



## Des emplois à faible mobilité aux emplois à croissance rapide

Cheminements vers les carrières de l'économie propre



Les innovations technologiques menacent les emplois de nombreux secteurs d'activité, mais avec une formation adéquate, il existe des cheminements qui permettent de passer des emplois à haut risque et à faible mobilité (HRFM) à ceux à croissance rapide dans l'économie propre.

Ces emplois à croissance rapide cadrent mieux avec l'orientation future de l'économie canadienne. Préparer les travailleurs à suivre ces parcours et les encourager à les emprunter constituera un défi majeur à court terme pour les établissements d'enseignement, les conseillers d'orientation professionnelle et les organismes de financement.

### Il existe des cheminements permettant la transition

#### La plupart d'entre eux n'exigent pas une période de recyclage prolongée

L'économie propre n'est qu'un des secteurs à croissance rapide au Canada, mais nous avons choisi de nous concentrer sur ce secteur en raison du faible risque qu'il représente dans le cadre de l'effort mondial soutenu par les gouvernements pour promouvoir une économie à faible émission de carbone. Nous avons d'abord établi le nombre total de transitions professionnelles théoriquement possibles entre les fonctions de l'ancienne économie et celles de l'économie propre. De cet ensemble, nous avons estimé le nombre de transitions ou de cheminements possibles à la fois réalisables et souhaitables, en cernant dans chacun d'eux les professions présentant (a) une grande similitude quant aux compétences requises; (b) une progression minimale entre les niveaux de compétences requis et (c) une réduction salariale potentielle n'excédant pas 10 %.

Nos résultats ont été étonnamment positifs : avec seulement un an de recyclage, près de 58 % des parcours potentiels menant à une transition sont à la fois réalisables et souhaitables (c'est-à-dire qu'ils répondent aux trois critères ci-dessus), offrant ainsi plus du double des options disponibles avec seulement six mois de recyclage. Il s'avère toutefois plus difficile d'emprunter les 42 % autres parcours. Même en supposant une formation de trois ans, la proportion des transitions réalisables et souhaitables s'élève à 79,5 %. Certes, il ne faut pas ignorer ces cheminements plus difficiles à effectuer, mais il semble évident que le meilleur retour sur investissement réside dans les transitions rendues possibles par une formation de six mois à un an.

« Une seule année de formation peut mener à au moins une transition pour 90 des 92 professions analysées dans notre étude. »

« La vaste majorité des travailleurs se disent tout à fait prêts à occuper un emploi dans l'économie propre, mais le processus de transition lui-même semble susciter d'importantes préoccupations pour bon nombre d'entre eux. »

Naturellement, il y a des mises en garde. Tout d'abord, les transitions potentielles ne sont pas réparties uniformément dans tout le pays. De même, les coûts de transition (comprenant à la fois le coût direct de la formation et le manque à gagner des salaires perdus pendant la période de formation) varient considérablement d'une province à l'autre. Dans le cadre d'un scénario de formation d'un an, par exemple, les coûts estimés sont aussi bas que 45800 \$ (au Québec) et aussi élevés que 68400 \$ (en Alberta). Bien que les programmes éducatifs soient généralement offerts par les provinces, les programmes fédéraux portant sur les transitions professionnelles et le recyclage ne devraient pas présumer qu'une solution universelle est applicable partout au pays.





## Les travailleurs auront besoin d'aide et de conseils pour faire le saut

Un autre défi se profile à l'horizon. En effet, il ne suffit pas de déceler l'existence d'un éventail de transitions réalisables et souhaitables, mais il faut faire en sorte qu'un grand nombre de travailleurs désirent effectuer ce passage et agissent en conséquence. Pour étoffer ce point, nous avons mené une enquête auprès de 546 travailleurs de l'ensemble du Canada œuvrant dans toutes les industries, enquête étayée par 27 entretiens approfondis avec des experts.

Les facteurs les plus susceptibles de dissuader les travailleurs d'effectuer de telles transitions sont les inquiétudes concernant la rémunération, la force du sentiment d'identité qui les anime dans leurs fonctions actuelles et le degré de sécurité d'emploi offert dans un poste qu'ils ne connaissent pas. Le processus de transition lui-même semble également susciter d'importantes préoccupations pour de nombreux travailleurs. Les répondants ont fait part de leur incertitude au sujet de l'accessibilité du recyclage (à savoir notamment si un nouvel employeur offrirait une formation après l'embauche ou l'exigerait avant l'embauche). Ils se sont également dits préoccupés par l'investissement en temps requis pour le recyclage (et par les salaires perdus pendant cette période), ainsi que par le manque d'information et d'orientation concernant le marché du travail lui-même et les possibilités qui pourraient leur convenir.

## Enjeux et possibilités à prendre en compte

Notre étude a révélé non seulement que les transitions vers l'économie propre existent pour la quasi-totalité des professions à HRFM, mais qu'elles peuvent se réaliser avec une formation d'un an seulement. Pour profiter de cette opportunité, une réflexion approfondie et un investissement important seront bien sûr nécessaires. Nous suggérons quelques points à retenir pour susciter cette réflexion.

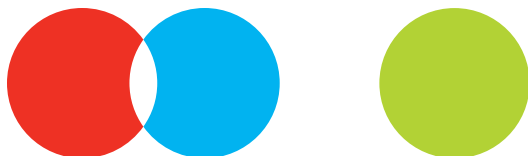
## Pour les enseignants

- Si le plus important retour sur investissement réside dans des périodes de formation plus courtes, quels types de programmes peuvent être mis au point pour en tirer parti tout en offrant aux travailleurs le moins de perturbations et de risques possible?
- Comment pourrait-on reproduire le modèle de formation en ligne du secteur privé dans le domaine technologique pour créer des programmes de formation de base accessibles au plus grand nombre selon une approche à moindre coût?
- Par ailleurs, quelles sont les compétences qui s'acquiert dans le cadre d'une formation pratique à l'aide d'outils et de scénarios propres à l'emploi, et dans quelle mesure ces formations pratiques peuvent-elles être dispensées par le biais de partenariats avec des employeurs potentiels?
- Pour les transitions nécessitant une formation sur une période prolongée, quels modèles de programmes pourraient atténuer les manques à gagner auxquels font face les travailleurs pour les inciter à s'inscrire?
- Quel type de soutien financier et organisationnel pourrait améliorer la capacité et la propension des travailleurs à effectuer une transition d'une carrière à HRFM vers une carrière à croissance rapide?

## Pour les conseillers d'orientation professionnelle

- Comme les travailleurs ont de nombreuses réserves, quelles informations et quels outils pourraient être mis à leur disposition pour faciliter leur transition et les aider à surmonter les obstacles?
- Comment peut-on envisager le lien sans doute complexe entre « sa position actuelle » et « celle dans laquelle on pourrait se retrouver plus tard » (ce qui dépend bien sûr de l'investissement en formation ainsi que du lieu habité), tout en étant réaliste quant aux coûts, aux risques et aux avantages potentiels d'une transition en particulier?
- Quels programmes peuvent financer directement le recyclage ou les manques à gagner entraînés par ce recyclage?
- Existe-t-il des outils en ligne ou pourrait-on en créer pour intégrer toutes les informations disponibles et clarifier davantage les choix, les étapes et les coûts afférents?

Pour lire le rapport intégral et connaître la méthodologie utilisée et les résultats détaillés, consultez [Cheminements professionnels verts : passer d'un emploi vulnérable à une profession à croissance rapide](#).



Partenaires CCF

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

Canada

Ryerson University

Le Conference Board du Canada

Blueprint