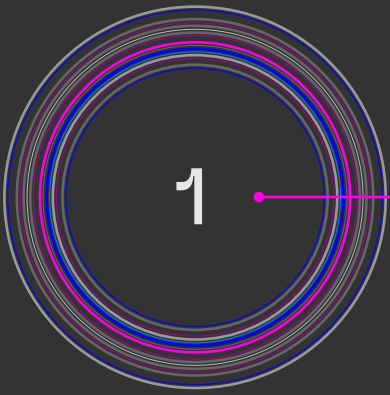
<p>L'IMT de source traditionnelle ne permet pas aux particuliers de prendre des décisions éclairées en matière de carrière.</p>	<p>Faire en sorte que l'IMT soit accessible, pertinente, à jour et précise sur le plan géographique constitue quelques-uns des principaux défis qui doivent être surmontés pour faire en sorte que l'IMT réponde mieux aux besoins des personnes qui en ont besoin.</p>
<p>Les innovations visant à générer de l'IMT sont prometteuses, mais les problèmes liés à la convivialité ne sont pas réglés.</p>	<p>L'IMT en temps réel représente une avancée importante en matière de fourniture de données adaptables qui permettent un développement professionnel proactif. Toutefois, elle comporte encore certaines limites qui doivent être surmontées pour qu'elle soit un outil d'orientation efficace et impartial.</p>
<p>Les principales parties prenantes ont une connaissance et une expérience limitée en matière d'IMT.</p>	<p>L'IMT demeure opaque pour de nombreux Canadiens et les diverses parties prenantes du domaine des services liés à la carrière ne disposent pas d'une terminologie commune en la matière. Les innovations émergentes sont prometteuses, mais, en l'absence d'une normalisation, ces progrès complexifient l'utilisation de l'IMT.</p>
<p>L'IMT doit être contextualisée et centrée sur l'expérience humaine pour s'adapter au type d'utilisateur.</p>	<p>L'IMT est plus efficace lorsque les renseignements sont adaptés aux besoins de l'utilisateur, ce qui est principalement motivé par les principaux points de décisions personnelles.</p>
<p>Les professionnels ont besoin d'une formation sur les nouvelles compétences pertinentes afin de tirer le meilleur parti des données pour leurs clients, en particulier dans un contexte de pandémie de COVID-19.</p>	<p>La reconnaissance des biais cognitifs et comportementaux, ainsi que l'intégration de modèles judicieusement conçus pour y remédier, peut aider à réduire les effets négatifs de ces biais sur l'utilisation de l'IMT par les particuliers et les professionnels.</p>

**Les connaissances en science comportementale peuvent aider à rendre l'IMT plus utile et plus accessible.**

La reconnaissance des biais cognitifs et comportementaux, ainsi que l'intégration de modèles judicieusement conçus pour y remédier, peut aider à réduire les effets négatifs de ces biais sur l'utilisation de l'IMT par les particuliers et les professionnels.

**Un dialogue continu avec les principales parties prenantes est nécessaire pour s'assurer que les innovations en IMT sont exploitées et généralisées de manière durable.**

Les principaux acteurs, y compris les gouvernements provinciaux et territoriaux, les professionnels et les éducateurs, doivent s'entendre sur la meilleure façon d'intégrer les innovations et d'en tirer parti. Ils doivent aussi s'assurer que les nouvelles solutions sont accessibles à tous les Canadiens.



1



Introduction



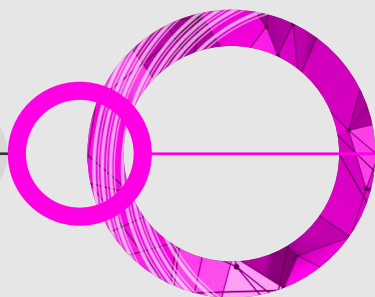
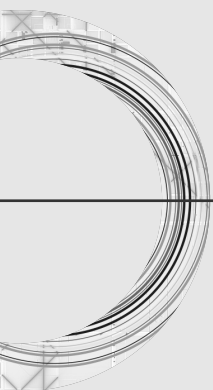


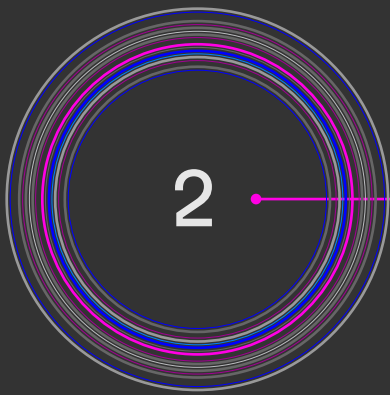
## Introduction

L'information sur le marché du travail (IMT) joue un rôle crucial dans la promotion de parcours professionnels adaptables en permettant aux particuliers et aux professionnels en développement de carrière (PDC) de prendre des décisions fondées sur les données concernant les parcours professionnels. Les particuliers qui envisagent leurs options en matière de parcours professionnels veulent souvent connaître les exigences en matière d'éducation, les salaires auxquels ils peuvent s'attendre et les perspectives d'avenir des professions qui les intéressent. Dans le même ordre d'idées, les PDC doivent être conscients des tendances régionales du marché du travail lorsqu'ils fournissent des conseils aux [clients](#) par rapport aux programmes de formation qu'ils pourraient suivre ou aux perspectives d'emploi qui constitueraient une adéquation durable et appropriée.

Afin de s'assurer que l'initiative Parcours professionnels adaptables du Centre de compétences futures (CCF) s'appuie sur une solide compréhension du rôle et de l'importance de l'IMT dans la création de parcours professionnels plus adaptables, le présent rapport examine le contexte actuel de l'IMT au Canada et analyse les difficultés et les possibilités par rapport à l'utilisation de l'IMT par les parties prenantes clés dans notre système de [services d'orientation professionnelle](#) et d'emploi. Notre analyse est fondée sur un examen des recherches récentes et des commentaires sur l'IMT, des conversations avec des experts et sur les résultats de nos tables rondes des parties prenantes dans le cadre de l'initiative Parcours professionnels adaptables.

Le présent rapport commence par un aperçu du contexte de l'IMT au Canada, avant de traiter des obstacles actuels à une utilisation de l'IMT permettant une orientation et une planification de carrière efficaces. Le rapport conclut par un examen des possibilités de mieux utiliser l'IMT pour soutenir des parcours professionnels plus adaptables.





2



Historique et contexte



# Historique et contexte

## I IMT : définition et origine

Il existe de nombreuses définitions de l'IMT, mais il est généralement convenu que l'IMT se rapporte à tout type d'information qui aide une personne ou une organisation à prendre une décision relative au marché du travail. Les multiples définitions de l'IMT s'expliquent en partie par le fait qu'il existe de nombreux types d'IMT, qui servent des objectifs différents selon les acteurs de l'écosystème du marché du travail. Voici quelques exemples d'IMT :

- Postes vacants;
- Professions et profils professionnels;
- Exigences de travail;
- Informations sur les salaires et la rémunération;
- Compétences et capacités.

Au Canada, le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT) a défini et décrit un certain nombre de ces concepts liés à l'IMT dans le cadre de son initiative continue, [Mots du boulot](#), qui vise à aider les parties prenantes à mieux utiliser les termes et sources clés de l'IMT. Cette encyclopédie en ligne contient des définitions de termes communs, des liens pour aider les utilisateurs à trouver diverses sources de données et des renseignements sur l'interprétation des données, permettant des décisions plus éclairées en matière de carrière.

## I Approches classiques et nouvelles en matière d'IMT

Les différents types d'IMT mentionnés ci-dessus proviennent de diverses sources. La production et l'analyse de l'IMT au Canada, qui relèvent principalement des ministères fédéraux, ne datent pas d'hier. Plusieurs nouvelles approches fondées sur les progrès de l'analyse des mégadonnées et des technologies d'intelligence artificielle ont toutefois vu le jour. Les approches classiques et nouvelles en matière d'IMT sont toutes deux utiles pour les chercheurs d'emploi et les PDC dans leur quête de parcours professionnels adaptables.

### **IMT de source traditionnelle**

La plupart de l'IMT de source traditionnelle au Canada est produite par des ministères, notamment Statistique Canada et Emploi et Développement social Canada (EDSC). Ces ministères mènent des enquêtes nationales détaillées et des analyses sophistiquées pour donner aux parties prenantes un accès à des [renseignements sur le marché du travail](#). À l'heure actuelle, les ressources habituelles utilisées pour produire l'IMT au Canada sont les suivantes : [Enquête sur la population active](#), [Enquête sur les postes vacants et les salaires](#), [Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail](#), the

[Système de projection des professions au Canada](#), et [Guichet-Emplois](#) d'EDSC. Il s'agit de sources fiables et solides d'IMT qui sont souvent représentatives des groupes de population à l'échelle nationale et infranationale. Toutefois, étant donné que la production de ce type de données nécessite beaucoup de travail, la publication de l'IMT de source traditionnelle est souvent peu fréquente (mensuelle, trimestrielle ou même annuelle) et se trouve souvent en décalage par rapport aux données publiées.

Parallèlement à ces principales sources traditionnelles, de nombreuses autres organisations produisent également de l'IMT à des fins précises. Il s'agit notamment de gouvernements provinciaux et territoriaux, d'associations sectorielles (par exemple, la Petroleum Services Association of Canada, le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière et le Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale), d'organismes locaux de développement économique (comme l'Ontario Tourism Education Corporation et Workforce WindsorEssex) et d'organismes sans but lucratif. L'IMT générée par ces parties prenantes peut se rapporter à une région ou un secteur particulier et vise souvent à répondre aux besoins d'un groupe d'intérêt précis.

### **Nouvelles approches en matière d'IMT**

Les capacités avancées liées à l'exploration et à l'analyse des données, y compris celles qui exploitent les algorithmes d'intelligence artificielle, ont ouvert la voie à la production et à l'utilisation de nouveaux types d'IMT.

Récemment, de nombreuses entreprises privées ont commencé à générer **de l'IMT en temps réel** (IMTTR), à l'aide de logiciels développés pour le moissonnage du Web ou l'exploration des offres d'emploi sur Internet permettant de générer de l'IMT à jour. Grâce à une combinaison de robots d'indexation et d'algorithmes de traitement automatique du langage naturel, une forme d'intelligence artificielle, les fournisseurs d'IMTTR sont en mesure d'analyser le texte des offres d'emploi en ligne et d'extraire de l'information sur les titres d'emploi, les employeurs, les secteurs, les professions, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de certification, les salaires et sur d'autres variables (Maher, Maher et coll., 2014). Ces données sont regroupées par région, par profession ou par secteur afin de mener une analyse à jour du marché du travail fondée sur des données en temps réel.

**Par rapport à l'IMT de source traditionnelle, la fréquence de l'IMTTR est plus élevée, car les informations sont mises à jour plus régulièrement (quotidiennement, dans bien des cas) et plus rapidement. Le décalage en temps entre l'observation des données et l'heure à laquelle elles sont rapportées est donc moins important.** Un autre avantage crucial de l'IMTTR est sa précision géographique. La plupart des IMT de source traditionnelle sont présentées à l'échelle de la province, du territoire, de la région économique ou de la région métropolitaine de recensement, mais les offres d'emploi peuvent être localisées par géocodage à un niveau plus local (comme des villes ou des collectivités) selon le fournisseur et l'exactitude de sa méthodologie. Cette précision est particulièrement importante pour l'orientation professionnelle et l'établissement de plans d'action en matière de développement de la main-d'œuvre. L'IMTTR permet également une meilleure prévision du marché du travail pour aider les particuliers et les professionnels à mettre au point des options de parcours professionnels plus durables.

Les données fondées sur les compétences constituent un autre domaine émergent de l'IMT. Les compétences sont de plus en plus considérées comme des éléments fondamentaux au marché

du travail. Cette évolution des mentalités a débouché sur une nouvelle approche permettant de comprendre de quelle manière les professions sont liées les unes aux autres du point de vue de la composition des compétences. Cette approche requiert la mise en correspondance de cadres sur les compétences (comme la [Taxonomie des compétences et des capacités par EDSC](#)) aux classifications des professions (comme la [Classification nationale des professions](#)) et de générer des notes en fonction de la similarité des compétences entre différentes professions. Les notes de similarité permettent d'explorer les possibilités de transition d'emploi en fonction des professions actuelles et passées (adéquation des compétences) et de cerner les compétences individuelles qui doivent être perfectionnées pour faciliter l'adoption de nouveaux parcours professionnels (analyse des lacunes en matière de compétences). L'adéquation des compétences et l'analyse des lacunes offrent de nouvelles perspectives aux utilisateurs qui cherchent à explorer les parcours potentiels de transition d'emploi. Néanmoins, il s'agit de nouvelles approches qui exigent un raffinement et un approfondissement des nuances dans les cadres de compétences qui sous-tendent leur analyse.

En plus de rendre plus à jour, ces nouvelles approches ont renforcé le potentiel de l'IMT à fournir des prévisions précises. L'analyse des données en ligne sur les offres d'emploi et les compétences permettent d'obtenir des renseignements sur les perspectives professionnelles grâce à des informations en temps réel. Selon le CIMT, ces approches utilisées pour faire des prévisions sont intéressantes, mais elles doivent être comparées à d'autres méthodes conventionnelles afin de déterminer leur précision relative et leur capacité à aider les utilisateurs à prendre des décisions plus éclairées.

Pour une analyse plus détaillée et plus complète des divers fournisseurs d'IMT au Canada, voir l'analyse à venir du CIMT portant sur le contexte de l'IMT au Canada (CIMT, 2021).

## I Qui utilise l'IMT et de quelle manière?

Dans le cadre de l'initiative Parcours professionnels adaptables, nous avons cerné trois groupes d'utilisateurs principaux : les particuliers, les PDC et les employeurs. Nous avons examiné de quelle manière chacun de ces groupes d'utilisateurs utilise l'IMT pour fournir des renseignements sur les parcours professionnels.

### **Particuliers**

Les particuliers ont besoin de l'IMT pour orienter leurs décisions personnelles importantes relatives à leur carrière. Comprendre les tendances du marché du travail peut aider les particuliers à prendre des décisions par rapport aux domaines d'études à choisir, aux types de programmes d'enseignement ou de formation auxquels s'inscrire, aux compétences à perfectionner et finalement aux emplois et aux parcours professionnels qu'ils devraient adopter.

En raison de ces différents points de décision, des changements qui s'opèrent tout au long de la vie des particuliers et des besoins uniques des divers groupes de population, il existe une grande variabilité des besoins et des préférences en matière d'IMT entre les différents groupes de population. Dans un [sondage mené auprès des Canadiens en 2018-2019](#), le CIMT a constaté que, pour 68 % des répondants en emploi, les renseignements sur le salaire et la rémunération constituaient le principal

besoin en matière d'IMT, comparativement à seulement 34 % des personnes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (CIMT, n.d.b). Selon un rapport de mars 2020 du CIMT, les particuliers provenant de ménages à revenu élevé étaient plus susceptibles de chercher de l'information sur les salaires et les avantages sociaux, tandis que les particuliers provenant de ménages à faible revenu cherchent plutôt de l'information sur le coût de la vie et le nombre de postes à combler (CIMT, 2020). Toutefois, les participants issus de la plupart des groupes ont déclaré que l'information sur les exigences en matière de compétences représente un besoin essentiel en matière d'IMT, comme les avantages sociaux, l'environnement de travail, les possibilités d'emploi actuelles et futures, ainsi que le coût de la vie.

## Professionnels en développement de carrière

Les PDC comptent sur l'IMT pour fournir des conseils fondés sur les données à leurs clients en cernant les tendances du marché du travail et en formulant des recommandations fondées sur les compétences, les besoins et les intérêts de leurs clients. Selon un [sondage du CIMT](#), 95 % des professionnels en orientation au Canada utilisent un type d'IMT lorsqu'ils conseillent leurs clients, notamment les demandeurs d'emploi, les étudiants et d'autres groupes de population (CIMT, 2019). Parmi les professionnels, 90 % ont déclaré recourir principalement à l'IMT pour répondre à des questions précises, plutôt que pour acquérir une compréhension générale des tendances du marché du travail ou pour d'autres utilisations. Parmi les types d'IMT les plus recherchés par les professionnels, on retrouve les exigences en matière de compétences, de certification et d'éducation, l'information sur les salaires, les perspectives professionnelles et l'information sur la formation. Les professionnels peuvent utiliser les perspectives professionnelles pour avoir une meilleure idée des options les plus prometteuses à promouvoir auprès des demandeurs d'emploi. Les résultats de l'enquête ont également indiqué que les PDC recherchent en grande partie de l'IMT à jour, conviviale, fiable et accessible publiquement.

De plus, le sondage a montré que, même si la plupart des Canadiens peuvent trouver l'IMT par eux-mêmes, ils se tournent vers les PDC pour les aider à la comprendre. Toutefois, **seulement 60 % des professionnels affirment que les données sont faciles à comprendre, ce qui indique une lacune importante dans la capacité de compréhension de l'IMT pour les particuliers et les professionnels.**

## Employeurs

Les employeurs utilisent l'IMT pour appuyer leurs politiques et processus en matière de ressources humaines, comme l'établissement des salaires, la rédaction de descriptions d'emploi, la compréhension des exigences juridiques et la détermination des besoins en formation. Lorsqu'il s'agit d'utiliser l'IMT pour se préparer à l'avenir, peu d'employeurs savent comment utiliser l'IMT pour préparer leur personnel aux perturbations futures. Selon [l'enquête de 2018-2019](#), du CIMT, il existe une variabilité quant au type d'IMT que les différents employeurs recherchent, où ils peuvent la trouver et comment ils l'utilisent, si toutefois ils l'utilisent. (CIMT, n.d.b).

Les types d'IMT les plus couramment recherchés par les employeurs sont la disponibilité de candidats potentiels, les salaires et l'information sur le droit du travail. Les employeurs cherchaient également de l'IMT sur les ensembles de compétences des diplômés par domaine et les avantages en milieu de travail par profession. L'utilisation de l'IMT varie considérablement selon la taille de l'employeur. Parmi l'ensemble des employeurs, 65 % ont déclaré utiliser l'IMT dans le cadre de leur stratégie de gestion des

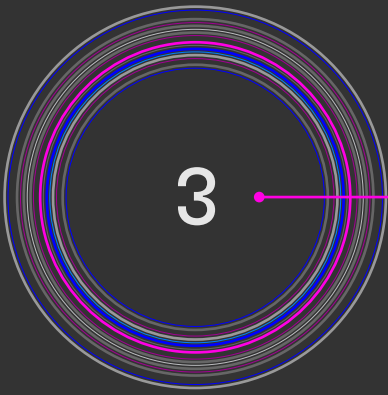
ressources humaines. Par contre, environ la moitié des petites entreprises, comparativement à environ 80 % des moyennes et grandes entreprises, utiliseraient l'IMT. **Seulement 12 % des petits employeurs ont déclaré utiliser l'IMT pour déterminer quels sont les besoins en formation, comparativement à 26 % des grands et moyens employeurs.** Ces résultats indiquent que les petites entreprises n'utilisent pas l'IMT de la même manière que les grandes et moyennes entreprises. Cette tendance peut s'expliquer par le fait que les petites entreprises ne considèrent pas l'IMT comme aussi pertinente ou efficace que les moyennes et grandes entreprises (76 % par rapport à environ 93 % pour les moyennes et grandes entreprises). Elle peut également s'expliquer par les différences en matière de capacités et de ressources organisationnelles.

## Autres utilisateurs

En plus des trois principaux groupes mentionnés ci-dessus, de nombreuses autres parties prenantes pertinentes utilisent l'IMT. Par exemple, les fournisseurs de formation peuvent utiliser l'IMT pour affiner et ajuster les offres de cours en fonction des tendances de la demande en main-d'œuvre. Ils peuvent également utiliser les projections en matière d'IMT pour déterminer si la demande pour leur gamme d'offres de services actuelle devrait augmenter ou diminuer à l'avenir.

De plus, les conseils de planification de la main-d'œuvre, les économistes, ainsi que les analystes et décideurs politiques utilisent tous l'IMT pour éclairer les décisions stratégiques et les investissements. L'IMT peut alors être utilisée pour les raisons suivantes :





3



Difficultés





## Difficultés

Compte tenu de la complexité du contexte actuel de l'IMT et de la variété des cas d'utilisation de l'information, il existe un certain nombre de difficultés associées à ce domaine, en particulier sur la question de l'utilisation de l'IMT pour permettre des parcours professionnels adaptables.

### I L'IMT de source traditionnelle ne permet pas aux particuliers de prendre des décisions éclairées en matière de carrière

Les sources traditionnelles de l'IMT fournissent des renseignements essentiels sur le marché du travail, mais il arrive souvent que ces renseignements ne soient pas suffisamment adéquats pour orienter de façon significative la planification de carrière et la prise de décisions.

Les difficultés les plus courantes liées à l'utilisation de l'IMT dans l'orientation et la planification de carrière comprennent l'accessibilité (trouver l'IMT et la présenter de manière facilement compréhensible), la pertinence (IMT pertinente pour le cas d'utilisation ou le point de décision), la précision géographique et le niveau de détail (données désagrégées de niveau régional) et la rapidité (délai minimal entre l'observation et le rapport) (CIMT, n.d.a).

En outre, les renseignements de source traditionnelle portant sur le marché du travail sont rarement présentés de manière accessible et conviviale. Les informations peuvent être complexes ou structurées d'une manière difficile à comprendre pour l'utilisateur. La langue ou la terminologie utilisée risque de ne pas être familière aux utilisateurs finaux.

Lors de nos tables rondes avec les parties prenantes, les participants ont noté que l'IMT actuelle n'est pas pertinente et ne permet donc pas de fournir aux fournisseurs de services et aux demandeurs d'emploi des données exploitables, à jour et suffisamment détaillées pour répondre aux demandes des employeurs. Par exemple, les participants ont noté que l'information sur les pénuries de main-d'œuvre est rarement ventilée en données détaillées sur les compétences précises requises pour ces postes, le niveau de compétence requis ou le niveau d'ancienneté. Cette information est nécessaire pour la mise en correspondance des compétences des demandeurs d'emploi aux possibilités d'emploi et pour cerner les éventuels besoins en formation.

Ces difficultés contribuent à l'état actuel où les utilisateurs finaux ont de la difficulté à trouver et à comprendre l'IMT pertinente à leurs besoins. En outre, certains groupes démographiques éprouvent plus de difficultés liées à l'accès et à l'utilisation de l'IMT que d'autres. Par exemple, les jeunes font état de difficultés liées à l'accès à une IMT pertinente, qui traite de façon significative les perspectives professionnelles futures (CIMT, 2020).

## I Les innovations visant à générer de l'IMT sont prometteuses, mais la question de la convivialité demeure entière.

L'IMTTR permet la production de données plus fréquentes, précises sur le plan géographique et en temps réel que l'IMT de source traditionnelle. Ces avancées permettent d'explorer des transitions d'emploi potentiellement viables et souhaitables pour les demandeurs d'emploi à risque de perdre leur emploi et pour ceux qui cherchent à orienter leur carrière des mois ou même des années avant d'être confrontés à une perturbation possible. **L'utilisation d'IMTTR dans un contexte de service est l'une des nombreuses étapes importantes à franchir pour faciliter le passage d'une approche réactive des services d'emploi, centrée sur l'employabilité (comment obtenir un emploi maintenant), à une approche qui favorise l'orientation de carrière centrée sur la personne tout au long de sa vie.**

L'IMTTR ouvre la voie à de nombreuses possibilités d'amélioration de l'orientation professionnelle, mais elle est confrontée à certaines limites. Les offres d'emploi en ligne ne sont pas un indicateur parfait de la demande en main-d'œuvre et peuvent véhiculer des préjugés à l'égard de certains secteurs, professions et régions. Selon une [étude du CIMT](#) comparant les offres d'emploi en ligne à l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, les professions libérales et les emplois du secteur des services et en gestion sont surreprésentés dans les offres d'emploi en ligne, tandis que les métiers et autres professions relatives au travail manuel sont sous-représentés. Il existe aussi des partis pris dans les niveaux de scolarité requis et les emplacements géographiques des offres d'emploi en ligne (CIMT, 2018). Ces partis pris pourraient se répercuter dans l'orientation professionnelle et la prise de décision.

De plus, il existe actuellement peu de données sur l'utilisation optimale et l'efficacité de l'IMTTR dans l'orientation professionnelle. Dans sa forme actuelle, l'IMTTR est souvent présentée et transmise de manière difficile à interpréter pour les utilisateurs. Certains outils comme [planext](#) et [OpportuAvenir](#) tirent parti de l'IMTTR de manière exploitable pour les parties prenantes, mais les cas d'utilisation sont limités ([Berres, 2021](#)). **Des travaux supplémentaires sont nécessaires pour définir les cas d'utilisation et les parcours de service précis pour l'IMTTR, tout en intégrant des données sur les compétences qui peuvent rendre l'IMTTR exploitable et utile pour les particuliers, les PDC et les employeurs.**

## I Les principales parties prenantes ont une connaissance et une expérience limitée en matière d'IMT

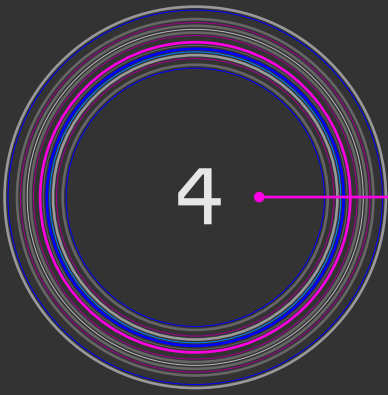
Malgré les efforts importants en cours pour accroître sa qualité et son accessibilité, l'IMT demeure mystérieuse pour de nombreux Canadiens qui pourraient avoir de la difficulté à l'utiliser, même en sachant que l'information existe. En outre, les PDC, les décideurs politiques, les secteurs industriels et les fournisseurs de programmes d'enseignement et de formation n'ont pas de terminologie commune en ce qui concerne les compétences, l'IMT et les données. Ce manque d'uniformité complique davantage les efforts visant à mettre au point des connaissances communes sur l'IMT et à faciliter la communication à ce sujet entre les secteurs. Des travaux sont en cours pour améliorer la normalisation en reliant les professions aux titres d'emploi par l'analyse des compétences et des exigences de travail, mais ils sont compliqués par le fait que les parties prenantes ont recours à des termes similaires pour désigner des réalités différentes.

Les innovations visant à générer de l'IMT sont prometteuses pour ce qui est de l'amélioration de la précision et de la qualité de l'IMT, mais elles ont également ajouté à la complexité du contexte actuel de l'IMT. En effet, il est encore plus difficile pour les utilisateurs de mieux comprendre ce qu'est l'IMT et comment l'utiliser le plus efficacement possible.

## I Les PDC ont besoin d'une formation sur l'utilisation des données, car les problèmes d'utilisation et la surcharge de données persistent

Les PDC sont confrontés à un défi particulier : trouver et fournir la bonne IMT au bon utilisateur, dans le bon contexte. Même lorsqu'ils disposent d'une IMT accessible et de grande qualité, l'information n'est pas utile pour les utilisateurs finaux, sauf si elle est présentée de manière à correspondre aux besoins des utilisateurs. Faire ressortir l'information importante et définir des cas d'utilisation particuliers représente un défi continu pour les PDC, étant donné l'ampleur et la complexité de l'IMT.

Pour que les innovations en matière d'IMT soient efficaces et utilisables, les PDC doivent promouvoir l'adoption de ces outils et être prêts à apprendre à les utiliser. **Un effort concerté est nécessaire pour développer les compétences et les capacités des PDC : accès à de nouveaux outils, exploitation de ces outils dans la pratique, compréhension de ce que ceux-ci impliquent pour les clients selon leurs points de décision distincts tout au long de leur vie, prise de décisions à propos des services et ajustement de l'offre en conséquence.**



4



Possibilités



## Possibilités

En dépit des difficultés actuelles à rendre l'IMT plus exploitable pour l'orientation professionnelle, il existe de nombreuses pistes prometteuses pour tirer parti des innovations dans l'écosystème de l'IMT afin d'en améliorer la convivialité. Les organisations qui travaillent dans l'écosystème, notamment le CIMT et Nesta, ont établi la voie à suivre pour améliorer l'utilisation de l'IMT dans nos systèmes de services d'emploi et liés aux carrières (Nesta, 2019; CIMT, n. S.a., 2018).

### **Données basées sur les compétences, fabriquées au Canada**

Afin de permettre la production et l'analyse de données fondées sur les compétences, les parties prenantes de l'écosystème travaillent ensemble pour lier les compétences aux professions. Par exemple, un groupe issu d'un partenariat entre EDSC, Statistique Canada et le CIMT est en train d'élaborer le [Système d'information sur les professions et les compétences](#) (SIPeC), un cadre qui relie les professions canadiennes (codes de la Classification nationale des professions) à la norme internationale pour les cadres de compétences, O\*NET. Ces travaux fournissent les fondements conceptuels nécessaires à la production de données fondées sur les compétences liées au système canadien de classifications des professions.

### **IMT centré sur l'utilisateur**

Dans le cadre de récentes innovations, on a tenté d'introduire un objectif d'expérience centré sur la personne dans la façon dont l'IMT est présentée. L'IMT produit les meilleurs résultats possibles quand la bonne information est transmise au bon utilisateur dans le bon contexte. Les initiatives en cours visent à structurer et à présenter ces nouvelles données de manière conviviale afin de promouvoir des parcours professionnels adaptables.

Le CIMT a appris que les besoins des utilisateurs en matière d'IMT sont dictés par les points de décision personnels (entrée sur le marché du travail, exploration des options de carrière, établissement de soi, maintien, etc.) et la présentation de l'IMT doit être contextualisée pour s'adapter au type particulier de personne, entre autres, les travailleurs en mi-carrière, les immigrants ou les nouveaux diplômés (CIMT et CCF, 2021). Certains types d'IMT peuvent inclure les éléments abordés plus haut dans le présent rapport (salaires et rémunération, exigences en matière de compétences et de scolarité, profession, postes vacants, etc.), qui peuvent être présentés dans une variété de formes, y compris des faits, des chiffres, des diagrammes, des graphiques ou des renseignements, par le biais de sites Web, d'applications, d'interfaces de programmation, de rapports ou de consultations en personne, entre autres, à divers moments tout au long du parcours d'orientation professionnelle.

À l'heure actuelle, des initiatives sont menées au Canada pour exploiter l'IMT selon une approche habituelle mais également novatrice et pour la mettre à la disposition des utilisateurs d'une manière conviviale, notamment l'initiative [Doter les services d'orientation professionnelle d'outils et de données d'IMT](#) du CIMT (ou « lac de données »). Dans le cadre de cette initiative financée par le CCF, le CIMT recueille de l'IMT de divers types, dont l'IMT de source traditionnelle (enquêtes et microdonnées de Statistique Canada, conseils sectoriels, etc.) et de source nouvelle (données sur les offres d'emploi

provenant de Vicinity Jobs) pour créer un référentiel en libre accès à la disposition des parties prenantes de l'écosystème. Après la collecte et la structuration des données dans le référentiel, la deuxième phase de cette initiative serait de lancer un appel de propositions ouvert, invitant les fournisseurs de services à collaborer avec les organisations techniques pour développer des outils personnalisés d'orientation professionnelle et de planification de carrière qui interagissent avec le référentiel du CIMT, qui extraient les données et les façonnent en un outil personnalisé. En tant que proposants, les fournisseurs de services définiraient leurs cas d'utilisation particuliers de l'IMT, tandis que leurs partenaires aideraient au développement de l'outil et de son interface utilisateur.

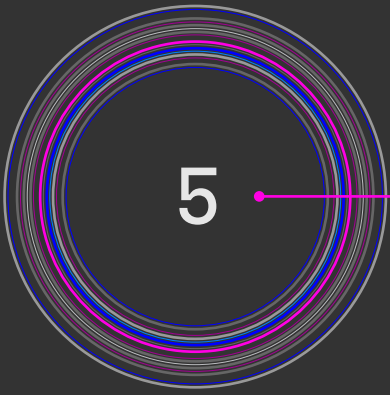
Cette approche confère aux fournisseurs de services la responsabilité du processus de conception de leurs outils d'orientation professionnelle. De cette façon, la détermination des besoins et des préférences des utilisateurs en ce qui concerne l'IMT se fait de manière autonome, ce qui permet aux fournisseurs de services de se concentrer sur un ou plusieurs points de contact du parcours de l'orientation professionnelle, en fonction de leur expertise et des besoins de leurs clients. Les partenaires techniques peuvent aider à mettre au point des modèles, des maquettes conceptuelles et des prototypes qui s'intègrent dans les flux de travaux des professionnels et qui présentent de l'IMT conviviale et efficace au bon moment. Pendant ce temps, le rôle du CIMT sera de maintenir et d'améliorer le bassin de données à sa disposition dans le référentiel pour que les parties prenantes puissent y accéder.

### **Développer les bonnes aptitudes et compétences des PDC**

Outre la présentation d'une IMT conviviale, il y a aussi la capacité des PDC de tirer parti de ces nouveaux outils dans leur pratique, de comprendre ce que ceux-ci impliquent pour les clients et de prendre des décisions de service en conséquence. Les professionnels doivent être formés aux nouvelles compétences pertinentes et s'adapter à l'évolution du paysage technologique, en particulier dans le contexte actuel de pandémie de COVID-19 ([Bimrose et Goddard, 2021](#)). À l'heure actuelle, la Fondation canadienne pour le développement de carrière achève la mise au point d'un cadre pancanadien de compétences pour les professionnels en développement de carrière afin d'assurer la cohérence des normes et des lignes directrices professionnelles dans le secteur du développement de carrière. Dans le cadre de cette initiative, la Fondation travaille en étroite collaboration avec le CIMT afin d'élaborer des normes et des lignes directrices concernant l'utilisation de l'IMT dans la pratique du développement de carrière.

### **L'introspection comportementale sur l'utilisation de l'IMT**

Enfin, il est possible de tirer parti des connaissances de la science du comportement pour rendre l'IMT plus accessible et plus utile en s'attaquant aux obstacles cognitifs et comportementaux. Par exemple, ce qu'on appelle le sophisme d'oubli de la fréquence de base pourrait amener les demandeurs d'emploi ainsi que les professionnels à se concentrer sur les taux de changement au sein d'une profession plutôt que sur le niveau d'emploi absolu dans le domaine, cette dernière mesure étant sans doute plus importante. Par ailleurs, le biais de confirmation pourrait amener certaines personnes à rechercher une IMT précise qui confirme un parti pris préconçu. Les biais et obstacles cognitifs et comportementaux tels que ceux-ci limitent l'accès, la compréhension et l'action éclairée menant à des parcours professionnels adaptables. L'utilisation de modèles structurés permettant d'intégrer de l'IMT accessible



5



Conclusions

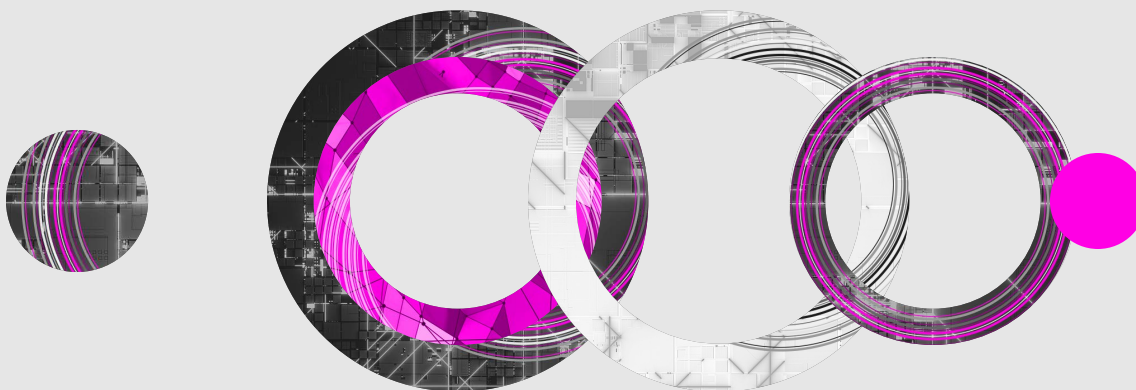


## Conclusions

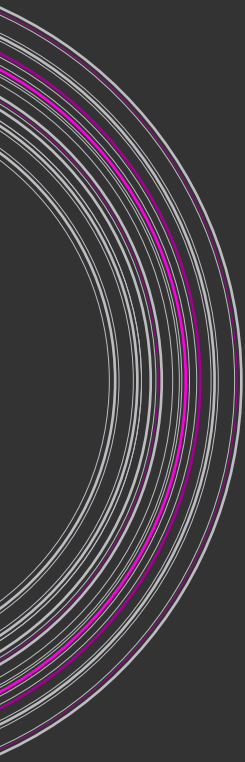
L'utilisation efficace de l'IMT peut contribuer à favoriser une prise de décision plus proactive et éclairée et à créer des parcours professionnels plus adaptables pour les Canadiens.

Il faut en faire davantage pour cerner les cas d'utilisation pertinents et comprendre les besoins et les préférences archétypiques afin de déterminer quelle est la meilleure façon de présenter l'information aux différentes parties prenantes du marché du travail et de s'assurer que les particuliers possèdent les compétences nécessaires pour l'utiliser. Par exemple, nous pourrions présenter aux CDP des tableaux de bord complets, composés de données locales, à jour et extrêmement précises, mais si les personnes n'ont pas les compétences nécessaires pour utiliser les nouveaux outils et les nouvelles données, cela ne servira à rien. Les CDP doivent être en mesure de réagir de manière appropriée aux connaissances à leur disposition et de prendre des décisions par rapport au service offert à leurs clients en conséquence. Pour que cette vision se concrétise, les CDP doivent avoir accès à une formation de haute qualité, engageante et innovatrice afin qu'ils soient dotés des connaissances, des compétences et de l'état d'esprit nécessaires pour offrir des services d'orientation professionnelle de haute qualité aux Canadiens.

De même, pour soutenir les travailleurs qui risquent de subir des perturbations, une approche plus délibérée s'impose. Si ces travailleurs ne possèdent pas les compétences et les informations dont ils ont besoin pour se frayer un chemin sur le marché du travail bien avant de perdre leur emploi, ils seront confrontés à plus de difficultés dans leur recherche d'emploi. En effet, l'accès à un cheminement professionnel adaptable, après la perte d'un emploi, s'avère inefficace. Les travailleurs doivent être soutenus de manière qu'ils soient en mesure de planifier les prochaines étapes de leur carrière dès le début, en pensant à leurs compétences sous de nouveaux angles et en élargissant leurs horizons par rapport à leur carrière à l'aide d'informations sur les nouveaux parcours professionnels potentiels. Ce changement nécessitera également un engagement avec les employeurs afin de planifier de manière proactive des parcours de carrière adaptables, afin d'assurer des transitions sans heurt sur le marché du travail.







Les travailleurs doivent être soutenus de manière qu'ils soient en mesure de planifier les prochaines étapes de leur carrière dès le début, en pensant à leurs compétences sous de nouveaux angles et en élargissant leurs horizons par rapport à leur carrière à l'aide d'informations sur les nouveaux parcours professionnels potentiels.

Bien entendu, qui dit nouvelles possibilités dit nouveaux défis. Par exemple, comment pouvons-nous aborder les partis pris et les limites des nouvelles approches de production d'IMTTR? La plupart des offres d'emploi en ligne ont un parti pris en faveur des secteurs industriels et des professions de cols blancs, principalement dans les centres urbains. Ces secteurs couvrent une partie importante du marché du travail, mais il y a un écart par rapport aux professions demandant peu de qualifications, dont beaucoup sont celles qui sont menacées par l'automatisation. Certains outils d'IMTTR ont fait des progrès en matière de recherche et d'inclusion consciente de plus de sites d'emploi locaux, mais ces avancées sont réalisées sur une base ad hoc et s'appuient sur une connaissance approfondie des partenaires locaux. Couvrir adéquatement toutes les localités à ce niveau de détail à l'échelle du pays s'avérerait une entreprise considérable.

Il est également important de noter la quasi-absence de preuves sur l'efficacité ou les processus de mise en œuvre des nouveaux outils d'IMT. Nous ignorons comment l'orientation professionnelle qui tire parti de ces outils se compare aux services de développement de carrière classiques en ce qui concerne les résultats sur le marché du travail et l'expérience des participants. Nous ignorons également quels sont les principaux points irritants et les obstacles par rapport à la mise en œuvre de ces outils, ainsi que les éléments qui la facilitent, auprès des diverses parties prenantes en développement des compétences et de la main-d'œuvre. D'autres recherches et essais sont nécessaires pour étudier ces lacunes en matière de connaissances et étudier l'incidence de ces outils novateurs d'IMT.

De toute évidence, les nouveaux outils d'IMT ont clairement le potentiel d'aider les CDP, les demandeurs d'emploi, les employeurs, les décideurs politiques, les analystes du marché du travail et les autres parties prenantes à prendre des décisions plus éclairées. Cependant, dans leur état actuel, ces outils sont un sous-ensemble plus restreint d'autres outils qui sont nécessaires pour déplacer le paradigme de l'orientation professionnelle vers celui d'une entreprise proactive et permanente. **Les investissements dans la recherche et l'innovation visant à promouvoir des parcours professionnels adaptables devraient servir à établir une base de données probantes sur les applications et les cas d'utilisation les plus adaptés à l'IMTTR, ainsi que sur la façon et le moment de les combiner à l'IMT de source traditionnelle .**

Enfin, une compréhension approfondie des possibilités et des défis présentés par l'utilisation pratique des nouveaux outils d'IMT ne suffit pas. **Pour s'assurer que les innovations sont exploitées et généralisées de manière durable à l'échelle de l'écosystème du marché du travail, un dialogue permanent avec les principales parties prenantes sera nécessaire.** Il est essentiel d'inclure les parties prenantes représentant tous les groupes de l'écosystème, y compris les gouvernements provinciaux et territoriaux, les CDP et les éducateurs, pour favoriser le changement dans la production, l'accessibilité et l'utilisation de l'IMT. Les parties prenantes devront s'entendre sur une feuille de route qui décrit non seulement la manière dont les innovations peuvent être intégrées aux systèmes et aux ententes de services existants, mais qui garantit également que toutes les possibilités découlant des nouvelles solutions peuvent être facilement accessibles à l'ensemble des Canadiens.

## I Références

- Berres, B. (2021). *Use of technology and tools in responsive career pathways*. Blueprint.
- Bimrose, J., & Goddard, T. (2021). *The career development profession in Canada and the emergence of online/multi-modal practice delivery*. Blueprint.
- Conseil de l'information sur le marché du travail. (s.d.-a). *Guide des pratiques exemplaires de l'information sur le marché du travail*. <https://lmic-cimt.ca/fr/guide-pratiques-exemplaires-imt/>
- Conseil de l'information sur le marché du travail. (s.d.-b). *Étude d'opinion publique*. <https://lmic-cimt.ca/fr/donnees/resultats-de-letude-par-groupe-de-population/>
- Conseil de l'information sur le marché du travail. (2018). *Bilan des évaluations antérieures de l'information sur le marché du travail*. Rapport de perspectives de l'IMT no 1. <https://lmic-cimt.ca/fr/des-publications/rapport-de-perspectives-de-limt-n-1-bilan-des-evaluations-anterieures-de-linformation-sur-le-marche-du-travail/>
- Conseil de l'information sur le marché du travail. (2019). *Données et informations : de quelle IMT les professionnels en développement de carrière ont-ils besoin?* Rapport de perspectives de l'IMT no 20. <https://lmic-cimt.ca/fr/des-publications/rapport-de-perspectives-de-limt-no-20-donnees-et-informations-de-quelle-imt-les-professionnels-en-developpement-de-carriere-ont-ils-besoin/>
- Conseil de l'information sur le marché du travail. (2020). *Différences sociodémographiques dans les sources d'information sur le marché du travail, leur utilisation et les difficultés rencontrées*. Rapport de perspectives de l'IMT no 28. <https://lmic-cimt.ca/fr/des-publications/rapport-de-perspectives-de-limt-n-28-differences-sociodemographiques-dans-les-sources-dinformation-sur-le-marche-du-travail-leur-utilisation-et-les-difficultes-rencontrees/>
- Labour Market Information Council. (2021). *Are adults making use of career services in Canada?* (Forthcoming.)
- Conseil de l'information sur le marché du travail et Centre des Compétences futures. (2021). *Bâtir un cadre fondé sur les décisions pour comprendre les besoins en IMT*. <https://lmic-cimt.ca/fr/des-publications/rapport-de-perspectives-de-limt-n-28-differences-sociodemographiques-dans-les-sources-dinformation-sur-le-marche-du-travail-leur-utilisation-et-les-difficultes-rencontrees/>
- Maher & Maher, Jobs for the Future, & NYC Labor Market Information Service. (2014). *Real-time labor market information*. U.S Department of Labor. [https://jfforg-prod-new.s3.amazonaws.com/media/documents/Real\\_Time\\_Labor\\_Market\\_Information.pdf](https://jfforg-prod-new.s3.amazonaws.com/media/documents/Real_Time_Labor_Market_Information.pdf)
- Nesta. (2019). *Precarious to prepared: A manifesto for supporting the six million most at risk of losing their jobs in the next decade*. [https://media.nesta.org.uk/documents/Precarious\\_to\\_prepared](https://media.nesta.org.uk/documents/Precarious_to_prepared)
- The Behavioural Insights Team. (2021). *Applying behavioural insights to career guidance*. Blueprint.

