



Acquérir les bonnes compétences

Orientation professionnelle des adultes au Canada

Le CIMT a pour mandat d'améliorer l'accessibilité à l'information sur le marché du travail, sa fiabilité et son actualité afin de faciliter la prise de décisions des employeurs, des travailleurs, des chercheurs d'emploi, des universitaires, des décideurs, des éducateurs, des professionnels en développement de carrière, des étudiants, des parents et des populations sous-représentées.

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.

Le rapport Orientation professionnelle des adultes au Canada sur les emplois et les revenus est financé par le Centre des Compétences futures du gouvernement du Canada.

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

Publié originalement par l'OCDE en anglais sous le titre : Career Guidance for Adults in Canada, Getting Skills Right © OECD 2022, <https://doi.org/10.1787/0e596882-en>.

Cette traduction n'a pas été créée par l'OCDE et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de l'OCDE. La qualité de la traduction et sa cohérence avec le texte de l'œuvre en langue originale relèvent de la seule responsabilité de l'auteur ou des auteurs de la traduction. En cas de divergence entre l'œuvre originale et la traduction, seul le texte de l'œuvre originale sera considéré comme valable.

Les opinions exprimées et les arguments employés dans ce document ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que toutes données et cartes qu'il contient, ne préjugent en rien du statut ou de la souveraineté d'un territoire, de la délimitation des frontières internationales et du nom d'un territoire, d'une ville ou d'une zone.

Acquérir les bonnes compétences

Orientation professionnelle des adultes au Canada

Avant-propos

Le monde du travail change. La numérisation, la mondialisation, la transition écologique et le vieillissement de la population ont de profondes répercussions sur le type et la qualité des emplois disponibles et des compétences nécessaires pour les occuper. La mesure dans laquelle les individus, les entreprises et les économies pourront tirer parti de ces changements dépendra essentiellement de la capacité des systèmes d'éducation et de formation des adultes d'aider les gens à développer et à maintenir des compétences pertinentes tout au long de leur carrière professionnelle.

L'orientation professionnelle des adultes est un levier stratégique fondamental pour inciter les adultes à se former et les aider à relever les défis posés par l'évolution rapide des besoins en compétences. Ces services sont particulièrement importants dans le contexte de la pandémie actuelle de COVID-19 et de ses conséquences, car de nombreux adultes ont perdu leur emploi et ont besoin d'aide pour s'orienter dans leurs choix de carrière sur un marché du travail en rapide évolution.

Pour explorer cette question, l'OCDE a entrepris un ambitieux programme de travail sur le fonctionnement, l'efficacité et la résilience des systèmes d'orientation professionnelle des adultes dans différents pays. Dans le cadre de ce projet, l'OCDE a mené une enquête en ligne dans 10 pays (Allemagne, Argentine, Brésil, Canada, Chili, États-Unis, France, Italie, Mexique et Nouvelle-Zélande) entre 2020 et 2021 afin de mieux comprendre l'expérience des adultes en matière d'orientation professionnelle, ainsi que les obstacles auxquels ils pourraient se heurter pour accéder à ces services. L'OCDE a également préparé un questionnaire pour recueillir de l'information sur les bonnes pratiques dans les pays de l'OCDE dans le domaine de l'orientation professionnelle des adultes.

Le rapport présente un examen de l'orientation professionnelle au Canada. Le chapitre 1 présente le contexte actuel du marché du travail canadien et donne un aperçu du système d'orientation professionnelle dans les provinces et territoires canadiens. Le chapitre 2 évalue la couverture et l'inclusivité des services d'orientation professionnelle, en se concentrant en particulier sur les adultes vulnérables. Le chapitre 3 examine les différentes dimensions de la qualité de l'orientation professionnelle et propose des mesures stratégiques pour améliorer la prestation de services. En plus des nouvelles données d'enquête, l'analyse du rapport s'appuie sur des entretiens avec des intervenants canadiens et des questionnaires stratégiques remplis par les ministères fédéraux et provinciaux.

Magdalena Burtscher et Katharine Mullock de la Division des compétences et de l'employabilité de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales sont les auteures du présent rapport. Erika Xiomara Chaparro Pérez a fourni de précieuses recherches statistiques. Le travail a été réalisé sous la supervision de Glenda Quintini (responsable de l'équipe Compétences) et de Mark Keese (chef de la division Compétences et employabilité) et a bénéficié des contributions utiles des membres de l'équipe Compétences. Nous tenons à remercier tout particulièrement les nombreux intervenants canadiens qui ont partagé leur expertise et leurs idées lors d'entretiens virtuels en juin et juillet 2021, ainsi que le Centre de Compétences futures et le Conseil de l'information sur le marché du travail pour leur collaboration active.

Le présent rapport est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE, avec l'aide financière du Centre de Compétences futures et du Conseil de l'information sur le marché du travail. Les opinions qui y sont exprimées ne doivent pas être considérées comme un reflet de la position officielle du gouvernement du Canada ou de tout autre pays membre de l'OCDE.

Table des matières

Avant-propos	3
Acronymes et abréviations	8
Sommaire	10
1 L'orientation professionnelle pour soutenir la reprise au Canada	13
1.1. Un marché du travail en évolution	15
1.2. Compétences et formation des adultes au Canada	21
1.3. L'orientation professionnelle des adultes au Canada	24
Références	41
Notes	43
2 Favoriser une utilisation plus soutenue et inclusive de l'orientation professionnelle au Canada	44
2.1. Utilisation des services d'orientation professionnelle	46
2.2. Inclusivité des services d'orientation professionnelle	55
Références	63
Notes	63
3 Promouvoir la grande qualité de la prestation de services d'orientation professionnelle au Canada	64
3.1. Taux de satisfaction et résultats déclarés de l'orientation professionnelle au Canada	66
3.2. Générer et utiliser de l'information de grande qualité sur le marché du travail	73
3.3. Tenir les fournisseurs responsables et faire le suivi des résultats	78
3.4. Normalisation de la formation et des qualifications des conseillers d'orientation professionnelle	84
Références	98
Notes	98
Annexe A. Réponses aux questionnaires sur les politiques	99
Annexe B. Note méthodologique sur l'Enquête sur l'orientation professionnelle des adultes	100
Références	103
Notes	103
Annexe C. Analyse de sensibilité	105

FIGURES

Figure 1.1. Emploi et chômage pendant la pandémie

16

Figure 1.2. Mises à pied par catégorie salariale pendant la COVID-19

et la crise financière, Canada	18
Figure 1.3. Emplois vulnérables à l'automatisation ou à des changements importants	20
Figure 1.4. Écart de participation à l'apprentissage des adultes selon les groupes démographiques	23
Figure 1.5. Au Canada, la prestation des services d'orientation professionnelle est assurée par un éventail de fournisseurs	30
Figure 1.6. Utilisation des services publics d'emploi au Canada, par situation d'emploi	32
Figure 1.7. Prestation des services d'orientation professionnelle pendant la pandémie de COVID-19	39
Figure 2.1. Proportion des adultes qui ont consulté un conseiller d'orientation professionnelle	47
Figure 2.2. Intensité de l'utilisation des services d'orientation professionnelle par les adultes	47
Figure 2.3. Raisons de vouloir obtenir des services professionnels, Canada et moyenne de l'OCDE	48
Figure 2.4. Utilisation de l'information en ligne dans la comparaison internationale	49
Figure 2.5. Participation à d'autres activités de développement de la carrière, Canada et moyenne de l'OCDE	50
Figure 2.6. Changement dans l'utilisation des services d'orientation professionnelle pendant la COVID-19, Canada	51
Figure 2.7. Augmentation déclarée de la demande d'orientation professionnelle pendant la pandémie, Canada et moyenne de l'OCDE	52
Figure 2.8. Raisons de ne pas consulter un conseiller d'orientation professionnelle, Canada et moyenne de l'OCDE	53
Figure 2.9. Contribution financière des adultes à l'orientation professionnelle	54
Figure 2.10. Bénéficiaires d'un soutien additionnel du revenu, Canada	55
Figure 2.11. Utilisation des services d'orientation professionnelle, par caractéristique socioéconomique et démographique, Canada	56
Figure 2.12. Utilisation des services d'orientation professionnelle par les adultes, à divers degrés de confiance à l'égard des perspectives sur le marché du travail, Canada	57
Figure 3.1. Satisfaction et perception des utilisateurs en matière d'orientation professionnelle	67
Figure 3.2. Résultats de l'orientation professionnelle en matière d'emploi, d'éducation et de formation, Canada	69
Figure 3.3. Adapter les services d'orientation professionnelle en fonction des besoins individuels	70
Figure 3.4. Évaluation des compétences dans le cadre des services d'orientation professionnelle	71
Figure 3.5. Feuilles de route personnalisées pour le développement de carrière dans le cadre des services d'orientation professionnelle	72
Figure 3.6. Type d'information recherchée et reçue pendant l'orientation professionnelle, Canada	74
Figure B.1. Composition de l'échantillon par âge, sexe et groupe d'éducation, comparativement à la composition de la population réelle, données pondérées	102

TABLEAUX

Tableau 1.1. Modes réels et souhaités de prestation des services, Canada et OCDE	38
Tableau 2.1. Utilisation des services d'orientation professionnelle, par caractéristique sociodémographique et démographique, Canada	57
Tableau 3.1. Portails en ligne des provinces et des territoires	77
Tableau 3.2. Certifications for career development practitioners across Canada	88
Tableau A.1. Provinces et territoires qui ont répondu au questionnaire de l'OCDE sur les politiques de 2021 « Orientation professionnelle des adultes au Canada »	99
Tableau B.1. Taille de l'échantillon définitif par pays	103
Tableau C.1. Analyse de sensibilité	105

Suivez les publications de l'OCDE sur :



http://twitter.com/OECD_Pubs



<http://www.facebook.com/OECDPublications>



<http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871>



<http://www.youtube.com/oecdilibrary>



<http://www.oecd.org/oeccdirect/>

Acronymes et abréviations

Abréviations	
IA	Intelligence artificielle
FCDC	Fondation canadienne pour le développement de carrière
PDC	Professionnelle ou professionnel en développement de carrière
PDCC	Professionnelle ou professionnel en développement de carrière certifié
CDI	Career Development Institute, Royaume-Uni
CEIS	Career and Employment Information Services, Alberta
CERIC	Canadian Education and Research Institute for Counselling
CLARS	Coordinated Language Assessment and Referral System, Ontario
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail, Québec
CEP	Conseil en Évolution Professionnelle, France
C.O.	Conseillers et conseillères d'orientation, Québec
CPC	Career Professionals Canada
ECGC	European Career Guidance Certificate
ESDC	Emploi et Développement social Canada
ESPP	Employment Success Package Programme, Corée
FMMT	Forum des ministres du marché du travail
CCF	Centre des Compétences futures
PIB	Produit intérieur brut
GOAL	Guidance and Orientation for Adult Learners, projet de l'UE
AISOP	Association Internationale d'Orientation Scolaire et Professionnelle
TIC	Technologie de l'information et des communications
IRC	Indicateur de rendement clé
EDMT	Ententes sur le développement du marché du travail
IMT	Information sur le marché du travail
CIMT	Conseil de l'information sur le marché du travail
NCI	National Career Institute, Australie
NCGE	National Centre for Guidance in Education, Irlande
ONG	Organisation non gouvernementale
OCCOQ	Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PAL	Priorities for Adult Learning Dashboard
PARAF	Programme pour la requalification et l'augmentation de la formation, Québec
PCM	People and Communities in Motion, Québec
SPE	Service public d'emploi
PIEICA	Programme pour l'évaluation international des compétences adultes (Enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes)
PLAR	Évaluation et reconnaissance des acquis
PRACTIC	Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologies de l'information et communications, Québec
PRIME	Performance Recording Instrument for Meaningful Evaluation
RAC	Reconnaissance des acquis et des compétences, Québec
SARCA	Services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement, Québec
SCGA	OECD Survey of Career Guidance for Adults (Enquête de l'OCDE sur l'orientation professionnelle des adultes)
GdeC	Le Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière
PME	Petites et moyennes entreprises
VET	Vocational education and training
EPM	Entente sur le perfectionnement de la main-d'œuvre

Acronymes des provinces et des territoires du Canada	
AB	Alberta
BC	Colombie-Britannique
MB	Manitoba
NB	Nouveau-Brunswick
NL	Terre-Neuve-et-Labrador
NS	Nouvelle-Écosse
NT	Territoires du Nord-Ouest
NU	Nunavut
ON	Ontario
PE	Île-du-Prince-Édouard
QC	Québec
SK	Saskatchewan
YT	Yukon

Sommaire

La pandémie de COVID-19 a eu un impact profond sur le marché du travail canadien, creusant les fossés existants et modifiant la demande de compétences. Déjà avant la pandémie, la demande de main-d'œuvre évoluait en raison de l'adoption de nouvelles technologies numériques, du vieillissement de la population, de la mondialisation et de la décarbonisation. Les besoins en compétences pour les emplois dans les secteurs et industries en croissance ne sont souvent pas les mêmes que les besoins à combler pour les emplois qui risquent d'être automatisés ou externalisés. Dans ce contexte, de nombreux adultes sont amenés à envisager d'autres parcours professionnels, à se perfectionner ou à se recycler.

Les données internationales sont de plus nombreuses à indiquer que l'orientation professionnelle peut favoriser des transitions professionnelles réussies : non seulement du système d'éducation au marché du travail, mais aussi du chômage à l'emploi, et des secteurs en déclin aux secteurs en croissance. De cette manière, elle peut soutenir la reprise postpandémique en facilitant les transitions professionnelles et en renforçant la participation des groupes vulnérables au marché du travail.

La présente étude fait le point sur les services d'orientation professionnelle pour adultes au Canada et les place dans une perspective internationale. Elle s'appuie sur les résultats d'une nouvelle enquête internationale, l'Enquête de l'OCDE sur l'orientation professionnelle des adultes, sur des entretiens avec les principaux intervenants canadiens et des questionnaires sur les politiques remplis par les ministères fédéraux et provinciaux.

Les adultes canadiens utilisent moins les services d'orientation professionnelle que les adultes d'un certain nombre d'autres pays de l'OCDE. Selon l'enquête, seulement 19 % des adultes canadiens ont utilisé un service professionnel au cours des cinq dernières années. C'est presque la moitié de la moyenne des pays de l'enquête (39 %). Cette utilisation moindre des professionnels au Canada reflète le fait que les adultes canadiens sont moins enclins que leurs homologues internationaux à demander conseil lorsqu'ils choisissent un programme d'études ou de formation (19 % contre 31 %), ou lorsqu'ils souhaitent progresser dans leur emploi actuel (27 % contre 40 %). Les adultes ayant un emploi au Canada sont également moins susceptibles d'utiliser les services d'orientation professionnelle que les chômeurs, ce qui n'est pas le cas dans les autres pays. La raison la plus souvent invoquée par les adultes pour ne pas utiliser les services professionnels est qu'ils n'en ressentent pas le besoin, ce qui est commun aux autres pays de l'enquête. Contrairement aux autres pays, toutefois, les adultes canadiens étaient plus susceptibles de déclarer qu'ils n'avaient pas assez de temps en raison de leurs responsabilités professionnelles, familiales ou de garde d'enfants.

Au Canada, les adultes peu instruits, les adultes plus âgés et les personnes vivant dans des régions rurales sont moins susceptibles d'utiliser les services d'orientation professionnelle que les autres groupes, ce qui correspond à ce qu'on observe également dans d'autres pays de l'OCDE. C'est là une source d'inquiétude, car ces groupes se heurtent souvent à des obstacles à l'emploi qui se recoupent et courent un risque plus grand d'obsolescence des compétences et d'automatisation des emplois que d'autres groupes qui s'intéressent plus à l'orientation professionnelle. Au Canada, l'inclusion dans la prestation de services est un problème particulièrement pressant : contrairement à la situation dans les autres pays de l'OCDE, les adultes canadiens qui ont un sentiment négatif à l'égard de leurs perspectives sur le marché du travail

sont en fait moins susceptibles de chercher une orientation professionnelle que ceux qui ont un sentiment plus positif. Une sensibilisation plus active et un meilleur ciblage des services sont essentiels pour favoriser un plus grand recours à l'orientation professionnelle par les groupes vulnérables. En Australie, par exemple, les services publics de l'emploi de Victoria envoient des « défenseurs d'intérêts » dans la communauté pour entrer en contact avec les adultes vulnérables où qu'ils se trouvent, notamment dans les bibliothèques, les centres communautaires, les foyers de logements sociaux, les centres commerciaux et autres lieux offrant des services communautaires. Parallèlement, le projet pilote européen GOAL montre comment une sensibilisation active et la prise en compte des besoins complexes des groupes vulnérables par l'entremise de l'orientation professionnelle peuvent être efficaces pour accroître leur participation à l'éducation et à la formation des adultes, même s'il faut investir considérablement.

Les fournisseurs de services professionnels pour les adultes les plus courants au Canada sont les services d'emploi gouvernementaux et les fournisseurs privés d'orientation professionnelle. Les services d'emploi gouvernementaux offerts par les provinces sont axés sur le jumelage d'emplois et ciblent généralement les adultes sans emploi. Les adultes ayant un emploi sont plus susceptibles de consulter les services d'orientation professionnelle offerts par les fournisseurs privés, même s'ils doivent payer. Les adultes qui courent un risque élevé d'automatisation de l'emploi sont généralement plus âgés et moins qualifiés, et peuvent ne pas avoir les moyens de ces services privés. Dans le contexte actuel d'évolution rapide de la demande de compétences et de la nécessité d'atteindre les travailleurs avant qu'ils ne perdent leur emploi, il s'agit d'une lacune importante dans l'offre de services. Les expériences de l'Allemagne et de la Flandre (Belgique) montrent comment les services de l'emploi financés par l'État peuvent adopter une approche plus proactive en renforçant leur capacité à servir à la fois les chômeurs et les travailleurs salariés.

Au Canada, la responsabilité de la politique en matière d'orientation professionnelle des adultes est partagée entre les différents ordres de gouvernement et les organismes d'intervenants. L'élaboration des politiques d'orientation professionnelle des adultes est façonnée par les ententes fédérales-provinciales de financement concernant les services d'emploi, la coopération interministérielle par l'entremise de groupes de travail, et le travail de différents organismes d'intervenants pour soutenir la coordination des politiques. Il n'y a cependant pas d'élaboration stratégique d'une politique d'orientation professionnelle à l'échelle fédérale ou provinciale. Certains pays de l'OCDE, par exemple l'Australie, l'Irlande et la Norvège, disposent d'organismes publics spécialisés dans la coordination de l'orientation professionnelle entre les ministères et les ordres de gouvernement.

Le Canada obtient de bons résultats par rapport aux pays de l'OCDE en ce qui concerne la qualité de l'orientation professionnelle, mais il est possible d'améliorer l'uniformité de la prestation des services. La satisfaction des adultes canadiens à l'égard des services professionnels est comparable à celle des adultes des autres pays, et ils sont plus susceptibles d'indiquer que les services d'orientation professionnelle sont utiles pour atteindre les résultats déclarés en matière d'emploi et de formation. Le rapport explore divers moyens que le Canada pourrait mettre en œuvre pour améliorer la qualité de ses services afin de maintenir ces bons résultats. Les provinces pourraient être plus systématiques dans le suivi des résultats en fonction des objectifs stratégiques à long terme. Le financement lié au rendement de Nova Scotia Work et l'utilisation par la Saskatchewan de l'outil d'évaluation de l'employabilité PRIME sont des exemples novateurs à cet égard. Les conseillers d'orientation professionnelle pourraient également être mieux soutenus pour consulter et tirer des enseignements utiles de données complexes sur le marché du travail, par exemple par des séances de formation régulières sur l'évolution du marché du travail, comme cela se fait en France et en Belgique. Enfin, le Canada est un chef de file de l'OCDE en ce qui concerne l'élaboration d'un cadre de compétences pour les professionnels en développement de carrière, qui constitue la base de la certification pancanadienne des conseillers d'orientation professionnelle en cours d'élaboration. Soutenir la mise en œuvre de cette certification volontaire et pancanadienne pourrait contribuer à établir une norme de pratique commune qui pourrait également améliorer l'uniformité de la prestation des services dans les provinces et les territoires et entre eux.

L'encadré ci-dessous résume neuf recommandations visant à renforcer la coordination de la politique d'orientation professionnelle des adultes au Canada, à encourager une utilisation accrue et plus inclusive des services professionnels destinés aux adultes et à promouvoir une prestation de services de grande.

Recommandations principales

Renforcer la coordination de la politique en matière d'orientation professionnelle et de prestation des services afférents

- Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux devraient coordonner, peut-être par l'entremise du Forum des ministres du marché du travail ou un autre organisme désigné pour jouer ce rôle de coordination, l'élaboration d'une stratégie pour l'orientation professionnelle des adultes au Canada.
- Renforcer la capacité des services publics d'emploi des provinces afin de créer des possibilités proactives d'orientation professionnelle des adultes qui occupent des emplois qui risquent de disparaître ou dont les perspectives professionnelles sont faibles.
- Améliorer la collaboration entre les fournisseurs de formation, les services publics d'emploi et les employeurs afin d'appuyer la prestation d'une orientation professionnelle et d'une formation neutres aux adultes.
- Les services publics d'emploi devraient continuer d'offrir un mélange de services d'orientation en personne et à distance, mais étendre la prestation des services en personne pour répondre à la demande des clients, lorsque les conditions sanitaires le permettront.

Favoriser une utilisation accrue et plus inclusive des services d'orientation professionnelle

- Pour mieux faire connaître les services d'orientation professionnelle, les provinces et les territoires devraient renforcer les aiguillages entre les services publics et lancer une campagne médiatique.
- Les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient consacrer des fonds pour atteindre les adultes vulnérables dans leurs communautés et lieux de travail et mieux cibler les services d'orientation professionnelle en fonction de leurs besoins.

Promouvoir la prestation de services d'orientation professionnelle de grande qualité

- Les provinces et les territoires devraient surveiller systématiquement les résultats des services d'orientation professionnelle financés par l'État, en fonction des objectifs stratégiques à long terme.
- Les provinces et les territoires devraient renforcer la formation des conseillers qui travaillent dans des services publics d'orientation professionnelle, en particulier sur l'utilisation de l'information sur le marché du travail.
- Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux devraient en concertation appuyer et financer la mise en œuvre d'une certification pancanadienne volontaire des professionnels en développement de carrière.

1 L'orientation professionnelle pour soutenir la reprise au Canada

Les marchés du travail canadiens ont été gravement touchés par la pandémie de COVID-19, ce qui a rappelé l'importance d'une main-d'œuvre qualifiée et résiliente, capable de gérer les transitions professionnelles. Ce chapitre donne d'abord un aperçu des répercussions de la pandémie, ainsi que des tendances à plus long terme en matière d'évolution technologique, de mondialisation, de vieillissement de la population et de décarbonisation sur les marchés du travail canadiens. Il examine ensuite les résultats actuels du Canada en matière d'acquisition de compétences chez les adultes. Enfin, le chapitre donne un aperçu du système canadien d'orientation professionnelle des adultes, notamment de la manière dont la responsabilité est partagée, des principaux fournisseurs et de la façon dont les services sont fournis.

Résumé

Les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la production et l'emploi ont été sans précédent, entraînant un nombre record de chômeurs. Mais tous les secteurs et tous les travailleurs n'ont pas été touchés de la même manière. Les industries qui ont pu passer au travail à distance et à la fourniture de services numériques ont été moins touchées. Les répercussions sur l'emploi ont été plus importantes pour les jeunes, les travailleurs peu spécialisés et faiblement rémunérés, les femmes de même que les groupes minoritaires, notamment les Autochtones. Ces groupes ont profité de la reprise de l'emploi, mais demeurent plus vulnérables aux réductions du nombre d'heures de travail ou aux pertes d'emploi découlant des nouvelles vagues d'infections.

Déjà avant la pandémie, les besoins en matière de compétences évoluaient en raison de l'adoption de technologies, du vieillissement de la population, de la mondialisation et de la décarbonisation. La pandémie a amplifié les tendances actuelles qui mettent certains groupes de travailleurs en danger en raison de la désuétude des compétences et de l'automatisation des emplois. La formation et l'orientation professionnelle des adultes constituent un levier politique essentiel pour soutenir la reprise de l'emploi après la pandémie. Selon un nombre grandissant de preuves internationales, l'orientation professionnelle, qui englobe un éventail de services qui aide les gens à faire des choix éclairés en matière de travail et de formation, peut faciliter les transitions fructueuses sur le marché du travail et aider à contrer l'élargissement à long terme du fossé entre les groupes socio-économiques.

La responsabilité de l'orientation professionnelle des adultes, ou du développement de carrière comme on l'appelle souvent au Canada, est partagée entre différents niveaux et secteurs du gouvernement. Il y a toutefois peu d'élaboration stratégique d'une politique d'orientation professionnelle au Canada. Les fournisseurs les plus courants de services d'orientation professionnelle des adultes au Canada sont les services d'emploi dirigés par les gouvernements provinciaux et territoriaux et les services privés d'orientation professionnelle. Si les premiers s'adressent principalement aux chômeurs, les seconds peuvent être coûteux pour les particuliers, ce qui constitue un défi pour une approche proactive, inclusive et permanente de l'orientation professionnelle au Canada.

Le présent chapitre décrit le contexte actuel du marché du travail au Canada et donne un aperçu du système de la politique en matière d'orientation professionnelle et de sa mise en œuvre auprès des adultes dans les provinces et territoires. Il met en évidence la manière dont la crise de la COVID-19 a amplifié les changements structurels de la demande de compétences par suite de la mondialisation, les changements technologiques, le vieillissement de la population et la décarbonisation. Dans ce contexte, le développement des compétences des adultes est plus important que jamais. On constate à l'échelle internationale de plus en plus de preuves que l'orientation professionnelle peut motiver les adultes – en particulier ceux qui sont les plus vulnérables sur le marché du travail – à accéder à des possibilités de formation pour adultes qui favoriseront leur employabilité et leur capacité à s'adapter à l'évolution du marché du travail (voir l'encadré 3.1.).

Dans le contexte de la présente étude, l'expression « orientation professionnelle » désigne un éventail de services visant à aider des personnes de tous les groupes d'âge à faire des choix éclairés en matière de scolarité, de formation et de profession et à gérer leurs carrières (voir l'encadré 1.1). L'orientation professionnelle a généralement été axée sur les jeunes, mais le présent rapport se concentre sur les

adultes déjà sur le marché du travail. Pour faciliter la mesure, les auteurs se sont concentrés sur les adultes de 25 à 64 ans, mais reconnaissent que de nombreux adultes demeurent beaucoup plus longtemps sur le marché du travail après 64 ans et peuvent continuer de tirer profit de l'orientation professionnelle et des possibilités d'apprentissage bien au-delà de 64 ans.

L'analyse présentée dans ce rapport s'appuie sur trois sources : des entretiens virtuels avec des intervenants canadiens, un questionnaire sur les politiques rempli par le ministère fédéral et des ministères provinciaux de l'Emploi et des ministères provinciaux et territoriaux de l'Éducation, et l'Enquête de l'OCDE sur l'orientation professionnelle des adultes (l'enquête). Cette dernière est une enquête en ligne sur l'utilisation, la fourniture, le caractère inclusif et la qualité des services d'orientation professionnelle des adultes dans les différents pays. Elle comble une importante lacune en créant une source de données comparable à l'échelle internationale sur l'utilisation des services d'orientation professionnelle des adultes. Elle a été adaptée au contexte canadien et menée au Canada en juin 2021 et, au moment de la rédaction du présent document, elle avait été réalisée dans 9 autres pays (Allemagne, Argentine, Brésil, Chili, États-Unis, France, Italie, Mexique, Nouvelle-Zélande). L'Annexe donne plus de détails sur le questionnaire sur les politiques et la méthodologie de l'enquête.

1.1. Un marché du travail en évolution

Les graves répercussions de la pandémie de COVID-19 sur l'emploi ont coïncidé avec les transformations en cours sur les marchés du travail canadiens. La présente section examine l'incidence de la pandémie sur les marchés du travail canadiens, ainsi que la manière dont d'autres changements structurels comme la numérisation, l'évolution démographique et la décarbonisation, ont transformé la demande en matière de compétences.

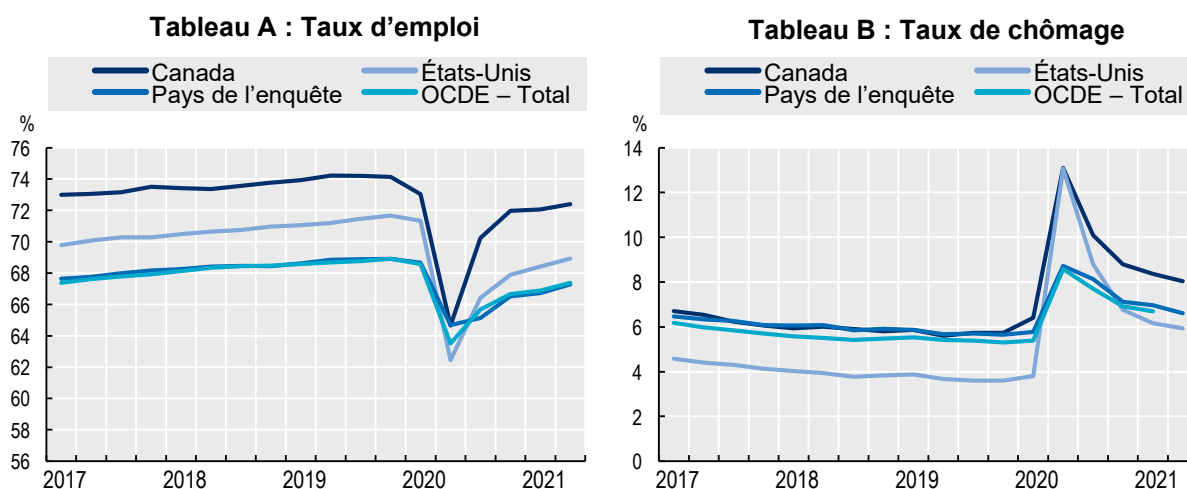
1.1.1. La crise de la COVID-19 a provoqué un bouleversement sans précédent en matière d'économie et d'emploi

La pandémie de COVID-19 a entraîné une crise économique et de l'emploi sans précédent au Canada et dans le monde. Les mesures prises pour endiguer le virus et atténuer sa propagation, associées à une grande incertitude quant aux perspectives mondiales, ont entraîné une chute immédiate de l'activité économique. Comme celui d'autres pays de l'OCDE, le PIB réel du Canada a chuté de 15 % pendant la première vague de la pandémie, ce qui dépasse de loin les répercussions de la crise financière mondiale de 2008-2009. La production économique a vite repris au cours du deuxième semestre de 2020 et s'est maintenue un peu inégalement en 2021(OCDE, 2021^[1]).

Avant la pandémie, la croissance de l'emploi au pays était régulière depuis 2009, avec un faible taux de chômage record de 5,7 % en 2019 et un resserrement des conditions du marché du travail. En raison des mesures sanitaires de confinement, le taux de chômage a culminé à près de 13,5 %, en termes corrigés des variations saisonnières, et les pertes d'emploi totales de février à avril 2020 se sont élevées à trois millions. Les premiers confinements ont entraîné une forte hausse du chômage de longue durée¹, constaté au troisième trimestre de 2020 (Statistique Canada, 2021^[2]). En novembre 2021, le taux de chômage était revenu à 6,1 %, contre 5,5 % en moyenne dans l'OCDE et un peu au-dessus de son niveau d'avant la pandémie (OCDE, 2021^[3]). Le chômage chronique chute, mais à 24 %, il demeure supérieur aux niveaux d'avant la crise, soit à 16 % avant février 2020 (Statistique Canada, 2021^[4]). Un certain fléchissement du marché du travail s'est produit en janvier 2022 en raison du retour des mesures plus strictes de la santé publique en réaction à la hausse soudaine des infections de COVID-19 attribuables au variant Omicron.

Figure 1.1. Emploi et chômage pendant la pandémie

Taux d'emploi et de chômage trimestriels, de 15 à 64 ans, 2017-2021



Nota : Le taux d'emploi est défini comme le pourcentage de la population en âge de travailler qui est employée. Le taux de chômage est défini comme le pourcentage de chômeurs parmi la population active. Dans les enquêtes sur la main-d'œuvre au Canada et aux États-Unis, les employés faisant l'objet d'une mise à pied temporaire sont classés dans la catégorie des chômeurs, contrairement aux autres pays de l'OCDE. Par conséquent, ces deux pays ont connu des pics initiaux plus marqués du taux de chômage à la suite de la crise de la COVID-19.

Source : OCDE (Marché du travail. Principaux indicateurs économiques (base de données), 2021^[5]) « Statistiques sur le marché du travail », Principaux indicateurs économiques (base de données), <https://doi.org/10.1787/data-00046-fr> (consulté le 22 juin 2021).

L'impact initial de la COVID-19 s'est fait plus lourdement ressentir dans certains secteurs et certaines régions que dans d'autres en raison des mesures de distanciation sociale, de la diminution temporaire de la demande des consommateurs pour certains biens et services et des perturbations de marchés et des chaînes d'approvisionnement mondiaux. Les services qui dépendent des interactions en face à face, des dépenses non essentielles et des déplacements internationaux ont subi un effet plus direct des mesures de confinement et d'atténuation. En effet, le secteur de l'hébergement et de la restauration, ainsi que celui des arts, des spectacles et des loisirs ont enregistré les plus fortes baisses de la production et de l'emploi. Selon les données de Statistique Canada, la production mensuelle de ces secteurs d'activité était toujours plus faible en octobre 2021 qu'avant la pandémie (Statistique Canada, 2021^[6]). Les services essentiels, et les secteurs qui ont pu s'adapter aux circonstances en passant au télétravail ou à la fourniture de services virtuels, ont connu une perturbation plus modérée de leur activité économique (Banque du Canada, 2021^[7]). Les effets de la COVID-19 ont également été différents selon les régions et les provinces, en raison de la variation de la capacité du système de santé, des mesures de confinement et de la dépendance à l'égard des industries et des secteurs qui ont été profondément touchés (Banque du Canada, 2021^[7]).

Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux du Canada ont adopté un éventail de programmes pour aider les travailleurs et les entreprises à traverser la crise, éviter les mises à pied et appuyer le réembauchage des employés. Voici des exemples des mesures fédérales : la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC); une subvention salariale temporaire de 75 % de ce dernier jusqu'à un maximum de 24 semaines; un accès au crédit facilité pour les entreprises par le truchement du Programme de crédit aux entreprises (PCE); et la Prestation canadienne d'urgence (PCU) pour venir en aide aux travailleurs qui n'étaient pas couverts ou admissibles à l'Assurance emploi (OCDE, 2020^[8]). Ces mesures devraient contribuer à une solide reprise de l'emploi après le creux de la crise en avril 2020.

À la fin de 2021, alors que le taux de chômage était presque revenu au taux d'avant la pandémie, la reprise de l'emploi a entraîné un resserrement substantiel dans certains secteurs. Comme les conditions du marché du travail ressemblent de plus en plus à celles qu'on observait avant la pandémie, elles vont probablement contribuer à des pénuries de compétences dans les marchés du travail provinciaux, régionaux et locaux, à des disparités géographiques entre les nouveaux postes disponibles et les travailleurs disponibles ayant les compétences requises pour les occuper (Statistique Canada, La COVID-19 au Canada : le point de fin d'année sur les répercussions sociales et économiques, 2021^[9]).

1.1.2. Certains groupes ont été plus durement touchés par la pandémie, ce qui a élargi les fossés existants sur les marchés du travail.

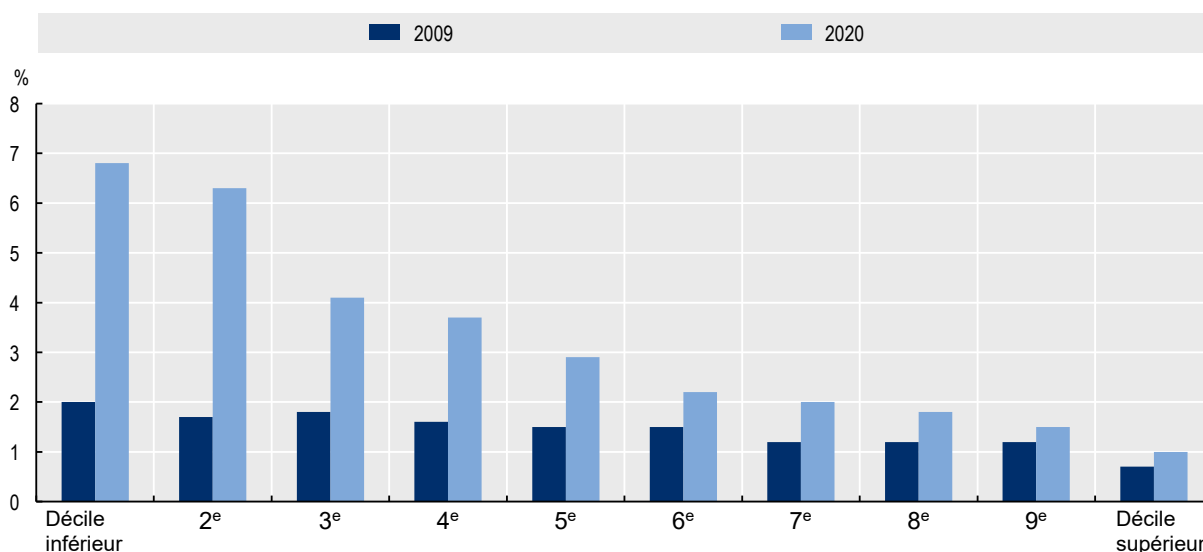
Le recul de l'emploi qui a suivi le début de la pandémie a touché de manière inégale les groupes sociaux et économiques au Canada, élargissant les fossés existants sur les marchés du travail canadiens. Les répercussions les plus importantes ont touché les jeunes, les travailleurs peu certifiés, les employés temporaires et les groupes minoritaires. Les jeunes de moins de 24 ans ont été particulièrement touchés, puisqu'ils ont subi 45 % des pertes d'emploi en 2020 (Statistique Canada, 2021^[2]). De plus, les membres des minorités, y compris les Autochtones, ont subi un effet économique plus important en raison de la crise, et connu des niveaux plus élevés de chômage, de difficultés financières et de représentation dans les emplois à bas salaires (Statistique Canada, 2021^[2]).

Selon les données sur la main-d'œuvre de 2020, les femmes ont été plus touchées par les pertes initiales d'emploi que les hommes, principalement en raison de leur surreprésentation dans le secteur des services. Les femmes ont aussi connu une plus importante diminution de leurs heures rémunérées que les hommes, ce qui pourrait également être lié au fait qu'elles ont dû s'occuper davantage de leurs enfants pendant les fermetures des écoles et des garderies. La reprise de l'emploi chez les femmes a initialement pris du retard par rapport aux hommes (LMIC-CIMT, Les femmes en récession : En quoi la COVID-19 est-elle différente? Rapport de perspectives de l'IMT n° 39, 2021^[10]), mais elle a rattrapé ce retard vers la fin de 2021.

Contrairement à ce qui s'est passé pendant la crise financière mondiale de 2009, les nouvelles mises à pied en 2020 ont touché de manière disproportionnée les personnes se situant au bas de la courbe de répartition des salaires (figure 1.2). Les travailleurs à bas salaires ont également connu une baisse plus importante de leurs heures de travail que leurs homologues à hauts revenus pendant la crise de la COVID-19. Les salaires et le niveau de scolarité sont fortement corrélés (OCDE, Regards sur l'éducation 2020 : Les indicateurs de l'OCDE, 2020^[11]), et selon les données, les groupes peu certifiés étaient surreprésentés parmi les personnes qui se sont retrouvées au chômage pendant la crise.

Figure 1.2. Mises à pied par catégorie salariale pendant la COVID-19 et la crise financière, Canada

Taux mensuels moyens de mise à pied des employés, par décile salarial, 2009 et 2020



Nota : Changement mensuel de janvier 2020 à décembre 2020; toutes les paires de mois pour 2009.

Source : Statistique Canada (La COVID-19 au Canada : le point sur les répercussions sociales et économiques après un an, 2021), *La COVID-19 au Canada : le point sur les répercussions sociales et économiques après un an*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2021001-fra.htm#a4> (consulté le 10 octobre 2021).

Même si l'emploi a presque retrouvé les niveaux prépandémiques en général, il a mis plus de temps à reprendre pour certains groupes vulnérables (OCDE, 2021^[12]). Ces derniers se heurtent souvent à de nombreux obstacles à l'emploi qui se recoupent, par exemple une expérience de travail limitée, des obligations liées à des soins, des compétences limitées ou des problèmes de santé. Les crises précédentes ont montré que les ralentissements économiques peuvent laisser des cicatrices à long terme sur les résultats d'emploi chez les jeunes qui entrent sur le marché du travail à un moment de crise (Andrews, Deutscher, Hambur, & Hansell, 2020^[13]; Bell & Blanchflower, 2011^[14]). Il reste à voir, au moment de la rédaction du présent rapport, si les mesures gouvernementales telles que le financement additionnel de la Stratégie emploi et compétences jeunesse, aidera à prévenir ces effets néfastes.

L'analyse de l'OCDE a montré une association entre la vulnérabilité des travailleurs face aux évolutions technologiques et l'intensité avec laquelle la crise les a touchés (OCDE, 2021^[12]). En particulier, les travailleurs dont les compétences et les professions faisaient l'objet d'une faible demande et qui étaient plus vulnérables à l'automatisation avant la pandémie étaient plus susceptibles de perdre leur emploi en 2020, tandis que leurs homologues plus certifiés étaient plus susceptibles de connaître une réduction des heures de travail et un passage au travail à distance (OCDE, 2021^[12]). Les travailleurs occupant des emplois plus vulnérables au risque d'automatisation ont pu connaître une reprise de l'emploi plus faible et ont pu être forcés de changer de profession, étant donné l'accélération de la réorganisation du travail et l'adoption de nouvelles technologies sur le marché du travail depuis le début de la crise (OCDE, 2021^[12]; McKinsey Global Institute, 2021^[15]).

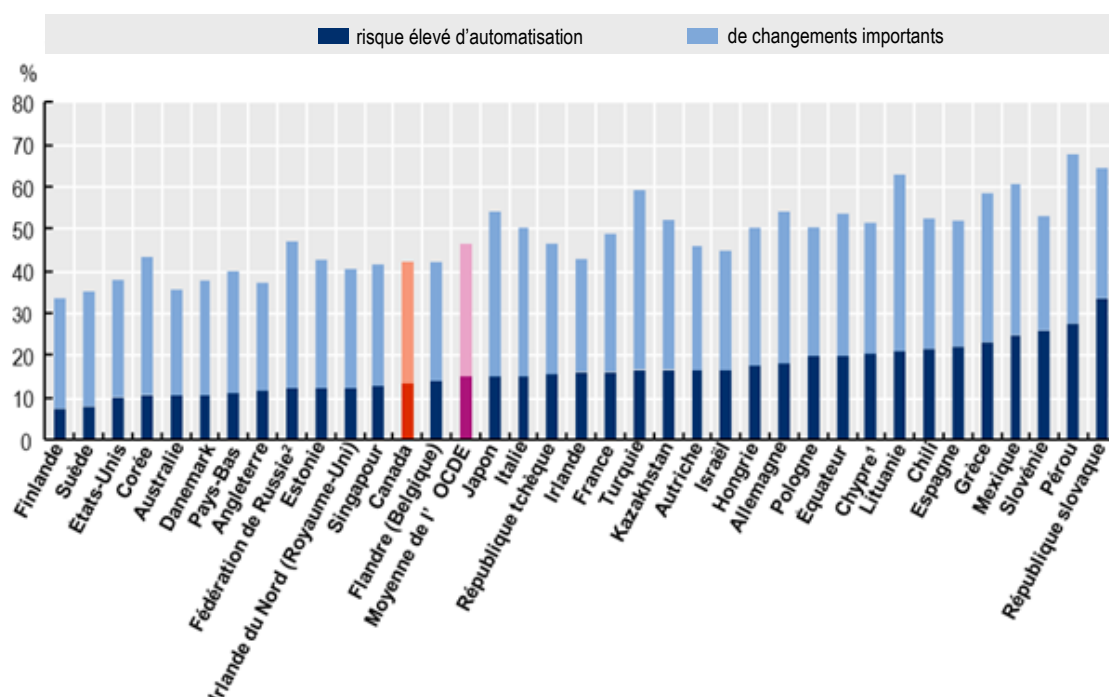
1.1.3. La demande en matière de compétences a été perturbée par la COVID-19, mais elle subissait déjà des changements majeurs

Si, dans l'ensemble, le nombre de postes vacants et de nouvelles embauches a diminué pendant la pandémie, les données en ligne sur les postes vacants indiquent que certaines professions et compétences font toujours l'objet d'une forte demande au Canada (OECD, An assessment of the impact of COVID-19 on job and skills demand using online job vacancy data, 2021^[16]). Les professionnels de la santé comme les médecins, les infirmiers, les pharmaciens, les épidémiologistes, les aides-soignants ou les techniciens ont connu une augmentation particulièrement forte de la demande en 2020. Parmi les compétences les plus essentielles pendant la pandémie, on trouve des compétences techniques liées à la santé et des compétences transversales, notamment en matière de communication, de travail en équipe et de service à la clientèle (OECD, An assessment of the impact of COVID-19 on job and skills demand using online job vacancy data, 2021^[16]). Les emplois d'avenir au Canada continueront probablement d'exiger des niveaux élevés de compétences cognitives, numériques, sociales et émotionnelles, notamment en matière de gestion, de communication, de leadership et d'auto-organisation (OCDE, 2020^[17]; Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2019 : Prospérer dans un monde numérique, 2019^[18]).

Les marchés du travail subissaient des transformations avant même la COVID-19 en raison de l'évolution des technologies, de la mondialisation, du vieillissement de la population et du passage à une économie à faible émission de carbone. Selon les données préliminaires, la pandémie aurait accéléré l'automatisation en cours et l'adoption des technologies numériques, car de nombreuses entreprises sont passées au travail à distance, ont commencé à offrir des services numériques ou sont passées à des processus commerciaux en ligne. Si ce changement a offert des possibilités à de nombreuses personnes, les travailleurs peu certifiés n'ont souvent pas été en mesure de travailler de la maison, et ils risquent davantage de voir leurs compétences devenir obsolètes en raison de la numérisation et de l'automatisation (Nedelkoska & Quintini, Automation, skills use and training, 2018^[19]).

Figure 1.3. Emplois vulnérables à l'automatisation ou à des changements importants

Proportion des emplois présentant un risque élevé d'automatisation ou de changements importants, en pourcentage



Nota : Un emploi présente un risque élevé d'automatisation si la probabilité qu'il soit automatisé est d'au moins 70 %. Les emplois qui risquent de subir des changements importants sont ceux dont la probabilité d'être automatisés est estimée entre 50 et 70 %.

Source : Calculs de l'OCDE basés sur le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA, 2012), et le document de Nedelkoska et Quintini (Automation, skills use and training, 2018) intitulé « Automation, skills use and training » (Automatisation, utilisation des compétences et formation), Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 202, <https://doi.org/10.1787/2e2f4ee4-en>.

Selon les estimations de l'OCDE, fondées sur des données de 2012, 13 % des emplois au Canada présentaient un risque élevé d'automatisation, tandis que 30 % environ présentaient un risque important de changement dû à l'automatisation, de nombreuses tâches liées à ces emplois pouvant être automatisées (figure 1.3). Le Conseil consultatif en matière de croissance économique estime que près d'un quart de toutes les tâches effectuées par les travailleurs canadiens pourraient être effectuées par des technologies d'ici 2030 (Un pays qui apprend : outiller la main-d'œuvre du Canada avec les compétences de l'avenir, 2017^[20]). Compte tenu de l'accélération des tendances de télétravail, de pratiques commerciales numériques et de l'automatisation pendant la pandémie, ce chiffre a pu augmenter. Dans une publication de 2021, le McKinsey Global Institute prévoit qu'environ 25 % plus de travailleurs que le nombre estimé précédemment devront changer de profession (McKinsey Global Institute, 2021^[15]). S'il est possible que les pertes d'emplois dues à l'évolution des technologies soient bien contrebalancées par de nouveaux emplois, les industries émergentes exigeront des compétences et des qualifications différentes de celles qui sont en déclin. Plus particulièrement, les compétences numériques seront probablement requises dans un plus grand nombre d'emplois, pas seulement ceux qui sont liés aux technologies de l'information. De ce point de vue, les possibilités de perfectionnement des compétences ou de recyclage, de même que l'orientation professionnelle pour les travailleurs qui devront se réorienter, sont essentielles.

Le vieillissement de la population est une autre tendance à long terme qui exerce une pression sur les marchés du travail canadiens et modifie la demande en matière de compétences. Le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 personnes en âge de travailler (20 à 64 ans) devrait presque doubler, passant de 26 en 2015 à 48 en 2050 (OCDE, 2017^[21]). D'une part, cela se traduira par une diminution de la main-d'œuvre, mais créera une demande accrue de services de santé et de soins, ce qui exercera probablement de la pression sur les budgets publics. D'autre part, les personnes âgées pourraient rester plus longtemps dans la population active en raison de l'augmentation de l'espérance de vie, ce qui souligne la nécessité d'un apprentissage qui se poursuit tout au long de la vie et d'un accès à la formation professionnelle.

Enfin, la transition vers une économie à faible émission de carbone en réaction aux changements climatiques et aux pressions environnementales est susceptible d'influer sur les marchés du travail canadiens en déplaçant des emplois dans le secteur traditionnel de l'énergie et les domaines connexes. Le Canada s'est engagé à réduire d'ici 2030 ses émissions de gaz à effet de serre de 30 % comparativement au niveau de 2005 aux termes de l'Accord de Paris, et a annoncé une cible de carboneutralité d'ici 2050 avec 72 autres pays. Pour atteindre cet objectif, il faut réduire les émissions du secteur de l'énergie, qui représentait 832 000 emplois directs et indirects en 2018, soit 4,4 % de l'emploi total au Canada (Gouvernement du Canada, 2021^[22]). Alors que le gouvernement prévoit que la transition vers l'énergie propre créera jusqu'à 350 000 nouveaux emplois dans le secteur de l'hydrogène au Canada (Gouvernement du Canada, 2020^[23]), 50 à 75 % des travailleurs actuellement employés dans le secteur pétrolier et gazier pourraient être déplacés, selon une estimation (Caranci, Fong, & El Baba, 2021^[24]). Cela représente 312 000 à 450 000 emplois perdus, dont les deux tiers en Alberta, en Saskatchewan et à Terre-Neuve-et-Labrador. L'atténuation efficace des changements climatiques exige de se concentrer sur les emplois et les compétences, en particulier trouver des moyens de corriger le déplacement des emplois concentré géographiquement. Comme il peut ne pas y avoir de voie directe pour de nombreuses personnes dans les secteurs d'activité en déclin vers de nouvelles possibilités d'emploi dans le secteur des énergies propres, il faudra faciliter la transition par des stratégies en matière de compétences, d'emplois et de développement communautaire.

1.2. Compétences et formation des adultes au Canada

Bien que le Canada ait une population très instruite, il ne fait pas partie des meilleurs pays en ce qui concerne les compétences des adultes. Il possède la plus forte proportion d'adultes ayant fait des études supérieures (58 %, contre 37 % en moyenne dans l'OCDE). Toutefois, le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) de l'OCDE place les compétences des adultes canadiens au-dessus de la moyenne de l'OCDE, mais en dessous des adultes des meilleurs pays dans ce domaine. Une proportion importante de la population canadienne (27 %) a de faibles compétences en littératie ou en numératie, se classant au niveau 0 ou 1 (OCDE, 2019^[25]).

Une part de cet écart entre le niveau de scolarisation et le niveau de compétences des adultes pourrait être liée à des faiblesses dans le système canadien de formation des adultes et le perfectionnement de leurs compétences tout au long de leur vie. Selon le Conseil consultatif en matière de croissance économique, si le Canada dispose de systèmes efficaces pour soutenir un bon niveau de scolarisation initial et aider les chômeurs ou les retraités, il est à la traîne en ce qui concerne le cadre institutionnel et l'aide disponible pour le développement des compétences de la population active (Conseil consultatif en matière de croissance économique, 2017^[20]).

La section suivante examine brièvement le rendement du Canada en matière de formation des adultes, selon des comparaisons internationales.

1.2.1 De nombreux adultes au Canada continuent d'apprendre ou de se former, mais le système pourrait être plus inclusif

Selon le tableau de bord de l'OCDE *Priorities for Adult Learning* (priorités en matière de formation des adultes)², le Canada se situe considérablement au-dessus de la moyenne de l'OCDE en ce qui concerne la couverture et le financement de la formation des adultes et l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail. Toutefois, son rendement est toutefois comparativement faible en matière d'inclusion (voir la figure 1.4). Dans les autres dimensions mesurées par le tableau de bord (souplesse et orientation, financement et incidence perçue), le rendement du Canada est plus proche de la moyenne de l'OCDE.

Selon les données de 2012 du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) de l'OCDE, 52 % des adultes canadiens âgés de 16 à 65 ans ont participé à une formation pour adultes, qu'elle soit formelle, non formelle ou les deux, au cours d'une année. En moyenne, cela place le Canada bien au-dessus de la moyenne de l'OCDE (41 %), mais en dessous des meilleurs pays dans ce domaine, notamment le Danemark (59 %), la Nouvelle-Zélande (58 %) et la Finlande (57 %) (OCDE, 2019^[25]). On constate également des différences régionales pour ce qui est des taux de participation, légèrement inférieurs à la moyenne de l'OCDE à Terre-Neuve-et-Labrador et au Nunavut (Gouvernement du Canada et Conseil des ministres de l'Éducation, Canada, 2021^[26]).

La COVID-19 a perturbé les possibilités de perfectionnement et de recyclage, et a probablement nui temporairement à la participation à la formation des adultes. Une enquête internationale révèle que la formation dans les entreprises et les organisations a été suspendue pour 86 % des salariés, 79 % des apprentis et 71 % des stagiaires dans les pays de l'OCDE. Les travailleurs des PME ont été particulièrement touchés (OIT, 2021^[27]). Malgré une réaction politique rapide, notamment par l'entremise d'une subvention salariale fédérale pour les employeurs leur permettant de retenir les apprentis, les nouvelles inscriptions dans les métiers spécialisés et l'obtention de certifications ont diminué au cours des trois premiers trimestres de 2020, de 43 % et 49 % respectivement, par rapport à la même période en 2019 (Statistique Canada, 2021^[2]).

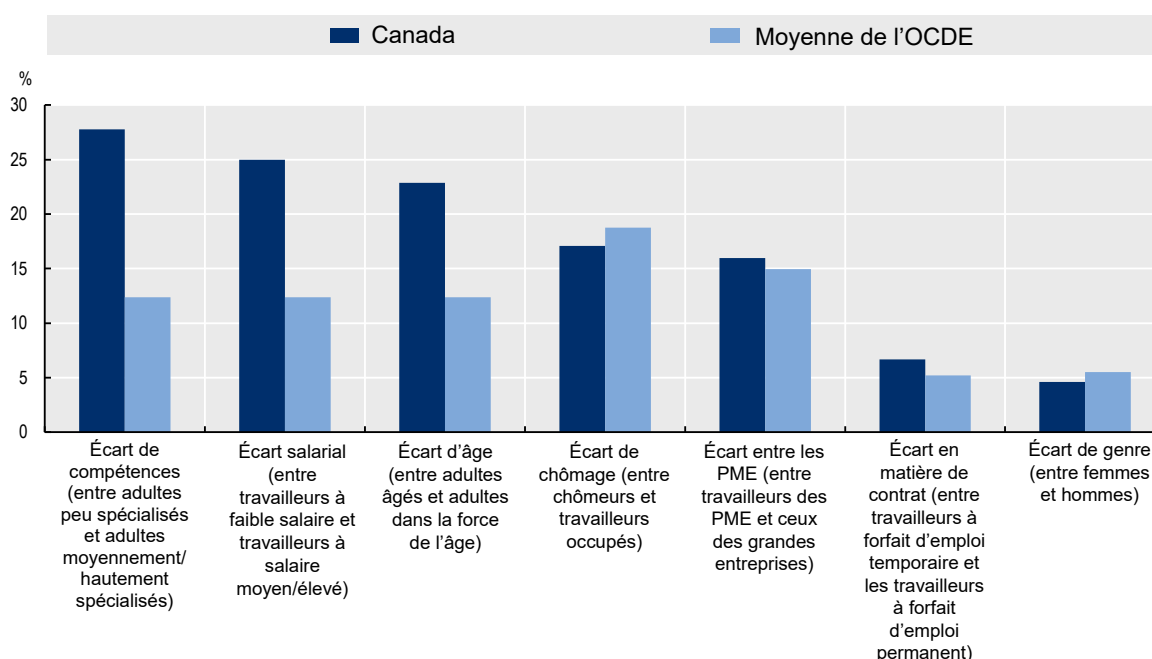
Déjà avant la pandémie, certains obstacles nuisaient à l'éducation et à la formation des adultes. Pour près d'un tiers des Canadiens qui souhaitaient suivre une formation, mais qui n'ont pas pu le faire (30 %), le principal obstacle cité était le fait d'être trop occupé au travail (OCDE, 2020^[17]). Les femmes ont moins souvent déclaré être trop occupées au travail, mais elles étaient deux fois plus susceptibles que les hommes de citer comme obstacle leurs responsabilités familiales. Les femmes étaient également moins susceptibles de profiter d'un soutien de l'employeur que les hommes, bien que cela puisse être partiellement dû à des différences dans le type d'emploi occupé selon le sexe (Gouvernement du Canada et Conseil des ministres de l'Éducation, Canada, 2021^[26]). Les autres obstacles étaient le coût de la formation (19 %), le moment et le lieu de la formation (17 %) et le fait de ne pas remplir les exigences préalables (2 %) (OCDE, 2020^[17]).

Comme dans d'autres pays, la participation à l'apprentissage lié à l'emploi chez les adultes canadiens est corrélée à des facteurs comme l'âge, le niveau de compétence, le salaire, le sexe, l'appartenance à une minorité ou le statut d'immigrant, et la situation d'activité. Les personnes plus jeunes, mieux qualifiées et gagnant un revenu plus élevé ont plus tendance à participer à l'apprentissage des adultes que leurs semblables plus âgés, moins qualifiés ou à faible revenu (voir la figure 1.4). Des écarts de participation existent aussi entre les adultes nés au Canada et les immigrants, les femmes et les hommes, ainsi qu'entre la population autochtone et non autochtone, bien que dans une moindre mesure. De plus, les chômeurs, les travailleurs titulaires d'un contrat d'emploi temporaire et les salariés des petites et moyennes entreprises sont moins susceptibles de suivre une formation que les personnes qui ont un emploi, qui travaillent dans de grandes entreprises ou qui sont titulaires d'un contrat d'emploi permanent. La

participation inégale des différents groupes démographiques à l'apprentissage des adultes signifie que les inégalités en matière d'éducation et autres s'accroissent tout au long de la vie.

Figure 1.4. Écart de participation à l'apprentissage des adultes selon les groupes démographiques

Différences en points de pourcentage des taux de participation à l'apprentissage entre les groupes, Canada et OCDE



Nota : Comprend l'apprentissage formel et non formel lié à l'emploi. La valeur de référence varie selon les catégories; p. ex., « peu qualifiés » renvoie à tous les adultes ayant obtenu un résultat de 1 ou moins en littératie ou en numératie dans le cadre du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA); « à faible salaire » désigne les travailleurs qui gagnent au maximum deux tiers du salaire médian national; « temporaire » désigne les travailleurs titulaires de contrat d'emploi temporaire; « travailleurs de PME » renvoie aux travailleurs d'entreprises comptant entre 1 et 249 employés.

Source : OCDE (2019), *The Survey of Adult Skills : Reader's Companion, Third Edition*, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA).

L'une des fonctions importantes des systèmes d'apprentissage des adultes est de fournir de l'information et des conseils sur les possibilités d'emploi. L'orientation professionnelle peut aider les adultes à trouver les possibilités de recyclage et de perfectionnement et à bien gérer leur changement de situation vis-à-vis de l'activité, ce qui est particulièrement important dans le contexte de reprise économique post-COVID-19 et dans le contexte élargi de l'évolution rapide des marchés du travail. Cibler davantage l'orientation professionnelle des adultes canadiens pourrait aussi favoriser un système d'apprentissage des adultes plus inclusif, car cela permettrait de s'attaquer aux inégalités en matière de sensibilisation et de connaissance des possibilités de formation pertinentes.

1.3. L'orientation professionnelle des adultes au Canada

L'orientation professionnelle (ou le développement de carrière, comme on l'appelle communément au Canada) aide les personnes de tout âge à faire des choix éclairés en matière d'éducation, de formation et de profession et à gérer leur carrière (encadré 1.4). Elle aide les jeunes à prendre des décisions en matière

d'enseignement supérieur et de formation ainsi qu'à effectuer leur transition au marché du travail. Elle est utile aux adultes qui souhaitent se recycler ou se perfectionner, passer à une nouvelle profession ou à un autre secteur du marché du travail, retourner au travail après une absence prolongée ou participer à leurs communautés par du bénévolat. Si cela est clairement le cas pour les adultes sans emploi, ce l'est aussi pour les adultes ayant un emploi, et en particulier ceux dont l'emploi risque d'être perturbé en raison de l'automatisation et d'autres grandes tendances. Au Canada, comme ailleurs, l'orientation professionnelle pour les travailleurs en emploi retient moins l'attention en matière de politiques que l'orientation professionnelle à l'intention des chômeurs adultes ou des jeunes. Il s'agit d'une lacune importante dans le contexte actuel de l'évolution de la demande de compétences, où il est crucial d'aller vers les travailleurs avant qu'ils ne perdent leur emploi.

La présente section donne une vue d'ensemble du système d'orientation professionnelle des adultes au Canada. Elle décrit les principales institutions responsables de la politique d'orientation professionnelle des adultes au Canada, explique comment la coordination est encouragée, qui se charge d'offrir les services d'orientation professionnelle aux adultes et comment ces services sont fournis (p. ex. en personne ou à distance).

Encadré 1.1. Qu'est-ce que l'orientation professionnelle des adultes?

Dans le présent rapport, le terme « orientation professionnelle » désigne une gamme de services destinés à aider les personnes de tout groupe d'âge à faire des choix éclairés en matière d'éducation, de formation et de profession et à gérer leur carrière. Au Canada, l'orientation professionnelle est surtout connue sous le nom *développement de carrière*, mais le terme *counselling professionnel* y est aussi utilisé.

L'orientation professionnelle des adultes se distingue de l'orientation professionnelle des jeunes à l'école à plusieurs égards. D'abord, les adultes ont généralement acquis par leur expérience de travail des compétences qui n'ont pas été formellement reconnues. Une orientation professionnelle efficace les aide à trouver des possibilités d'emploi et de formation qui mettent à profit ces compétences. Ensuite, l'orientation professionnelle des adultes se veut idéalement sensible à leurs besoins plus complexes, y compris la garde des enfants et les charges financières. Enfin, comme ils ont quitté l'école depuis plus longtemps, les adultes sont généralement moins au courant des occasions de formation, mais plus familiers avec le marché du travail que les jeunes, et une orientation professionnelle efficace doit en tenir compte.

Il existe un nombre croissant de données probantes, à l'échelle internationale, qui appuie l'hypothèse selon laquelle l'orientation professionnelle aide les adultes à renforcer le perfectionnement des compétences, facilite les changements de situation vis-à-vis de l'activité et favorise une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de compétences et de main-d'œuvre (voir l'encadré 3.1 au chapitre 3 pour en lire un résumé). Tous les adultes n'ont pas la même connaissance des marchés du travail et des possibilités de formation ni les mêmes capacités à planifier leur avenir. L'orientation professionnelle peut niveler ces inégalités et soutenir l'intégration au marché du travail des groupes sous-représentés.

Divers termes sont utilisés selon les pays pour désigner les professionnels de l'orientation professionnelle. Par souci de cohérence avec les publications antérieures, nous utilisons dans le présent rapport le terme « conseiller d'orientation professionnelle » pour désigner ces professionnels. Au Canada, le terme « intervenant en développement de carrière » est couramment utilisé et généralement associé à l'obtention d'une certification professionnelle.

Source : OCDE, Orientation professionnelle et politique publique : comment combler l'écart, https://www.oecd-ilibrary.org/fr/education/orientation-professionnelle-et-politique-publique_9789264105676-fr; OCDE (Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, 2021[29]), *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*, <https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en>.

1.3.1. Au Canada, la responsabilité de l'orientation professionnelle des adultes est partagée

Au Canada, l'orientation professionnelle des adultes n'est pas la responsabilité d'un seul ministère ou d'un seul ordre de gouvernement. Elle fait partie intégrante des politiques relatives aux services d'emploi et au perfectionnement des compétences des adultes. Les services d'emploi, qui parfois comprennent l'orientation professionnelle sont la responsabilité des provinces et des territoires, qui reçoivent l'aide financière du gouvernement fédéral. Les politiques d'éducation et de formation, quant à elles, relèvent de la compétence des provinces. L'orientation professionnelle axée sur l'amélioration des compétences et le recyclage des adultes, ainsi que sur les jeunes dans les écoles, est donc essentiellement du ressort des provinces.

Les provinces canadiennes reçoivent des fonds du gouvernement fédéral (par l'entremise d'Emploi et Développement social Canada [EDSC]) pour concevoir et offrir des services d'emploi en application des

Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) et des Ententes sur le perfectionnement de la main-d'œuvre. L'orientation professionnelle s'intègre à un certain nombre de services d'emploi subventionnés par ces ententes. Outre l'orientation professionnelle, l'aide à l'acquisition d'une expérience professionnelle, l'amélioration des compétences professionnelles, l'aide à la recherche d'emploi et le démarrage d'une nouvelle entreprise sont aussi des exemples de services d'emploi.

Grâce à ces programmes de transferts fédéraux-provinciaux, les provinces canadiennes conçoivent des programmes qui répondent aux besoins de leur propre marché du travail. Les programmes et les services offerts en application des EDMT soutiennent les prestataires de l'assurance-emploi (AE) et les personnes qui ont cotisé à l'AE. Les services d'emploi sont généralement conçus par les ministères provinciaux de la main-d'œuvre. En Ontario et au Québec, le service public d'emploi provincial participe lui aussi à la conception des services d'emploi.

Les ministères provinciaux de l'Éducation sont responsables des programmes d'orientation professionnelle qui aident les adultes à choisir des possibilités d'apprentissage formel pour se perfectionner ou se requalifier. En Ontario, par exemple, la politique d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA) à l'intention des étudiants adultes du ministère de l'Éducation comporte des volets de planification de cheminement et de carrière. Le programme Tracer son itinéraire vers la réussite du ministère ontarien de l'Éducation comporte lui aussi un programme de planification d'apprentissage et de carrière pour les élèves du secondaire, y compris pour les apprenants adultes. De même, les initiatives d'orientation professionnelle forment une composante des programmes de requalification du Québec (*Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF)* et *Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologie de l'information et des communications [PRACTIC]*).

Ni le gouvernement fédéral ni aucune des provinces n'ont mis en place une stratégie autonome d'orientation professionnelle des adultes. Cependant, quatre des sept provinces ayant répondu au questionnaire de l'OCDE sur les politiques (Saskatchewan, Colombie-Britannique, Ontario et Québec) ont déclaré avoir une stratégie d'orientation professionnelle des adultes liée à une stratégie plus large en matière d'emploi et de perfectionnement des compétences. Il s'agit là d'une pratique courante dans d'autres pays de l'OCDE. Pour autant qu'elles fixent des cibles quantifiables et des échéanciers, les stratégies d'orientation professionnelle intégrées à des stratégies plus larges axées sur l'emploi ou le perfectionnement des compétences peuvent être tout aussi utiles que les stratégies autonomes. Elles peuvent fournir l'impulsion et le leadership nécessaires lorsqu'elles sont élaborées en consultation avec les intervenants concernés en plus de contribuer à mobiliser des fonds et à favoriser la coopération à l'échelle du système.

1.3.2. La coordination entre les intervenants est encouragée par l'entremise de groupes de travail et par la mise en commun de l'information

La responsabilité de l'orientation professionnelle des adultes étant partagée entre les ministères et les divers ordres de gouvernement au Canada, une étroite coordination est essentielle pour fournir des services efficaces et joindre les groupes du marché du travail qui en retireraient le plus profit. Au Canada, la coordination fédérale-provinciale est surtout assurée par les groupes de travail, tandis que la coordination interministérielle avec les provinces repose à la fois sur l'intervention de groupes de travail et sur une coopération plus informelle. Des organisations d'orientation professionnelle, comme l'Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation (CERIC) et la Fondation canadienne pour le développement de la carrière (FCDC), soutiennent les efforts de coordination de l'orientation professionnelle. Enfin, des intervenants non gouvernementaux se consacrent à la politique d'orientation professionnelle de diverses manières.

Un certain nombre de groupes travail apportent leur soutien à la coordination fédérale-provinciale sur des questions liées à l'orientation professionnelle des adultes, y compris l'échange d'information et les discussions sur la réglementation de la profession. La coordination entre les gouvernements provinciaux et territoriaux et le gouvernement du Canada en ce qui a trait aux questions relatives au marché du travail se fait par l'entremise du Forum des ministres du marché du travail (FMMT) et de ses groupes de travail. Les ministères provinciaux ont aussi des relations bilatérales et multilatérales (par l'intermédiaire du FMMT) avec des intervenants subventionnés par l'État comme le Centre des compétences futures et le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT). Ce dernier est financé en parts égales par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux. Par exemple, les provinces échangent l'information sur le marché du travail (IMT) par l'entremise d'un comité fédéral-provincial sur l'IMT. De plus, la coordination entre le gouvernement du Canada et les provinces est assurée par les Ententes sur le perfectionnement de la main-d'œuvre (p. ex. le Canada-Saskatchewan Workforce Development Committee). Les provinces et les territoires se coordonnent également pour ce qui est des questions éducatives par le truchement du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) (CMEC), y compris les questions comme l'apprentissage des adultes et les compétences essentielles.

La coordination interministérielle avec les provinces repose à la fois sur l'intervention de groupes de travail et sur une coopération informelle. Au Nouveau-Brunswick, TravailNB (le service public d'emploi provincial) est représenté au sein des groupes de travail et est périodiquement consulté par le ministère du Développement social et le ministère de la Justice et de la Sécurité publique. En Colombie-Britannique, la direction responsable des partenariats avec les employeurs et les secteurs du ministère responsable de l'enseignement postsecondaire et de l'acquisition des compétences établit et maintient des partenariats avec l'industrie, les organismes sans but lucratif et d'autres organismes gouvernementaux pour s'assurer du caractère prospectif des programmes du marché du travail. En Ontario, il existe une collaboration entre les ministères qui subventionnent les services d'éducation et de formation des adultes, les services de formation linguistique pour adultes, les services d'emploi et les programmes d'aide sociale³. Au Québec, il se fait un travail de coordination interministérielle⁴ lié à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies nationales ou de programmes précis touchant la main-d'œuvre ou des groupes sous-représentés du marché du travail. En Alberta, en plus de faire intervenir Alis (Alberta careers, learning and employment information) dans les groupes de direction et de travail, les ministères collaborent aussi de manière informelle les uns avec les autres pour rédiger les rapports annuels, les plans d'affaires et les rapports de l'Entente de transfert sur le marché du travail.

Un certain nombre d'organisations fédérales d'orientation professionnelle du pays soutiennent les efforts de coordination axés sur l'orientation professionnelle, par opposition aux services d'emploi ou au perfectionnement des compétences en général. Le CERIC est un organisme caritatif pancanadien voué à l'avancement de l'éducation et de la recherche en matière d'orientation professionnelle. Sa mission est de faire connaître les avantages de l'orientation professionnelle du point de vue de ses conséquences sociales, ce qu'elle accomplit par la défense des intérêts, dans le cadre de ses webinaires et de son congrès annuel et par ses publications. Par l'intermédiaire de son conseil d'administration et de ses comités consultatifs, le CERIC collabore aussi avec des intervenants de partout au pays pour aborder les questions communes touchant à l'orientation professionnelle. La FCDC est un centre d'innovation et d'excellence sans but lucratif qui se consacre à la politique en matière d'orientation professionnelle, à la recherche-développement et la formation professionnelle. Par exemple, en collaboration avec Emploi et Développement social Canada (EDSC), la Fondation a mobilisé des intervenants de tout le pays pour l'élaboration d'un nouveau cadre canadien de compétences pour les professionnels en développement de carrière et d'une approche harmonisée en matière de certification professionnelle pancanadienne (voir le chapitre 3). En plus des organismes pancanadiens précédemment mentionnés, certaines provinces ont leurs propres associations d'orientation professionnelle. La Career Development Association of Alberta, par exemple, publie un bulletin d'information bimensuel gratuit et organise un congrès annuel, qui

rassemble des praticiens des services d'emploi et du développement de carrière, des éducateurs, des professionnels des ressources humaines, des fonctionnaires et des organisations patronales-syndicales.

D'autres intervenants non gouvernementaux sont mis à contribution de diverses manières. L'Ontario a adopté une approche de mise en service en collaborant avec des organismes fournisseurs qui planifient, conçoivent et mettent en œuvre des services d'emploi dans leurs localités, selon une approche axée sur les résultats. Ces organismes tiers ont pour mission d'évaluer les utilisateurs d'une région donnée, de concevoir des services répondant à ces besoins et de choisir un mode de prestation approprié permettant le meilleur usage possible des ressources disponibles. En Nouvelle-Écosse, la Division des compétences et de l'apprentissage du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire mène elle aussi des activités de mise en service, notamment en lançant des exercices de sondage du marché visant à susciter des réactions et à promouvoir l'innovation dans le modèle de prestation des services d'emploi, et en organisant des réunions bilatérales avec des fournisseurs individuels au sujet des résultats attendus de la transformation de la prestation des services d'emploi.

Dans la plupart des provinces, les partenaires sociaux ne participent pas explicitement à l'élaboration des politiques d'orientation professionnelle. Le Québec et la Nouvelle-Écosse font exception. Au Québec, la Commission des partenaires du marché du Travail (CPMT) est formée de représentants des syndicats et des groupes d'employeurs, de la communauté de l'éducation, d'organismes communautaires et gouvernementaux. Elle est entre autres chargée d'assurer une bonne adéquation entre les possibilités de formation offertes et les demandes du marché du travail, en conseillant le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. En Nouvelle-Écosse, le service public d'emploi travaille avec les employeurs et les conseils sectoriels de l'industrie pour aider les employeurs à élaborer une approche du développement des ressources humaines axée sur l'industrie, dont l'attraction, le maintien en poste et la formation des employés.

Dans l'ensemble, les méthodes utilisées pour faciliter la coordination de la politique d'orientation professionnelle au Canada – groupes de travail, mise en commun de l'information, congrès – sont similaires à celles en vigueur dans d'autres pays de l'OCDE (OCDE, 2021^[29]), bien que certains pays aient recours à des mécanismes de coordination supplémentaires. En Australie, en Irlande et en Norvège, des organismes spécialisés interviennent dans la coordination de l'orientation professionnelle entre les ministères et les différents ordres de gouvernement (encadré 1.2). Du fait de leur autonomie, ainsi que de leurs budgets dédiés et de leur mandat, ces organismes peuvent faire preuve d'une plus grande impartialité que le gouvernement et se montrer plus efficaces à convaincre les intervenants de prendre part à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques. Toutefois, ils n'ont généralement pas le pouvoir d'influer directement sur l'élaboration des politiques d'orientation professionnelle, comme l'établissement de normes professionnelles. Dans bien des pays de l'OCDE, la législation soutient la coordination en inscrivant le droit à l'orientation professionnelle dans la loi (OCDE, 2021^[29]). Par exemple, la Norvège a récemment adopté une loi qui oblige les municipalités de comté à offrir des services d'orientation professionnelle à tous les citoyens vivant dans le pays, et les réfugiés ont maintenant le devoir et le droit de participer à des séances d'orientation professionnelle lorsqu'ils participent à un programme d'introduction.

Encadré 1.2. Exemples internationaux d'organismes dédiés à la coordination de l'orientation professionnelle

Le National Career Institute (Australie)

Le National Career Institute (NCI) a été créé en 2019 pour faire en sorte que les gens aient accès à de l'information sur les carrières exacte faisant autorité, quel que soit leur âge ou leur situation d'emploi. Conçu au départ comme un organisme de politiques et de recherche, le NCI a assumé un rôle de nature plutôt opérationnelle durant la COVID-19 en fournissant aux jeunes un soutien téléphonique en matière de carrière. Sur ses sites Web (YourCareer.gov.au, Training.gov.au et myskills.gov.au), le NCI diffuse l'information sur le marché du travail produite par la National Skills Commission. Le NCI et la National Skills Commission sont tous deux subventionnés par le gouvernement australien. En plus de diffuser de l'information sur le marché du travail, le NCI soutient la coordination par l'entremise de subventions de partenariats, qui servent à financer les interventions coopératives et novatrices en matière de carrière des employeurs, des fournisseurs de formation, des écoles et des organismes communautaires.

Le National Centre for Guidance in Education (Irlande)

Le National Centre for Guidance in Education (NCGE) est un organisme du ministère de l'Éducation qui a pour mandat de soutenir et d'élaborer des pratiques d'orientation de haute qualité dans tous les secteurs de l'éducation (y compris pour les adultes) et de guider la politique nationale en matière d'orientation. Le Centre travaille avec des intervenants majeurs, notamment le service public d'emploi (INTREO), les conseils scolaires, les commissions de formation et les écoles pour fournir des lignes directrices, soutenir les innovations, organiser le perfectionnement professionnel continu des conseillers d'orientation professionnelle et réaliser des enquêtes nationales sur les pratiques et les besoins en matière d'orientation. Le NCGE accueille le forum national sur l'orientation professionnelle (National Forum on Guidance) deux fois par an afin de favoriser la communication, la coopération et la collaboration entre les différents secteurs de l'orientation professionnelle en Irlande. Il représente aussi l'Irlande à l'occasion des débats de la Commission européenne sur la politique et les pratiques d'orientation professionnelle.

Kompetanse Norge (Norvège)

Kompetanse Norge est la direction de l'apprentissage continu du ministère norvégien de l'Éducation et de la Recherche. Outre les compétences et l'apprentissage des adultes, elle est chargée de la direction stratégique de la politique d'orientation professionnelle, avec pour but de renforcer la coopération et la coordination entre les intervenants, d'élargir l'accès aux groupes vulnérables et d'améliorer la qualité des services d'orientation continue. Kompetanse Norge a créé un centre dit d'unité nationale pour l'orientation continue chargé d'élaborer la politique d'orientation professionnelle, d'en coordonner la mise en œuvre et de partager le savoir et les ressources. De plus, Kompetanse Norge préside un forum national pour l'orientation professionnelle, le comité sur les besoins futurs en matière de compétences et un certain nombre d'autres comités spécialisés. Elle a récemment lancé un service numérique national d'orientation professionnelle et a élaboré un cadre national de qualité pour les services d'orientation professionnelle de tous les secteurs.

Source : OCDE (Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, 2021^[29]), *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*, <https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en>; Commission européenne (Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities, 2021^[29]), « Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities », <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en> (consulté le 9 septembre 2021).

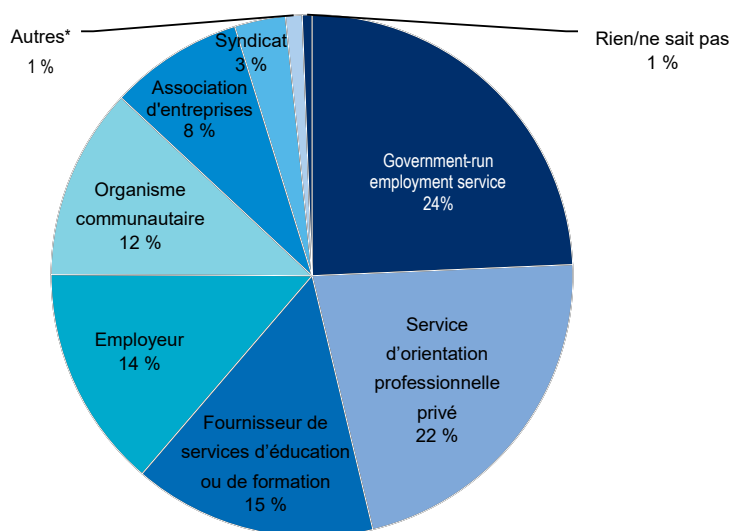
1.3.3. Au Canada, les fournisseurs de services d'orientation professionnelle des adultes les plus courants sont les services publics d'emploi et les services d'orientation privés

Les comparaisons entre le Canada et d'autres pays de l'enquête doivent tenir compte des différences dans la principale question de celle-ci. Dans la version canadienne de l'enquête en ligne, on demandait aux adultes « au cours des cinq dernières années, avez-vous eu recours à un service professionnel? » Cette question diffère de la question posée aux adultes d'autres pays qui ont participé à l'enquête et à qui on a demandé : « Au cours des cinq dernières années, avez-vous parlé à un conseiller en orientation professionnelle? » Un service professionnel est une expression plus large que l'orientation professionnelle. Malgré cette différence, le reste du rapport établira les comparaisons internationales au moyen des données de l'enquête en ligne.

L'enquête montre qu'au Canada, comme dans les autres pays de l'OCDE, les services d'orientation professionnelle sont assurés par un éventail de fournisseurs (figure 1.5). Près du quart des adultes (24 %) déclarent avoir utilisé des services professionnels d'un fournisseur de services publics d'emploi. D'autres répondants (22 %) disent avoir recouru à ces mêmes services d'un fournisseur privé, comme un accompagnateur en gestion de carrière. Environ 15 % des utilisateurs adultes ont consulté un conseiller d'orientation professionnelle d'un établissement d'enseignement et de formation (p. ex. une école, un collège ou une université), tandis que 14 % des répondants ont reçu des services d'orientation professionnelle de leur employeur. Les adultes ont également reçu des services d'orientation professionnelle auprès d'organismes communautaires (12 %), d'associations d'entreprises (8 %) ou de syndicats (3 %), bien qu'il s'agisse d'intervenants de moindre importance. Au Canada, le paysage des fournisseurs ressemble beaucoup à celui des autres pays de l'OCDE visés par l'enquête en ligne.

Figure 1.5. Au Canada, la prestation des services d'orientation professionnelle est assurée par un éventail de fournisseurs

Proportion de tous les adultes qui se sont adressés à un service professionnel au cours des cinq dernières années, par fournisseur



Nota : Les données renvoient à la dernière fois où le répondant a parlé à un conseiller d'orientation professionnelle et constituent une moyenne pour l'ensemble des provinces et des territoires du Canada. La catégorie « Autres » inclut des fournisseurs comme des sites Web et des services d'orientation en ligne.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA).

Services publics d'emploi

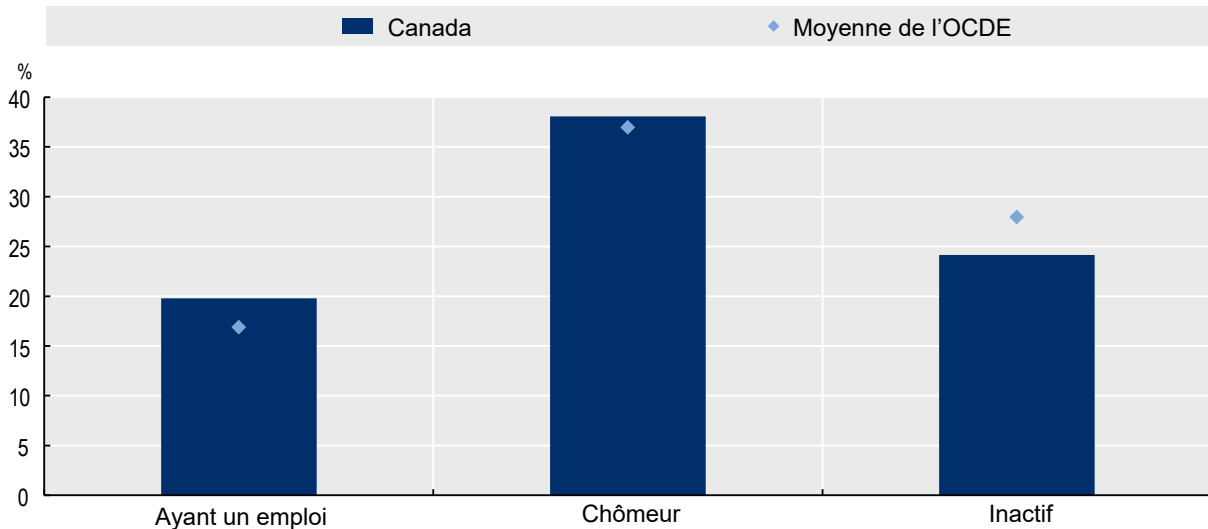
Assurant près du quart des services professionnels, les services publics d'emploi sont gérés à l'échelon provincial au Canada. Les adultes sont souvent dirigés vers ces services par l'entremise d'autres programmes, comme l'aide sociale ou l'assurance-emploi. Les services publics d'emploi portent un nom différent dans chaque province : Emploi Ontario, Nouvelle-Écosse au travail, WorkBC, Emploi Québec, Saskatchewan-Canada Career and Employment Service Centres, Alberta Works, Jobs & Employment Centres (Manitoba), Travail NB (Nouveau-Brunswick), Employment Skills Centres (Terre-Neuve-et-Labrador), et Career Development Centres (Île-du-Prince-Édouard)⁵.

Les services professionnels offerts par des services publics d'emploi sont généralement des services de jumelage d'emploi ciblant les chômeurs plutôt que de l'orientation professionnelle. Le jumelage des emplois a pour objet de trouver rapidement un emploi aux chercheurs d'emploi. L'orientation professionnelle peut aider les chercheurs d'emploi à en trouver un, mais ce type de service adopte idéalement une approche plus globale dans laquelle les compétences, les connaissances et les aptitudes sont entièrement évaluées, les motivations et les contraintes de la personne prises en compte pour établir des plans de développement de la carrière. Contrairement au jumelage d'emploi, la mesure du succès de l'orientation professionnelle ne consiste pas uniquement à trouver un emploi, mais aussi un certain nombre de jalons vers une meilleure employabilité et un meilleur bien-être personnel : acquérir de nouvelles compétences pour gérer sa carrière, avoir une vision plus positive à l'égard de ses perspectives sur le marché du travail, déterminer une formation pertinente et s'y inscrire ou obtenir un emploi durable dans une profession qui lui plaît.

Comme dans d'autres pays de l'OCDE⁶ les adultes au chômage au Canada sont plus enclins à recourir aux services publics d'emploi que les adultes ayant un emploi. L'enquête a montré que le recours aux services professionnels offerts par les services publics d'emploi est plus élevé chez les chômeurs que dans la population active (figure 1.6). Pourtant, les adultes à l'emploi au Canada utilisent effectivement les services publics d'emploi et plus que dans d'autres pays de l'OCDE. La plupart des services publics d'emploi sont restreints aux adultes admissibles à l'assurance emploi au Canada, ce qui restreint la plupart des adultes ayant un emploi. Il existe toutefois des exceptions, dont certains programmes d'emploi financés par le gouvernement en Alberta, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, à Terre-neuve-et-Labrador et au Québec, où il existe certains types de services professionnels offerts à tous les adultes, quelle que soit leur situation d'emploi.

Figure 1.6. Utilisation des services publics d'emploi au Canada, par situation d'emploi

Proportion des utilisateurs adultes qui ont reçu une orientation professionnelle auprès des services publics d'emploi, selon la situation d'emploi.



Nota : Situation d'emploi au moment où le répondant a parlé pour la dernière fois à un conseiller d'orientation professionnelle.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA).

L'élargissement des services publics d'emploi (SPE) aux adultes ayant un emploi est une tendance commune aux pays de l'OCDE, notamment l'Autriche, la Belgique (la Flandre), l'Allemagne, la République tchèque, l'Estonie, le Japon, la Hongrie, la Lituanie et les États-Unis (OCDE, 2021^[29]). On pense qu'en élargissant les SPE aux personnes ayant un emploi, on peut apporter du soutien pendant les perturbations imminentes. Passer d'une approche réactive à une approche plus proactive nécessite de renforcer les capacités des conseillers en emploi pour qu'ils répondent à une base élargie de clients. Le service public d'emploi allemand pilote actuellement une initiative visant à renforcer la capacité d'élaborer une approche plus prospective et continue de l'orientation professionnelle qui cible les travailleurs occupés (encadré 1.3). En Flandre (Belgique), le service public d'emploi fournit un exemple de services d'orientation professionnelle différenciés pour adultes en emploi et pour chômeurs (encadré 1.3).

Lorsque les adultes ayant un emploi sont admissibles aux services publics d'emploi dans certaines provinces canadiennes, ils ne sont généralement admissibles qu'à un ensemble plus restreint de services que les adultes sans emploi. Par exemple, les travailleurs occupés sont admissibles à des services d'emploi par l'entremise de Nouvelle-Écosse au travail, mais ces services n'incluent pas le counselling de carrière. Les clients sont regroupés selon quatre filières (A, B, C, D) selon l'importance des obstacles à l'emploi auxquels ils se heurtent. Ceux qui rencontrent le moins d'obstacles ont accès à des mesures de soutien moindres, comme de l'information en ligne, des autoévaluations ou des séminaires. Ce type de répartition des services d'emploi est courant dans les pays de l'OCDE (dont l'Autriche, la Grèce, les Pays-Bas et l'Irlande). Il permet de réduire les coûts tout en garantissant que le nombre limité de conseillers en emploi consacre efficacement son temps aux adultes qui en ont le plus besoin. Dans le même temps, pareille approche signifie aussi que les adultes en emploi sont souvent privés de l'accès aux services d'orientation professionnelle subventionnés par l'État.

Un point faible fréquent des services d'orientation professionnelle offerts par les services publics d'emploi est leur mauvaise intégration au système d'éducation et de formation des adultes, raison pour laquelle les

conseillers en emploi de ces services ont de la difficulté à faire de bonnes recommandations sur les possibilités de formation.

Encadré 1.3. Élargir les services d'orientation professionnelle des services publics d'emploi aux travailleurs occupés

Allemagne

En tant que principal fournisseur de services d'orientation professionnelle en Allemagne, l'Agence fédérale pour l'emploi est chargée d'offrir des services d'orientation aux jeunes et aux adultes. Chez les jeunes, ces services sont principalement axés sur le passage de l'école à la formation professionnelle et technique, à l'université ou au marché du travail. Chez les adultes, ils sont centrés sur les changements de situation vis-à-vis de l'activité. La loi sur les occasions de perfectionnement des compétences de 2019 est venue affermir le droit des adultes ayant un emploi de bénéficier de services d'orientation professionnelle gratuits par l'entremise de l'Agence fédérale pour l'emploi.

Avec le programme d'orientation professionnelle continue (*Lebensbegleitende Berufsberatung, LBB*), l'Agence fédérale pour l'emploi a pour objectif d'ajouter aux services de placement actuels des services d'orientation professionnelle qui soutiennent la planification de carrière et la prise de décision tout au long de la vie active d'une personne. Elle vise aussi à faciliter l'amélioration des compétences et la requalification des adultes pour répondre aux besoins du marché du travail.

Après la phase pilote, le déploiement du programme à l'échelle nationale était en cours au moment de la rédaction du présent rapport, et ce en collaboration avec les ministères concernés à l'échelon fédéral. Le déploiement à l'échelle nationale comprenait l'embauche ou le recyclage de personnel pour doter le LBB de 450 nouveaux conseillers au cours des trois premières années du projet (2020-2022). Le LBB ne sera pas mis en place dans tous les bureaux locaux, mais chaque région du marché du travail disposera d'une équipe de 10 à 20 employés du LBB qui pourront être placés dans les bureaux locaux de la région.

Flandre (Belgique)

Le service public d'emploi flamand (VDAB) facilite l'accès aux services d'orientation professionnelle tant pour les adultes au chômage que pour ceux qui travaillent. Tout citoyen, quelle que soit sa situation d'emploi, peut se rendre au bureau régional du VDAB. Les adultes au chômage ont accès à des services d'orientation et de formation gratuits pour les aider à surmonter les obstacles à l'emploi. Les travailleurs occupés et indépendants peuvent soumettre au VDAB une demande de bon d'orientation professionnelle qui leur donne droit à quatre heures de services d'orientation subventionnés auprès du centre d'accompagnement de carrière mandaté de leur choix. Ces travailleurs ont droit à deux bons (soit 8 heures au total) tous les six ans. Mettant à profit conversations, exercices et listes de vérification, le service d'accompagnement de carrière débouche sur un plan de perfectionnement personnel. S'il lui faut suivre une formation pour réaliser ses ambitions professionnelles, le conseiller d'orientation aide le client à trouver une formation précise et l'informe de la disponibilité de bons de formation pour financer sa formation.

Source : OCDE (Continuing Education and Training in Germany, 2021^[31]), *Continuing Education and Training in Germany*, <https://doi.org/10.1787/1f552468-en>; Dauth et al. (IAB Stellungnahme Qualifizierungschancen und Schutz in der Arbeitslosenversicherung, 2018^[32]), *Qualifizierungschancen und Schutz in der Arbeitsversicherung*, IAB-Stellungnahme 15/2018, <http://doku.iab.de/stellungnahme/2018/sn1518.pdf>.

Fournisseurs privés

Au Canada, environ 22 % des utilisateurs adultes de services d'orientation professionnelle passent par un fournisseur privé. Certains adultes sont dirigés vers des fournisseurs privés par le service public d'emploi provincial, qui sous-traite souvent des services à ce type de fournisseurs (pour en savoir plus sur les processus de passation de marchés publics et le mécanisme de responsabilisation, voir le chapitre 3). Les adultes employés qui n'ont pas droit à des services d'orientation professionnelle subventionnés par l'entremise du service public d'emploi ou qui estiment que ces services ne répondent pas à leurs besoins peuvent consulter des fournisseurs privés de leur propre initiative. En raison de leur coût élevé, les services d'orientation professionnelle de ces fournisseurs sont moins accessibles aux adultes à faible revenu.

La réglementation de la qualité des services des fournisseurs privés pose un défi. L'une des principales difficultés mentionnées lors des entrevues avec les intervenants canadiens est le fait que n'importe qui peut s'attribuer le titre de conseiller d'orientation professionnelle ou de coach professionnel sans nécessairement posséder les compétences nécessaires pour exercer la profession. À l'heure actuelle, cinq provinces sur les 13 provinces et territoires ont une certification professionnelle pour les praticiens de l'orientation professionnelle qui sont fondées sur le *Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière*. Pour obtenir la certification professionnelle, les conseillers en orientation professionnelle doivent faire la preuve d'une combinaison de formation scolaire et d'une expérience pertinentes : soit une maîtrise dans un domaine du développement de la carrière, plus un an d'expérience de travail dans un rôle de conseiller en développement de la carrière; ou une expérience de travail pertinente pouvant atteindre cinq ans pour les personnes qui ont peu ou pas de formation pertinente officielle. Il sera question au chapitre 3 de l'initiative canadienne de certification nationale mise en œuvre par la profession du développement de la carrière, ainsi que de ses avantages et inconvénients.

Fournisseurs de services d'éducation ou de formation

Environ 15 % des utilisateurs adultes canadiens disent avoir reçu des services d'orientation professionnelle d'un fournisseur de services d'éducation ou de formation, comme une université ou un collège. Les apprenants adultes peuvent consulter un conseiller d'orientation professionnelle d'une université ou d'un collège lorsqu'ils envisagent de s'inscrire dans un programme d'études ou de formation, pendant la durée du programme lui-même ou après l'obtention de leur diplôme s'ils ont besoin d'aide pour appliquer ce qu'ils ont appris et progresser dans leur apprentissage ou leur travail.

L'éducation et la formation étant de compétence provinciale, les services d'orientation professionnelle des établissements d'enseignement et de formation sont gérés soit à l'échelon provincial, soit à l'échelon local, soit par l'établissement. Il peut donc en résulter une certaine hétérogénéité en matière d'accessibilité et de qualité des services, ce qui est également le cas dans les autres pays de l'OCDE.

L'un des avantages liés au fait de recevoir des services d'orientation professionnelle d'un fournisseur de services d'éducation ou de formation est qu'il peut faire des suggestions concrètes en ce qui a trait à des programmes de formation précis et à leur disponibilité. Toutefois, l'un des inconvénients possibles est la partialité du fournisseur, qui peut chercher à recommander les programmes offerts par son propre établissement. En Europe, le projet GOAL a visé à parer cet inconvénient en offrant une orientation scolaire impartiale dans un service à guichet unique. L'idée était d'aider les adultes à choisir le cours le mieux approprié parmi tous les cours d'éducation aux adultes du pays, plutôt que parmi ceux offerts par un seul établissement (voir l'encadré 2.2 au chapitre 2 pour plus de détails).

Employeurs

Par ailleurs, 14 % des utilisateurs adultes déclarent avoir reçu des services d'orientation professionnelle de leur employeur. Au Canada, comme ailleurs, peu d'entreprises offrent de tels services à leurs employés.

Le cas échéant, il s'agit généralement de services d'aide au reclassement que les employeurs utilisent pour atténuer les risques juridiques ou axés sur des groupes clés à fort potentiel ou « talent », comme les personnes les mieux qualifiées ou les plus performantes. Les grandes entreprises sont plus susceptibles d'offrir des services d'orientation professionnelle que les petites. Une grande partie des services d'orientation offerts en entreprise sont propres à un emploi ou à l'entreprise elle-même et portent essentiellement sur la façon dont le bénéficiaire peut progresser au sein de l'entreprise, tout en essayant d'éviter les risques de débauchage. Au Québec, les employeurs dont la masse salariale annuelle dépasse deux millions de dollars canadiens sont tenus par la loi d'investir 1 % de celle-ci dans des activités de formation ou de cotiser à un fonds géré par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) qui utilise les fonds pour promouvoir l'emploi, l'adaptation et l'intégration au marché du travail, ainsi que la mobilité des travailleurs.

La France et le Japon ont mis en place des programmes destinés à encourager davantage l'offre de services d'orientation professionnelle en entreprise. Ils ont pour but d'élargir ces services à un plus vaste groupe d'adultes et d'en faciliter l'accès plus régulier en cours de carrière. Une critique fréquemment entendue à l'endroit de ces programmes est que les employeurs ont intérêt à garder leurs employés (et que les directeurs ont intérêt à les garder dans leur service), ce qui pourrait nuire à la qualité des services d'orientation offerts.

Encadré 1.4. Programmes publics de promotion des services d'orientation professionnelle parrainés par l'employeur

France

En France, le Code du travail exige que les employeurs aient un entretien professionnel avec chacun de leurs employés tous les deux ans. Ces entretiens obligatoires visent à aider les travailleurs à examiner les perspectives de perfectionnement et de formation professionnels qui s'offrent à eux.

Japon

Ces dernières années, le gouvernement japonais encourage les entreprises à fournir des services d'orientation professionnelle à leurs employés par l'entremise de « plateformes d'autocarrière ». Ces plateformes offrent aux travailleurs la possibilité de bénéficier de consultations périodiques tout au long de leur carrière. Il s'agit tout aussi bien de séances d'orientation individuelles que de groupe offertes dans le cadre de séminaires de carrière. Les employeurs qui le souhaitent peuvent bénéficier de soutien pour l'organisation et la mise en œuvre de ces plateformes. Par exemple, le gouvernement charge des conseillers en carrières certifiés au niveau national de se rendre dans l'entreprise pour aider à la mise en œuvre. Les services d'orientation professionnelle peuvent être fournis par un employé qualifié à titre de conseiller en carrières, par un consultant mandaté par le gouvernement ou par un consultant externe mandaté par l'entreprise. Jusqu'en 2018, les employeurs qui mettaient en place ce système de plateformes d'autocarrière recevaient une subvention gouvernementale.

Depuis 2020, le gouvernement japonais a mis sur pied des « centres de soutien au développement de carrière » dans diverses régions du pays pour promouvoir le recours aux plateformes d'autocarrière. Ces centres organisent des séminaires d'introduction gratuits à l'intention des entreprises au cours desquels il est notamment question de la mise sur pied d'une plateforme d'autocarrière, de la fréquence des séances d'orientation et du contenu à proposer. Les consultants du centre de soutien au développement de carrière se rendent aussi dans les entreprises individuelles qui ont du mal à mettre en place le système (p. ex. les PME) pour leur offrir une assistance technique.

Source : OCDE (Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, 2021^[29]), *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*, <https://dx.doi.org/10.1787/9a94bfad-en>.

Organismes communautaires

Près de 12% des employeurs reçoivent leurs services d'orientation professionnelle d'un organisme communautaire. Le service public d'emploi provincial en sous-traité parfois la prestation à des organismes communautaires, comme elle le fait avec les fournisseurs privés. Par exemple, Nouvelle-Écosse au travail, le service public d'emploi de la province, regroupe dix-sept fournisseurs de services d'emploi communautaires répartis dans toute la province. De même, au Québec, le gouvernement provincial sous-traité presque entièrement la prestation des services publics d'emploi à des centres d'emploi communautaires. L'un des principaux avantages offerts par les fournisseurs de services d'emploi communautaires est le fait d'être présents sur le terrain, de pouvoir facilement diriger les clients vers les ressources locales grâce à leurs réseaux et de connaître les besoins de la population locale.

Associations d'entreprises et syndicats

La prestation de services d'orientation professionnelle par des associations d'entreprises est relativement rare au Canada, tout comme ailleurs. Seuls 8 % des adultes canadiens ont reçu ces services de la part d'une association d'entreprises (chambre de commerce ou conseil sectoriel de l'industrie), ce qui est à peine supérieur à la proportion observée dans d'autres pays (7 % des adultes). Le ministère de l'Éducation

et de la Formation professionnelle du Manitoba finance le Programme des conseils sectoriels, qui aide les organismes de secteurs clés à élaborer et à offrir une formation à leur main-d'œuvre. Par ailleurs, ces organismes informent les jeunes et les adultes sur les emplois et les carrières de leur secteur, tant dans les écoles que sur les médias sociaux⁷. En Nouvelle-Écosse, quinze secteurs de l'industrie ont accès à des fonds provinciaux par l'entremise du Programme des conseils sectoriels, qui les aide à adopter une approche axée sur l'industrie en matière de développement des ressources humaines. En particulier, le Programme permet aux petites et moyennes entreprises d'accéder à l'expertise et aux ressources nécessaires pour attirer, retenir et former les employés.

La participation des syndicats à l'orientation professionnelle est faible dans tous les pays de l'OCDE (seuls 5 % des adultes utilisent les services d'orientation fournis par les syndicats), et tout particulièrement au Canada (3 % des adultes seulement). Cela reflète en partie la faiblesse et le déclin de l'affiliation syndicale des salariés dans tous les pays de l'OCDE, bien que dans de nombreux pays, les services syndicaux dépendent de la couverture des conventions collectives plutôt que de l'adhésion⁷. Dans certains pays de l'OCDE, les syndicats fournissent directement des services d'orientation professionnelle. La Fédération islandaise du travail a mis sur pied un centre de services d'éducation et de formation qui coordonne l'élaboration de services d'orientation professionnelle en collaboration avec des fournisseurs de services éducatifs agréés, et les personnes appartenant à certains groupes cibles bénéficient de services d'orientation gratuits. Au Royaume-Uni, Unionlearn, l'organe du Trade Union Congress (l'organisation fédératrice des syndicats) chargé de l'apprentissage et des compétences, compte des représentants syndicaux chargés de l'apprentissage qui donnent de l'information, des conseils et des orientations, effectuent des évaluations de compétences et aiguillent les apprenants vers les occasions d'apprentissage.

1.3.4. La prestation en personne de services d'orientation professionnelle était déjà moins courante au Canada avant la pandémie

Selon l'Enquête de l'OCDE sur l'orientation professionnelle des adultes, 25 % des adultes qui ont reçu des services d'orientation professionnelle au Canada au cours des cinq dernières années les ont reçus en personne, tandis que 75 % des répondants ont eu recours à des solutions de rechange à distance comme la vidéoconférence (21 %), le téléphone (20 %), le clavardage (18 %), la messagerie instantanée (16 %) ou un site Web ou d'autres ressources en ligne (1 %) (tableau 1.1). Par comparaison aux répondants des autres pays visés par l'enquête, les Canadiens ont beaucoup moins recours aux services en personne (25 % contre 54 %) et beaucoup plus aux solutions de rechange à distance (75 % contre 46 %). Cela pourrait indiquer que les services en personne sont moins accessibles au Canada que dans d'autres pays, peut-être en raison des difficultés de nature géographique liées à leur prestation dans un pays aussi vaste.

Il existe un décalage entre la façon dont les Canadiens reçoivent en fait les services d'orientation professionnelle et la façon dont ils souhaiteraient les recevoir (tableau 1.1). En particulier, les Canadiens souhaiteraient recevoir plus de services en personne, et moins de services à distance. Près de 40 % des répondants adultes ont déclaré qu'ils préféreraient recevoir des services d'orientation professionnelle en personne (par opposition à 25 % seulement les ayant reçus sous cette forme). Environ 60 % des répondants disent qu'ils préféreraient des solutions de rechange à distance (par opposition à 75 % ayant bénéficié de ce type de solutions)⁸. Les préférences sont très similaires d'un pays à l'autre.

Tableau 1.1. Modes réels et souhaités de prestation des services, Canada et OCDE

Proportion des utilisateurs adultes de services d'orientation professionnelle, par mode réel et souhaité de prestation des services

	Canada		OCDE	
	Réel	Souhaité	Réel	Souhaité
En personne	24,9	39,1	54,2	43,1
Solutions de rechange à distance :	75,1	60,9	45,8	56,9
Vidéoconférence	20,6	7,6	10,3	4,8
Téléphone	19,5	9,6	18,4	8,0
Clavardage	17,6	8,7	12,0	9,2
Messagerie instantanée	15,6	7,9	4,9	10,3
Site Web/ressources en ligne	1,1	23,8	-	24,3

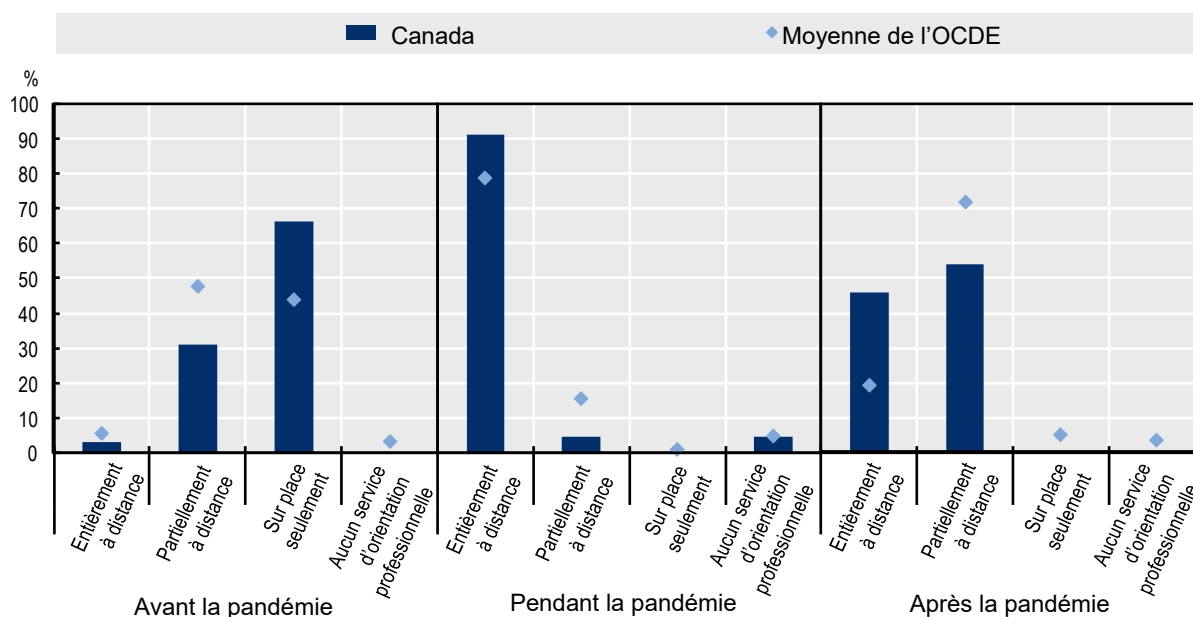
Nota : Le choix de réponse « Site Web/ressources en ligne » a été ajouté à l'enquête réalisée au Canada et n'a pas été inclus dans les autres pays.

Source : OCDE 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA).

La prestation à distance est devenue encore plus courante au Canada pendant la pandémie. Une enquête internationale réalisée auprès des praticiens de l'orientation professionnelle permet de mieux comprendre l'évolution de la prestation des services d'orientation professionnelle pendant la pandémie (figure 1.7). Avant la pandémie, dans tous les pays, y compris le Canada, ces services étaient généralement offerts soit sur place, avec quelques services à distance, ou uniquement sur place, sans services à distance. Pendant la pandémie, les exigences en matière de distanciation physique ont rendu les services en personne impossibles, et les fournisseurs ont dû s'orienter vers une prestation entièrement à distance. Au Canada, le pourcentage de répondants qui déclarent que les services d'orientation professionnelle étaient entièrement fournis à distance est passé de 3 % avant la pandémie à 90 % pendant la pandémie. Même après la sortie des périodes de confinement, les répondants ont prédit que la prestation entièrement ou partiellement à distance serait encore plus fréquente qu'avant la pandémie. Cela semble indiquer qu'il pourrait y avoir une augmentation permanente de la prestation à distance même après la pleine reprise de l'activité économique.

Figure 1.7. Prestation des services d'orientation professionnelle pendant la pandémie de COVID-19

Proportion des répondants par principal mode de prestation de services d'orientation professionnelle déclaré



Nota : L'enquête internationale a été réalisée en juin 2020. Les répondants étaient surtout des praticiens en orientation professionnelle, mais comptaient aussi des responsables de services d'orientation, des représentants d'associations professionnelles et des responsables de politiques. Une certaine variance peut être attribuable aux différences de répartition dans le temps des réponses d'ordre politique à la pandémie. « Après la pandémie » renvoie aux projections des répondants relatives à l'évolution de la prestation des services après la pandémie.

Source : CEDEFOP, Commission européenne, Fondation européenne pour la formation (ETF), The International Center for Career Development and Public Policy (ICCDPP), Organisation internationale du Travail (OIT), OCDE et UNESCO, *Career guidance policy and practice in the pandemic. Results of a joint international survey* (doi :10.2801/318103). Basé sur les calculs de l'auteur.

La prestation à distance des services d'orientation professionnelle comporte des avantages et des inconvénients. Elle permet d'étendre les services aux adultes des régions rurales et éloignées du pays, où les services en personne ne sont pas toujours accessibles. En effet, l'accès limité aux services d'orientation professionnelle dans ces régions du Canada est l'une des principales difficultés relevées par les experts dans le questionnaire de l'OCDE sur les politiques. Cependant, les adultes des régions rurales et éloignées n'ont pas toujours une connexion téléphonique ou Internet adéquate, ni les compétences numériques leur permettant d'utiliser efficacement les services en ligne. Dans le même questionnaire de l'OCDE, le gouvernement provincial de la Saskatchewan a indiqué que la littératie numérique était l'un des principaux obstacles à la prestation des services d'orientation professionnelle. L'élaboration d'outils permettant d'évaluer et d'améliorer la littératie numérique des clients pourrait contribuer à l'amélioration de la prestation à distance.

Évaluation et recommandations

L'orientation professionnelle des adultes peut soutenir la reprise postpandémique en facilitant la transition au marché du travail et la requalification. Le fait que la conception des programmes d'orientation professionnelle incombe surtout aux provinces peut aider à adapter les services aux besoins locaux. Cela dit, il pourrait être utile de renforcer la coordination pancanadienne en matière de normes de qualité, de certifications professionnelles et d'encadrement législatif de l'orientation professionnelle.

- Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux devraient se coordonner, par l'entremise du Forum des ministres du marché du travail peut-être ou un autre organisme désigné pour jouer un rôle de coordination afin d'élaborer une stratégie nationale d'orientation professionnelle des adultes susceptible au Canada. Cette stratégie, qui pourrait faire partie de stratégies plus vastes axées sur le perfectionnement des compétences des adultes et/ou les services d'emploi, pourrait aider à mobiliser des fonds et à encourager la coordination à l'échelle du système.

Au Canada, les principaux fournisseurs de services d'orientation professionnelle des adultes sont les services d'emploi gérés par les gouvernements provinciaux, services qui tendent surtout à se concentrer sur les besoins des chercheurs d'emploi, alors que les adultes ayant un emploi ne sont admissibles qu'à un ensemble restreint de services. Élargir la prestation aux adultes en emploi pourrait favoriser de manière plus prospective les changements de situation vis-à-vis de l'activité.

- Renforcer les capacités des services d'emploi gérés par les gouvernements provinciaux à créer des possibilités d'orientation professionnelle à caractère prospectif pour les adultes ayant un emploi qui risquent de perdre cet emploi ou pour qui les perspectives d'emploi sont faibles.
- Améliorer la coopération entre les fournisseurs de services de formation, les services publics d'emploi et les employeurs dans le but de soutenir la prestation aux adultes de services d'orientation professionnelle et de formation impartiaux.

Les adultes canadiens utilisent beaucoup moins les services d'orientation professionnelle en personne que les adultes d'autres pays, même s'ils souhaiteraient avoir davantage accès à ce type de prestation de services. La prestation à distance est devenue encore plus courante pendant la pandémie et pourrait éventuellement étendre ces services aux adultes des régions rurales et éloignées du pays. Elle nécessite toutefois une bonne connexion Internet et des compétences numériques et pourrait se révéler moins efficace que l'orientation en personne pour l'obtention de résultats en matière d'emploi et d'éducation.

- Les services publics d'emploi devraient continuer à offrir une combinaison de services d'orientation en personne et à distance, mais accroître les services en personne pour répondre à la demande des clients lorsque les conditions sanitaires s'amélioreront.

Références

- Advisory Council on Economic Growth (2017), *Learning Nation: Equipping Canada's Workforce with Skills for the Future*, <https://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/pdf/learning-nation-eng.pdf> [20]
- Andrews, D., Deutscher, N., Hambur, J., & Hansell, D. (2020). The career effects of labour market conditions at entry. In *OECD Productivity Working Papers*. OECD Publishing, Paris. doi : <https://dx.doi.org/10.1787/29c11c75-en>. [13]
- Banque du Canada. (2021). *Notre réaction à la COVID-19 : S'adapter aux différents impacts économiques*. Consulté le 21 juillet 2021 à https://www.banqueducanada.ca/2020/06/notre-reaction-a-la-covid-19-sadapter-aux-differents-impacts-economiques/?_ga=2.50832425.1402719858.1645548964-1743055519.1645375876 [7]
- Bell, D., & Blanchflower, D. (2011). Young People and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267. Consulté le 7 février 2022 à <https://www.jstor.org/stable/pdf/43744473.pdf> [14]
- Brown, A. et al. (2020), *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities*, European Commission, Publications Office of the European Union, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/91185> [30]
- Caranci, B., Fong, F., & El Baba, Y. (2021). *Don't Let History Repeat: Canada's Energy Sector Transition and the Potential Impact on Workers*. TD Bank Group. Consulté le 28 juin 2021, à <https://economics.td.com/esg-energy-sector> [24]
- Cedefop, European Commission, ETF, ICCDPP, ILO, OECD, & UNESCO. (2020). *Career guidance policy and practice in the pandemic. Results of a joint international survey*. Consulté le 2 juillet 2021, à https://www.cedefop.europa.eu/files/4193_en.pdf [33]
- Dauth, C., Kruppe, T., Stephan, G., & Weber, E. (2018). *IAB Stellungnahme Qualifizierungschancen und Schutz in der Arbeitslosenversicherung*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Consulté le 29 juin 2021, à <http://doku.iab.de/stellungnahme/2018/sn1518.pdf> [32]
- Gouvernement du Canada. (2021). *Énergie et économie*. Consulté le 28 juin 2021, à <https://www.nrcan.gc.ca/science-data/data-analysis/energy-data-analysis/energy-facts/energy-and-economy/20062> [22]
- Gouvernement du Canada. (2020). *Stratégie canadienne pour l'hydrogène : saisir les possibilités pour l'hydrogène*. Consulté le 28 juin 2021, à https://www.nrcan.gc.ca/sites/www.nrcan.gc.ca/files/environment/hydrogen/NRCan_Hydrogen-Strategy-Canada-na-fr-v4.pdf [23]
- Gouvernement du Canada et Conseil des ministres de l'Éducation, Canada. (2021). *L'apprentissage des adultes et les compétences de base : Résultats du premier cycle du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)*. Consulté le 2 août 2021, à https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/422/PIAAC_2012_%20Adult Learning and Foundational Skills in Canada FR.pdf [26]

- OIT. (2021). *Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices & interns during the COVID-19 pandemic. Findings from a global survey of enterprises*. Consulté le 3 août 2021, à https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_794569.pdf [27]
- LMIC-CIMT. (2021). *Les femmes en récession : En quoi la COVID-19 est-elle différente? Rapport de perspectives de l'IMT n° 39*. Consulté le 23 juillet 2021, à <https://lmic-cimt.ca/fr/des-publications/rapport-de-perspectives-de-limt-n-39/> [10]
- McKinsey Global Institute. (2021). *The future of work after COVID-19*. Consulté le 23 janvier 2022, à <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19> [15]
- Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training. Dans *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*. OECD Publishing, Paris. doi : <https://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>. [19]
- OECD (2021), "An assessment of the impact of COVID-19 on job and skills demand using online job vacancy data", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. Consulté le 23 janvier 2022, à <https://doi.org/10.1787/20ff09e-en>. [16]
- OCDE. (2021). Career Guidance for Adults in a Changing World of Work. Dans *Getting Skills Right*. OECD Publishing, Paris. doi : <https://dx.doi.org/10.1787/9a94bfad-en> [29]
- OECD (2021), *Continuing Education and Training in Germany*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/1f552468-en>. [31]
- OCDE. (2021). *Marché du travail. Principaux indicateurs économiques (base de données)*. <https://doi.org/10.1787/mei-data-fr> [5]
- OECD (2021), *OECD Economic Surveys: Canada 2021*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/16e4abc0-en>. [1]
- OCDE. (2021). Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2021 : Affronter la crise du CIVD-19 et préparer la reprise. doi : <https://dx.doi.org/10.1787/5a700c4b-en>. [12]
- OCDE. (2021). *Statistiques de l'OCDE de la population active*. OECD Publishing, Paris. doi : <https://dx.doi.org/10.1787/23083387>. [3]
- OCDE. (2020). Regards sur l'éducation 2020 : Les indicateurs de l'OCDE. doi : <https://dx.doi.org/10.1787/69096873-en>. [11]
- OCDE. (2020). Preparing for the Future of Work in Canada. In *Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois*. OECD Publishing, Paris. doi : <https://dx.doi.org/10.1787/05c1b185-en>. [8]
- OECD (2020), *Workforce Innovation to Foster Positive Learning Environments in Canada*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/a92cf94d-en>. [17]
- OECD. (2019). The Survey of Adult Skills : Reader's Companion, Third Edition. In *OECD Skills Studies*. OECD Publishing, Paris. doi : <https://dx.doi.org/10.1787/f70238c7-en>. [25]

- OECD (2017), *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, [21]
https://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en.
- OECD (2004), *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*, OECD Publishing, Paris, [28]
<https://dx.doi.org/10.1787/9789264105669-en>.
- Statistique Canada (2022), *Gross domestic product (GDP) at basic prices, by industry, monthly*. [6]
 Consulté le 21 janvier 2022, à https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610043401&request_locale=fr
- Statistique Canada (2022), *Labour Force Survey, December 2021*. Consulté le 21 [4]
 janvier 2022, à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220107/dq220107a-fra.htm>
- Statistique Canada (2021), *COVID-19 in Canada: A One-year Update on Social and Economic Impacts*. Consulté le 23 juin 2022, à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2021001-fra.htm> [2]
- Statistique Canada (2021), *Labour Force Survey, November 2021*. Consulté le 23 [9]
 janvier 2022, à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211203/dq211203a-fra.htm>

Notes

¹ Selon la définition de Statistique Canada, le chômage de longue durée désigne le nombre de personnes au chômage depuis 27 semaines ou plus.

² www.oecd.org/employment/skills-and-work/adult-learning/dashboard.htm.

³ Soit, le ministère de l'Éducation, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités, le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences et le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires.

⁴ Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), le ministère de l'Éducation (ME) et le ministère de l'Enseignement supérieur (MES), le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) et le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI).

⁵ Questionnaire de l'OCDE sur les politiques et *Federalism in Action: the Devolution of Canada's Public Employment Service 1996-2015*.

⁶ <https://www.gov.mb.ca/jec/busdev/financial/scp.html>.

⁷ D'après la [base de données sur la syndicalisation de l'OCDE](#), 15,8 % des salariés étaient membres d'un syndicat en 2019, par opposition à 20,9 % en 2000. Au Canada, au cours de cette même période, le taux d'adhésion syndicale est passé de 28,2 % à 26,1 %.

⁸ Le sous-groupe des adultes canadiens ayant reçu des services d'orientation professionnelle à distance, mais qui préféreraient les recevoir en personne (28 % des utilisateurs à distance) ne semble pas se distinguer de façon appréciable des autres utilisateurs de ces mêmes services du point de vue de leur âge, de leur sexe, de leur niveau de scolarité ou du fait de vivre en milieu urbain ou rural.

2 Favoriser une utilisation plus soutenue et inclusive de l'orientation professionnelle au Canada

Le chapitre présente de nouvelles données sur l'utilisation de l'orientation professionnelle chez les adultes au Canada, comparativement aux adultes des autres pays de l'OCDE. On y analyse l'utilisation de l'orientation professionnelle dans différents sous-groupes de la population et met en lumière des initiatives canadiennes et internationales qui visent à accroître le recours à l'orientation professionnelle dans les groupes sous-représentés. Le chapitre porte également sur les raisons pour lesquelles des adultes se tournent vers l'orientation professionnelle au Canada, comment cette utilisation a changé pendant la pandémie de COVID-19 et les principaux obstacles à une participation accrue.

Sommaire

Selon l'Enquête de l'OCDE sur l'orientation professionnelle des adultes, les adultes canadiens utilisent beaucoup moins l'orientation professionnelle que leurs semblables des autres pays. Cette différence reflète en partie le fait qu'il est moins probable que la population ayant un emploi au Canada utilise l'orientation professionnelle comparativement aux autres pays de l'enquête. En particulier, il est moins probable que les adultes canadiens utilisent l'orientation professionnelle lorsqu'ils veulent progresser dans leur emploi actuel ou qu'ils choisissent une possibilité d'éducation ou de formation. Contrairement aux autres pays, les adultes du Canada qui estiment que leurs emplois sont menacés par l'automatisation sont également moins susceptibles de consulter des services professionnels que leurs semblables qui ne sentent pas leurs emplois menacés.

Le recours à l'orientation professionnelle chez les adultes a augmenté pendant la pandémie de COVID-19, en particulier chez les adultes qui ont indiqué que la pandémie avait eu des répercussions sur leur situation d'emploi. Cette constatation correspond au fait que des services publics d'emploi assurent la majeure partie de l'orientation professionnelle publique offerte aux adultes.

Certains groupes d'adultes canadiens recourent à l'orientation professionnelle moins que d'autres, en particulier les adultes peu scolarisés, les adultes plus âgés et les adultes qui vivent en région rurale. Si les services avaient une plus grande portée et étaient mieux axés sur les besoins de ces groupes, l'orientation professionnelle pourrait être un important levier pour les inciter à suivre une formation et à améliorer l'employabilité.

La raison la plus courante invoquée par les adultes pour ne pas recourir aux services professionnels était de ne pas en sentir la nécessité et cette raison est courante dans d'autres pays de l'enquête. Des répondants ont ensuite indiqué qu'ils n'en connaissaient pas l'existence. Contrairement aux autres pays, toutefois, les adultes canadiens étaient plus susceptibles d'indiquer qu'ils manquaient de temps, en raison soit de leurs responsabilités professionnelles ou familiales/garde des enfants..

Le chapitre précédent a montré les répercussions disproportionnées de la pandémie de COVID-19 sur l'emploi dans les groupes vulnérables du marché du travail, notamment les jeunes, les travailleurs peu spécialisés, les femmes, les employés temporaires et les Autochtones. Certaines des mêmes personnes risquent plus la désuétude de leurs compétences et l'automatisation de leur emploi en raison des changements technologiques. L'apprentissage des adultes peut faciliter les transitions entre emplois pendant les périodes d'instabilité économique, mais des données probantes antérieures donnent à penser que les adultes vulnérables plus âgés, moins spécialisés ou qui occupent des emplois peu rémunérés tendent à moins participer à l'apprentissage des adultes que les autres. Lorsque ces écarts s'expliquent par une méconnaissance des possibilités d'apprentissage des adultes ou de leurs avantages ou par une faible motivation, l'orientation professionnelle peut être un levier important pour susciter une participation accrue à l'apprentissage des adultes chez les adultes vulnérables. Elle peut également appuyer les transitions professionnelles et améliorer l'employabilité.

Le présent chapitre fournit des données d'enquête sur l'utilisation de l'orientation professionnelle par les adultes au Canada, les obstacles à l'utilisation de l'orientation professionnelle et le degré d'inclusion du système canadien.

2.1. Utilisation des services d'orientation professionnelle

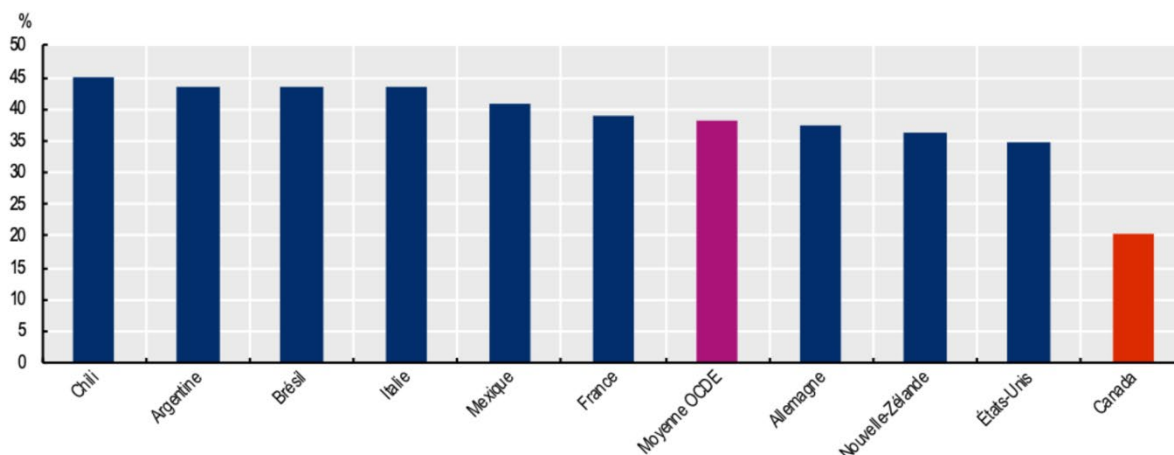
Les adultes canadiens semblent moins susceptibles de consulter des conseillers d'orientation professionnelle que les adultes des autres pays auprès desquels l'enquête a été menée (Allemagne, Argentine, Brésil, Chili, États-Unis, France, Italie, Mexique, Nouvelle-Zélande). Selon cette dernière, seulement 19 % des adultes canadiens avaient consulté un conseiller d'orientation professionnelle au cours des cinq dernières années. Ce pourcentage représente près de la moitié de la moyenne de l'enquête (39 %) et place le Canada au dernier rang, c'est-à-dire qu'il est le pays qui utilise le moins les services d'orientation professionnelle des adultes de l'enquête (figure 2.1).

Même si la faible utilisation au Canada, par rapport à d'autres pays, peut s'expliquer en partie par les différences méthodologiques (voir l'Annexe B), elle s'explique probablement aussi par des différences dans des facteurs de la demande et de l'offre. En ce qui concerne la demande, au Canada, les adultes sont moins susceptibles de recourir à l'orientation professionnelle lorsqu'ils veulent progresser dans leur emploi actuel ou lorsqu'ils cherchent des possibilités d'éducation et de formation. Cette observation aide à expliquer pourquoi les adultes ayant un emploi recourent moins à l'orientation professionnelle au Canada (voir la figure 2.11 ci-dessous), ce qui n'est pas le cas dans les autres pays de l'enquête. En ce qui concerne l'offre, les données de l'enquête ne révèlent pas de problèmes très apparents concernant la qualité des services d'orientation professionnelle au Canada (voir la figure 2.8 ci-dessous). Aucune conclusion n'a pu être tirée sur la suffisance de l'offre de services professionnels au Canada d'après les données de l'enquête.

En plus de l'utilisation moindre de l'orientation professionnelle, les adultes canadiens sont également moins susceptibles que ceux des autres pays d'échanger à de multiples reprises avec un conseiller d'orientation professionnelle. Trente-cinq pour cent des adultes canadiens ont indiqué qu'ils avaient rencontré un conseiller d'orientation professionnelle une fois seulement, un pourcentage supérieur à la moyenne de tous les pays qui ont participé à l'enquête (25 %). Ce pourcentage représente une proportion assez grande d'adultes qui n'ont eu aucun suivi après leur consultation initiale auprès d'un conseiller d'orientation professionnelle. Cela dit, 65 % des adultes canadiens ont un suivi, 25 % d'entre eux ont rencontré un conseiller d'orientation professionnelle deux fois, 17 % trois fois et 23 % plus de trois fois (comparativement, respectivement, à 38 %, à 19 % et à 18 % pour la moyenne de l'enquête) (figure 2.2).

Figure 2.1. Proportion des adultes qui ont consulté un conseiller d'orientation professionnelle

Proportion des adultes qui ont consulté un conseiller d'orientation professionnelle au cours des cinq dernières années, par pays

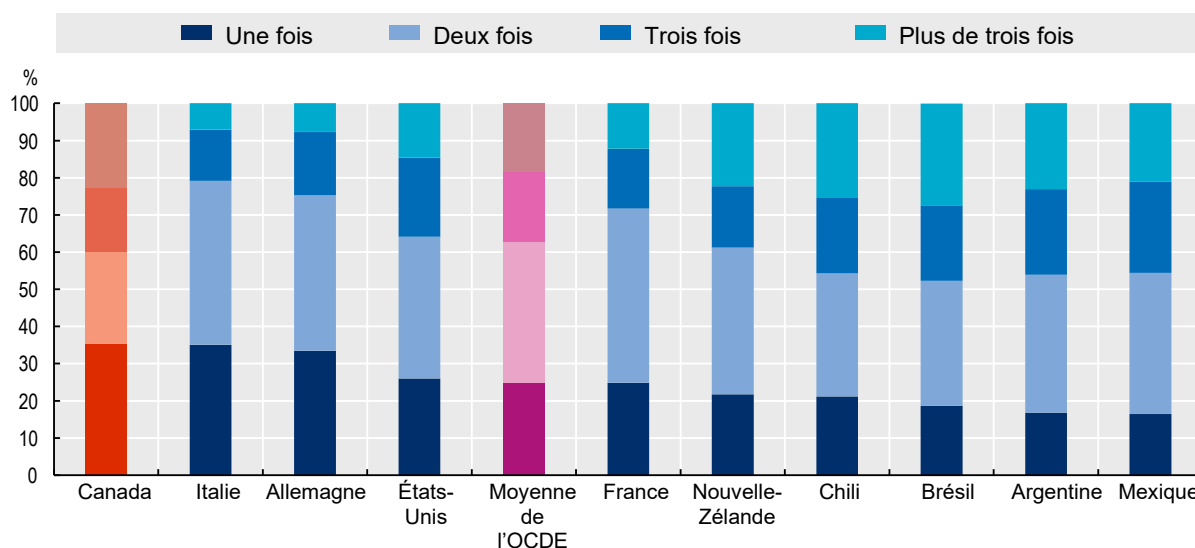


Nota : La moyenne s'applique aux 10 pays visés par l'enquête : l'Allemagne, l'Argentine, le Brésil, le Canada, le Chili, les États-Unis, la France, l'Italie, le Mexique et la Nouvelle-Zélande. Au Canada, on a demandé aux répondants s'ils avaient eu recours à un service professionnel au cours des cinq dernières années, alors que dans les autres pays, on leur a demandé s'ils avaient parlé à un conseiller d'orientation professionnelle au cours des cinq dernières années.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA).

Figure 2.2. Intensité de l'utilisation des services d'orientation professionnelle par les adultes

Proportion des adultes qui ont eu recours à des services professionnels au cours de la dernière année, par nombre d'utilisations/d'interactions

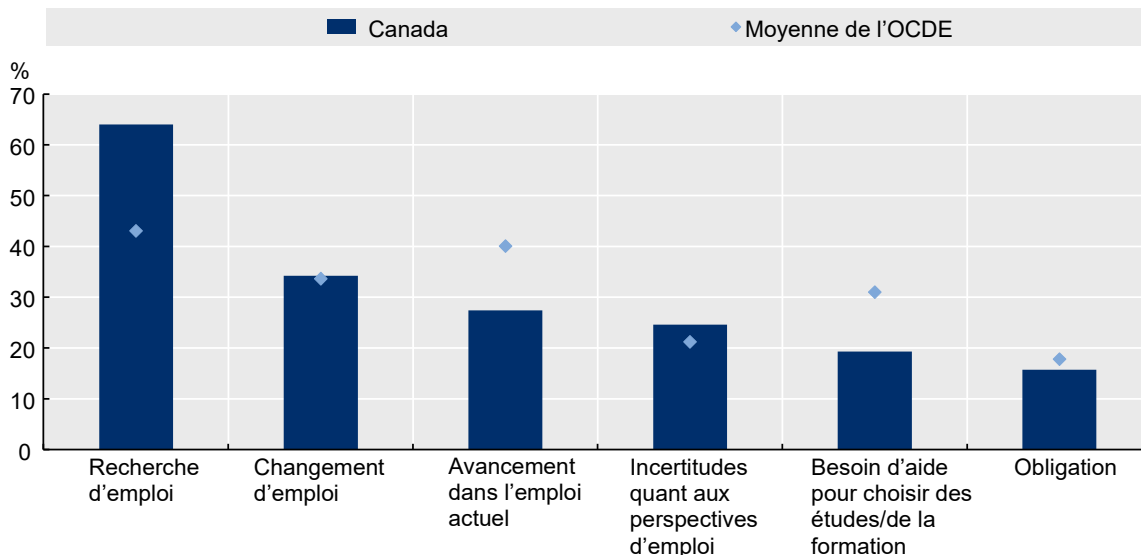


Nota : La moyenne s'applique aux 10 pays visés par l'enquête : l'Allemagne, l'Argentine, le Brésil, le Canada, le Chili, les États-Unis, la France, l'Italie, le Mexique et la Nouvelle-Zélande. Au Canada, on a demandé aux répondants combien de fois ils avaient eu recours à un service professionnel au cours des 12 derniers mois, alors que dans d'autres pays, on leur a demandé combien de fois ils avaient interagi avec un conseiller d'orientation professionnelle au cours des 12 derniers mois.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA).

Figure 2.3. Raisons de vouloir obtenir des services professionnels, Canada et moyenne de l'OCDE

Proportion des adultes qui ont parlé à un conseiller d'orientation professionnelle au cours des cinq dernières années, par raison



Nota : La moyenne s'applique aux 10 pays visés par l'enquête : l'Allemagne, l'Argentine, le Brésil, le Canada, le Chili, les États-Unis, la France, l'Italie, le Mexique et la Nouvelle-Zélande. Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse. Les données renvoient à la dernière fois où un répondant a consulté un conseiller d'orientation professionnelle. Au Canada, on a demandé aux répondants les raisons pour lesquelles ils recouraient à des services professionnels, alors que dans les autres pays, on leur a demandé les raisons pour lesquelles ils avaient parlé à un conseiller d'orientation professionnelle.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA).

Les adultes canadiens avaient aussi des raisons différentes de celles des adultes des autres pays de l'OCDE d'utiliser des services professionnels (Figure 2.3). La majorité des utilisateurs adultes canadiens (64 %) ont consulté des services professionnels pour trouver un emploi, une proportion beaucoup plus élevée que la proportion observée en moyenne dans les autres pays (43 %). Contrairement à ce qu'on pourrait penser, ces adultes ne sont pas tous sans emploi : en fait, 56 % des adultes qui disent avoir consulté un conseiller d'orientation professionnelle pour trouver un emploi avaient déjà un emploi au moment où ils ont recouru à ces services. Soit ils cherchaient à changer d'emploi, soit ils cherchaient un deuxième ou un troisième emploi. Seulement 28 % étaient sans emploi et 16 % ne faisaient pas partie de la population active. Les adultes canadiens sont moins susceptibles que leurs semblables internationaux de demander de l'orientation lorsqu'ils choisissent des études ou un programme de formation (19 % contre 31 %) ou lorsqu'ils veulent progresser dans leur emploi actuel (27 % contre 40 %).

2.1.1. Les adultes du Canada utilisent moins d'autres types de soutien professionnel que les adultes des autres pays.

Le faible taux d'utilisation des services d'orientation professionnelle au Canada pourrait s'expliquer par le fait que les Canadiens préfèrent d'autres types de soutien professionnel, par exemple l'information en ligne sur les carrières, les échanges avec les amis et la famille ou la participation à des activités de développement de la carrière comme des entrevues d'information ou des visites de travail. Un examen

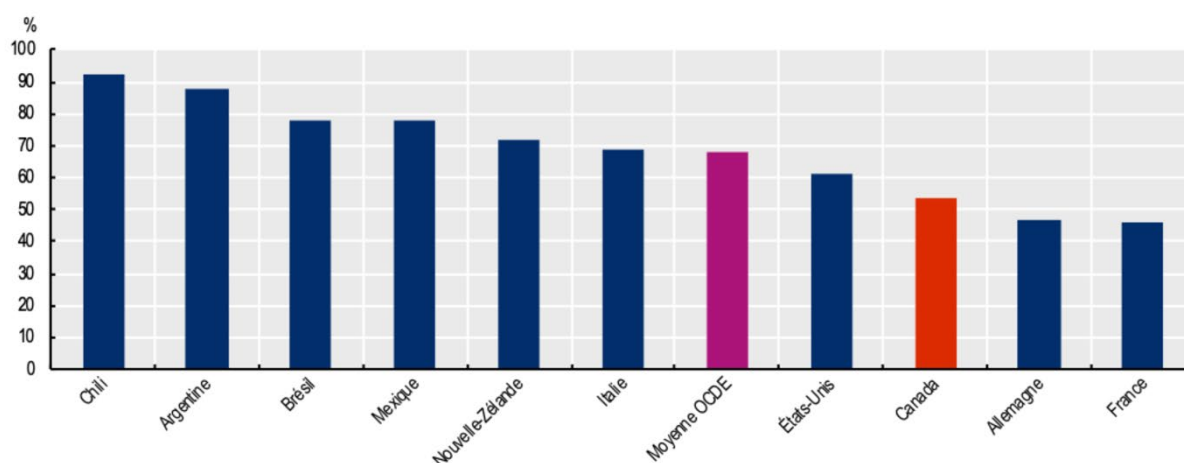
des données de l'enquête dans la comparaison internationale donne toutefois à penser que les adultes du Canada utilisent aussi ces autres sources de soutien professionnel moins que leurs semblables internationaux.

La figure 2.4 montre l'utilisation de l'information en ligne dans la comparaison internationale. Un peu plus de la moitié seulement des adultes canadiens (53 %) ont indiqué qu'ils avaient regardé en ligne les possibilités d'emploi, d'éducation et de formation au cours des cinq dernières années. Ce pourcentage est inférieur à la moyenne de l'OCDE (69 %). Les adultes plus âgés utilisent moins l'information en ligne que les adultes dans la force de l'âge (37 % contre 58 %), ce qui n'est pas étonnant vu que les adultes plus âgés tendent à avoir moins de compétences numériques et sont aussi moins susceptibles de chercher de nouveaux emplois. Les adultes des régions rurales indiquent qu'ils utilisent peu l'information en ligne comparativement aux adultes des régions urbaines (43 % contre à 55 %), ce qui est probablement lié à un accès à la large bande plus limitée dans les régions rurales que dans les régions urbaines canadiennes. Finalement, on note aussi des écarts dans l'utilisation de l'information en ligne selon le degré de scolarité : les adultes moins scolarisés utilisent moins l'information en ligne que les adultes plus scolarisés (48 % contre à 66 %).

Les adultes canadiens sont également moins susceptibles que leurs semblables internationaux de participer à des activités de développement de la carrière (figure 2.5). Cinquante-cinq pour cent (55 %) des adultes au Canada ont indiqué qu'ils n'avaient participé à aucun type ou autre activité de développement de la carrière au cours des 12 mois qui ont précédé l'enquête. Ce pourcentage se compare à 42 % des adultes en moyenne pour tous les pays qui ont participé à l'enquête. Le type le plus courant d'activité de développement de la carrière suivi par les adultes canadiens avait été de parler à un membre de la famille ou à un ami des possibilités de formation ou d'emploi (22 %), suivi de discussions d'avancement professionnel avec un gestionnaire ou un professionnel des ressources humaines au travail (10 %), une entrevue d'information (9 %), la visite d'une foire de l'emploi (7 %) et la participation à une rotation des emplois/visites du travail (6 %).

Figure 2.4. Utilisation de l'information en ligne dans la comparaison internationale

Proportion d'adultes qui ont cherché en ligne de l'information sur les possibilités d'emploi, d'éducation et de formation au cours des cinq dernières années

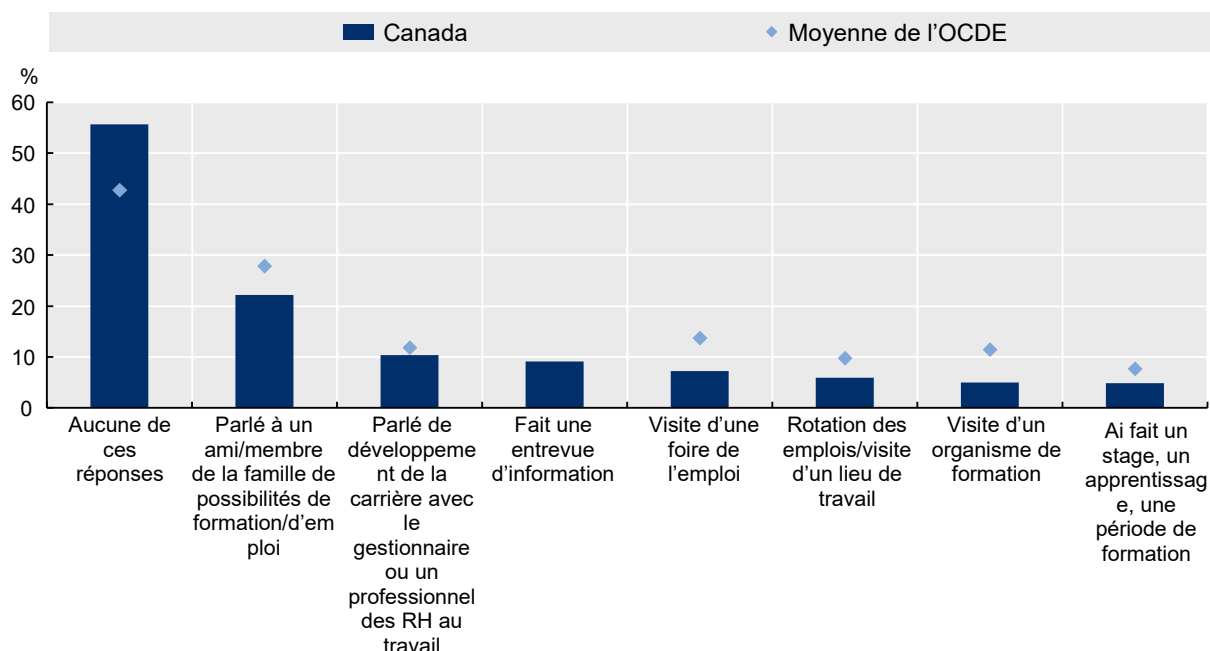


Nota : La moyenne s'applique aux 10 pays visés par l'enquête : l'Allemagne, l'Argentine, le Brésil, le Canada, le Chili, les États-Unis, la France, l'Italie, le Mexique et la Nouvelle-Zélande.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA).

Figure 2.5. Participation à d'autres activités de développement de la carrière, Canada et moyenne de l'OCDE

Proportion d'adultes qui ont participé à des activités de développement de la carrière au cours des 12 derniers mois, par type



Nota : Seule l'enquête canadienne comprenait une « entrevue d'information » comme option de réponse. La moyenne vise l'Allemagne, l'Argentine, le Brésil, le Canada, le Chili, les États-Unis, la France, l'Italie, le Mexique et la Nouvelle-Zélande.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA)

2.1.2. Adultes au Canada qui ont davantage utilisé des services d'orientation professionnelle pendant la COVID-19.

Des données probantes de l'enquête laissent penser que les Canadiens ont davantage utilisé des services professionnels pendant la crise de la COVID-19, probablement en raison de la hausse des taux de chômage et d'une réduction des heures travaillées.

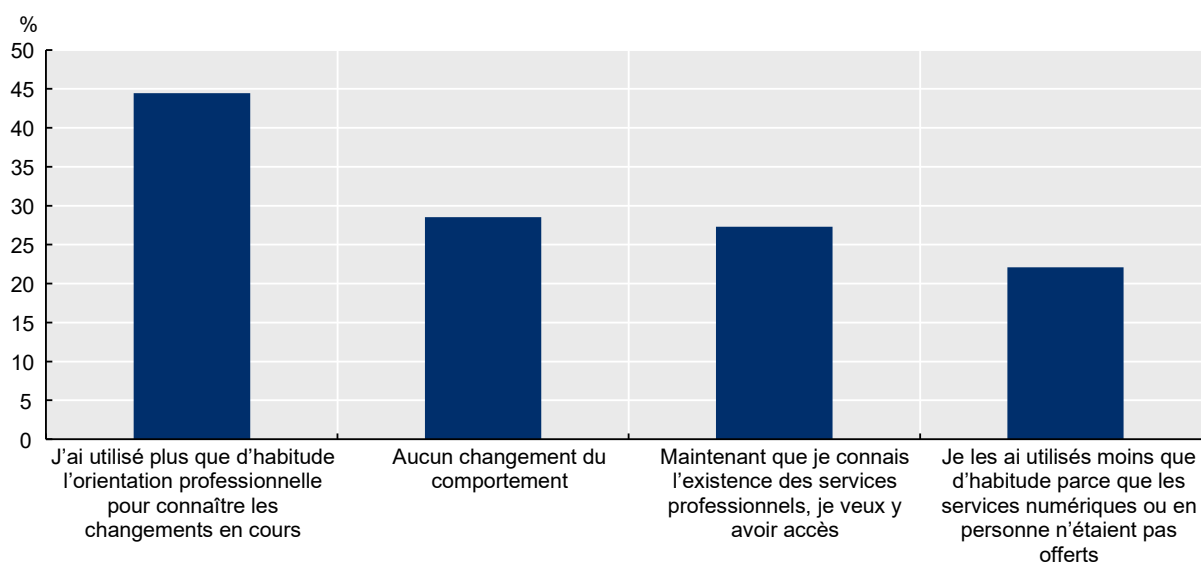
Chez les adultes qui ont dit avoir utilisé des services d'orientation professionnelle au cours des cinq dernières années, la grande majorité (68 %) a indiqué que la COVID-19 avait eu un impact sur son emploi. La proportion est beaucoup plus importante que déclarée parmi les non-utilisateurs de l'orientation professionnelle (39 %) et donne à penser que les adultes peuvent avoir eu recours à l'orientation professionnelle en cette période d'instabilité économique pour les aider à comprendre le marché du travail en changement.

Les adultes qui ont dit que la COVID-19 avait eu des répercussions sur leur emploi étaient aussi plus susceptibles de prévoir une utilisation des services d'orientation professionnelle égale ou supérieure au cours des 12 derniers mois. Selon les résultats de l'enquête, 44 % des adultes ont indiqué qu'ils avaient utilisé les services professionnels plus souvent qu'avant la pandémie pour suivre les changements courant du marché du travail (Figure 2.6). Seulement 22 % ont dit qu'ils avaient moins souvent utilisé les services professionnels parce que les services numériques ou en personne étaient moins offerts.

L'augmentation de l'utilisation des services professionnels pendant la pandémie est corroborée par une enquête internationale menée auprès des conseillers d'orientation professionnelle qui englobait le Canada (figure 2.7). Plus de la moitié des praticiens du développement de carrière a observé une hausse de la demande des services professionnels pendant la pandémie, en particulier des demandes d'information sur le marché du travail, l'aide pour la recherche d'emploi, des clavardages pour de brefs renseignements, des demandes d'information sur l'éducation et la formation, de même qu'un soutien psychosocial.

Figure 2.6. Changement dans l'utilisation des services d'orientation professionnelle pendant la COVID-19, Canada

Proportion des adultes qui ont indiqué un changement de comportement concernant l'orientation professionnelle en raison de la COVID-19 et de ses mesures d'atténuation

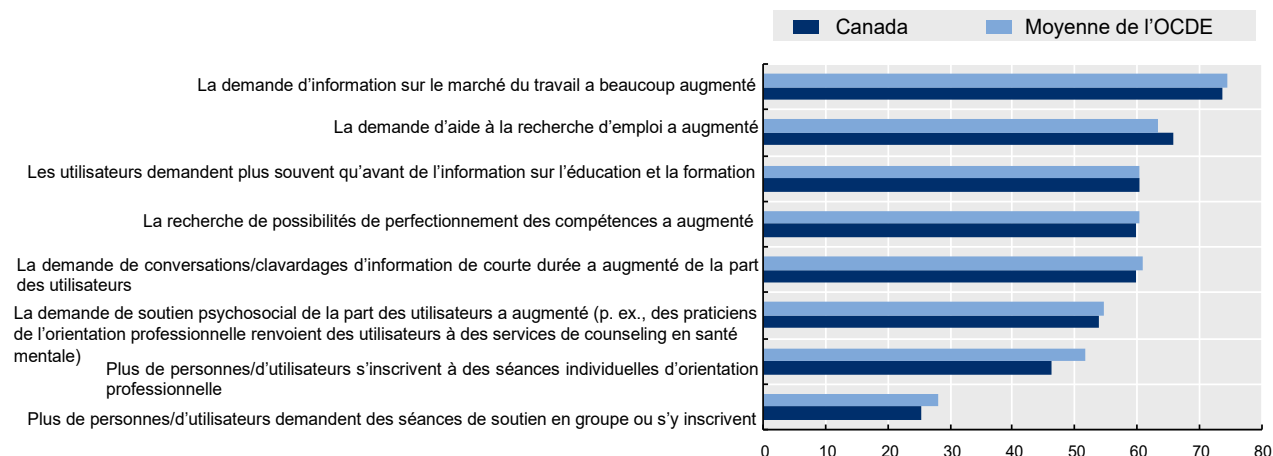


Nota : Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA)

Figure 2.7. Augmentation déclarée de la demande d'orientation professionnelle pendant la pandémie, Canada et moyenne de l'OCDE

Pourcentage des répondants d'accord ou fortement d'accord avec les énoncés suivants :



Nota : Les répondants sont principalement des conseillers d'orientation professionnelle, mais comprennent également des gestionnaires de services d'orientation, des représentants d'associations professionnelles ou des fonctionnaires chargés de politiques au Canada. En raison de la taille limitée de l'échantillon dans certains pays, la moyenne de l'OCDE montrée ici n'est pas une moyenne des moyennes individuelles des pays, mais la moyenne de toutes les réponses à l'enquête dans les pays de l'OCDE. Le nombre de réponses par pays varie.

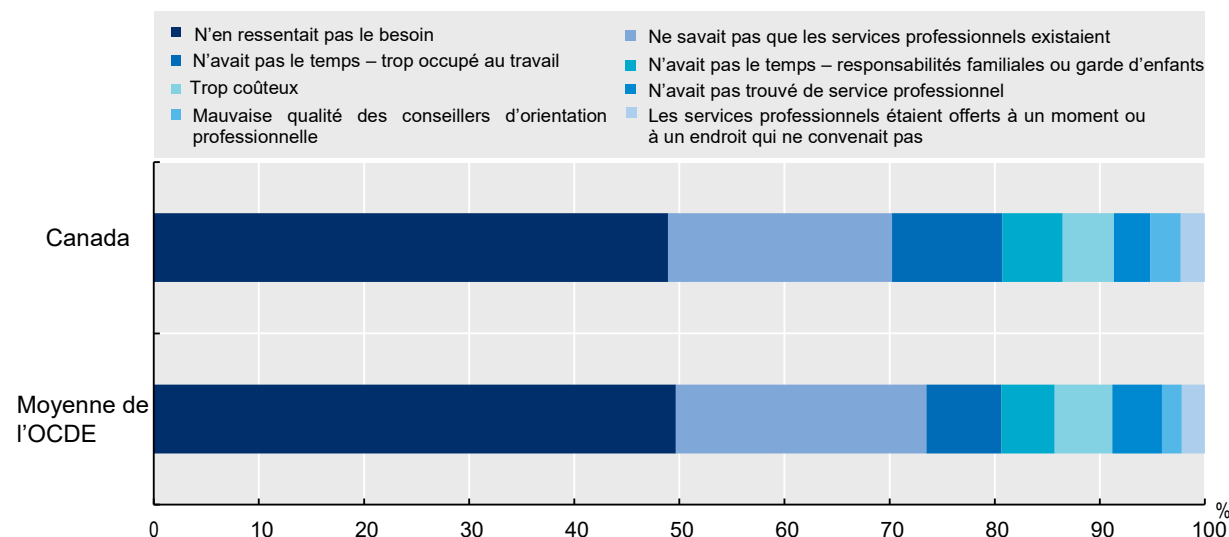
Source : Cedefop, Commission européenne, ETF, ICCDPP, OIT, OCDE et UNESCO (2020^[1]) (Career guidance policy and practice in the pandemic. Results of a joint international survey, 2020), g (doi : 10.2801/318103). Basé sur les propres calculs de l'auteur.

2.1.3. Parmi les obstacles à l'accès aux services d'orientation professionnelle figurent le sentiment de ne pas en avoir besoin ou la méconnaissance des services.

La compréhension des raisons pour lesquelles les adultes canadiens utilisent les services professionnels pourrait mener à une réflexion sur la façon dont la couverture et l'inclusion pourraient être améliorées. La raison la plus couramment évoquée était de ne simplement pas ressentir le besoin de recourir à des services d'orientation professionnelle (49 %) (figure 2.8), un pourcentage qui correspond à la moyenne dans les autres pays de l'enquête. Ces adultes sont peut-être bien positionnés dans leur carrière, peut-être ne sont-ils pas convaincus des avantages du développement de carrière. Les adultes sans emploi étaient plus susceptibles de déclarer qu'ils ne ressentaient pas le besoin d'utiliser des services professionnels que l'étaient les adultes ayant un emploi (66 % contre 51 %). Ce modèle est semblable dans d'autres pays de l'enquête où 62 % des chômeurs et 44 % des adultes ayant un emploi ont indiqué qu'ils ne ressentaient pas le besoin d'utiliser des services professionnels.

Figure 2.8. Raisons de ne pas consulter un conseiller d'orientation professionnelle, Canada et moyenne de l'OCDE

Proportion des adultes qui n'ont pas consulté un conseiller d'orientation professionnelle au cours des cinq dernières années, par raison



Nota : La moyenne s'applique aux 10 pays visés par l'enquête : l'Allemagne, l'Argentine, le Brésil, le Canada, le Chili, les États-Unis, la France, l'Italie, le Mexique et la Nouvelle-Zélande. On a demandé aux répondants canadiens les raisons pour lesquelles ils n'avaient pas utilisé les services professionnels, alors qu'on a demandé aux répondants des autres pays de l'enquête les raisons pour lesquelles ils n'avaient pas parlé à un conseiller d'orientation professionnelle.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA)

La deuxième raison la plus courante pour ne pas avoir recours à l'orientation professionnelle était l'ignorance de l'existence des services (21 %), suivie du manque de temps en raison des responsabilités professionnelles (10 %) ou des responsabilités familiales ou relatives à la garde des enfants (6 %). La proportion d'adultes qui ont dit que le manque de temps était un obstacle important était supérieure au Canada que la moyenne de l'enquête (15 % contre 12 %). Relativement peu de répondants se sont plaints que les services étaient trop coûteux (5 %), non disponibles (3 %), de mauvaise qualité (3 %) ou offerts à un moment ou à un endroit qui ne convenaient pas (2 %).

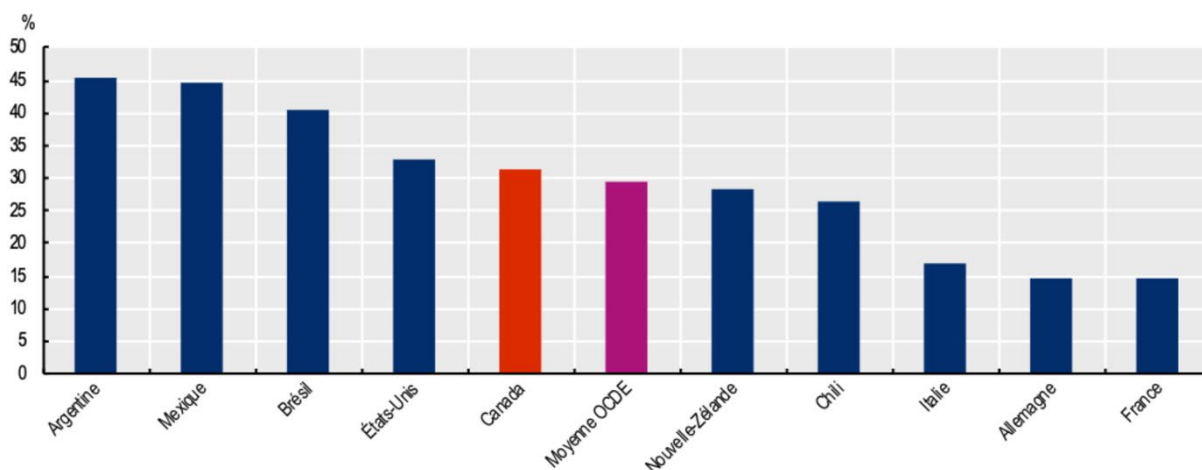
Mieux faire connaître les services d'orientation professionnelle au Canada et trouver des moyens de rendre la consultation d'un conseiller d'orientation professionnelle plus compatible avec les responsabilités professionnelles et familiales pourraient aider à améliorer l'adoption de ces services, en supprimant les obstacles liés à la méconnaissance des services et au manque de temps. Des campagnes médiatiques nationales, par exemple la campagne « *En alles beweegt* » en 2020 (« Et tout bouge ») en Flandre (Belgique), pourraient aider à sensibiliser le public à la disponibilité et à la valeur des services d'orientation professionnelle. L'aiguillage entre les services publics est un autre moyen d'accroître la sensibilisation aux services. Si les services d'emploi, les services sociaux et les services d'éducation aux adultes existants sont bien interreliés, les adultes sont plus susceptibles de connaître les possibilités en matière d'orientation professionnelle. Il existe en Ontario de nombreux points d'accès pour les adultes qui veulent profiter de possibilités d'éducation aux adultes, par exemple les fournisseurs de services d'emploi, d'alphabétisation et de formation de base, les conseils scolaires, les centres du Système coordonné d'évaluation et d'orientation linguistiques, et chacun offre la possibilité de recourir à l'orientation professionnelle.

Le fait que le coût ne soit pas un obstacle important à l'accès à l'orientation professionnelle au Canada est positif et corroboré par la forte proportion d'adultes qui ont reçu des services gratuitement (figure 2.8). Moins d'un tiers (31 %) des adultes ont payé de leur poche les services professionnels qu'ils ont reçus. Les 69 % restants ont indiqué qu'ils avaient reçu des services professionnels gratuitement. Les adultes qui ont payé de leur poche au Canada représentent une proportion supérieure à celle des pays européens de l'enquête (France, Allemagne, Italie), mais cette proportion équivaut à la moyenne globale des pays de l'enquête.

Les services d'orientation professionnelle subventionnés sont souvent mis à la disposition des adultes qui participent à des programmes sociaux ayant un volet d'intégration au marché du travail. En effet, 55 % environ des adultes qui utilisent des services d'orientation professionnelle ont déclaré avoir reçu un revenu supplémentaire provenant d'un ou de plusieurs des programmes sociaux suivants : Assurance-emploi (27 %), Aide sociale (20 %), Prestation canadienne d'urgence (12 %) ou Aide aux réfugiés (6 %). Ces pourcentages montrent que la participation aux programmes sociaux est une voie importante par laquelle les adultes sont orientés vers des services d'orientation professionnelle au Canada.

Figure 2.9. Contribution financière des adultes à l'orientation professionnelle

Proportion des utilisateurs de l'orientation professionnelle des adultes qui ont payé (partiellement ou entièrement) pour les services

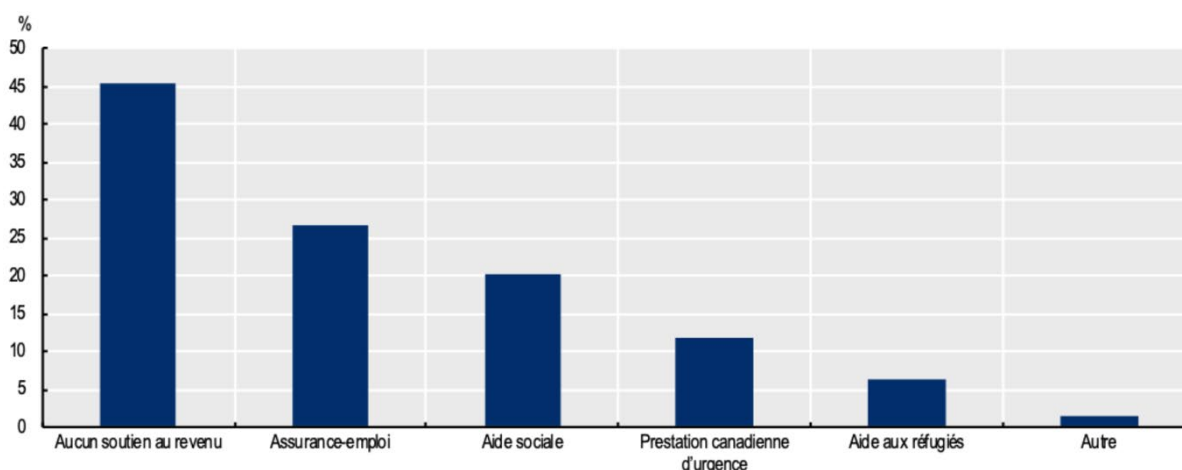


Nota : La moyenne s'applique aux 10 pays visés par l'enquête : l'Allemagne, l'Argentine, le Brésil, le Canada, le Chili, les États-Unis, la France, l'Italie, le Mexique et la Nouvelle-Zélande. Les données renvoient à la dernière fois où un répondant a utilisé un service professionnel (dans le cas du Canada) ou parlé à un conseiller d'orientation professionnelle (dans tous les autres pays).

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA)

Figure 2.10. Bénéficiaires d'un soutien additionnel du revenu, Canada

Proportion d'adultes qui ont indiqué qu'ils recevaient un revenu de l'un ou l'autre des programmes suivants lorsqu'ils ont utilisé des services d'orientation professionnelle



Nota : Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse. Les données renvoient à la dernière fois où le répondant a utilisé un service professionnel (dans le cas du Canada) ou parlé à un conseiller d'orientation professionnelle (dans tous les autres pays).

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA)

2.2. Inclusivité des services d'orientation professionnelle

Tous les adultes canadiens n'utilisent pas les services d'orientation professionnelle de la même manière (figure 2.11). Certains groupes sont beaucoup moins susceptibles d'utiliser les services professionnels, notamment les adultes peu scolarisés (17 % contre 29 % pour les adultes très scolarisés), les adultes plus âgés (10 % contre 24 % pour les adultes dans la force de l'âge) et les personnes vivant dans les régions rurales (14 % contre 21 % pour les adultes vivant dans des villes). Les femmes utilisent moins que les hommes les services d'orientation professionnelle (18 % contre 23 %). Le recours à l'orientation professionnelle chez les immigrants est supérieur au pourcentage observé dans la population née au Canada (27 % contre 17 %), ce qui reflète probablement que les services ciblés offerts par le Canada visent l'intégration des immigrants au marché du travail. Les travailleurs à temps partiel utilisent plus souvent les services d'orientation professionnelle que les travailleurs à temps plein (28 % contre 23 %), et les adultes sans emploi au Canada utilisent plus les services d'orientation professionnelle que les adultes ayant un emploi (27 % contre 23 %). Ce dernier résultat est unique au Canada. En moyenne, dans les pays de l'enquête, les employés comme les chômeurs utilisent les services d'orientation professionnelle de manière égale. L'utilisation moindre de ces services chez les adultes ayant un emploi au Canada peut indiquer qu'ils sont moins susceptibles de chercher de l'orientation professionnelle lorsqu'ils recherchent des possibilités d'éducation ou de formation ou qu'ils progressent dans leur emploi (figure 2.3). Le tableau 2.1 présente les résultats d'une régression probit qui isole l'impact de chacun des facteurs susmentionnés sur le recours à l'orientation professionnelle. Toutes les relations de l'analyse descriptive ci-dessus se maintiennent, bien que le pouvoir explicatif du modèle soit très faible.

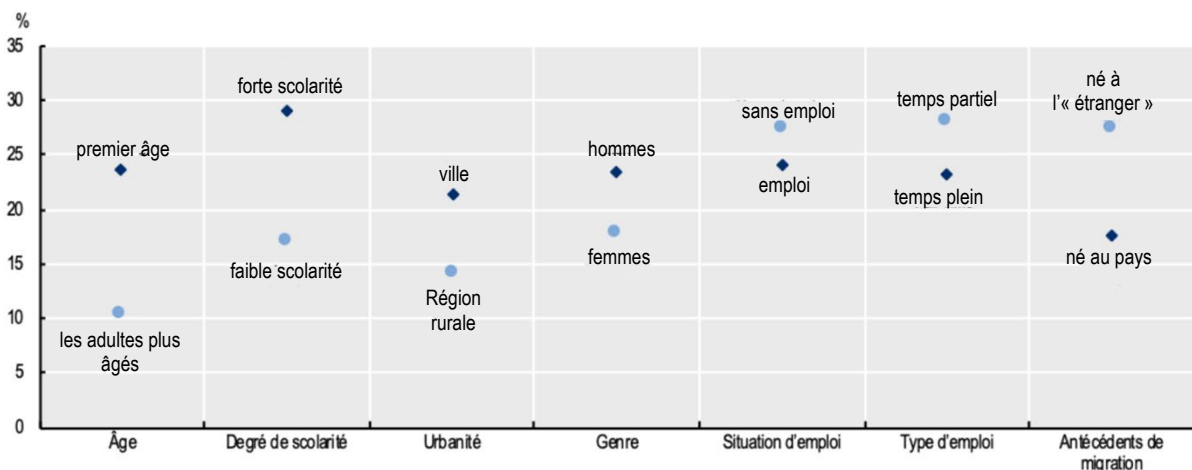
Les adultes qui estiment que leur emploi est menacé ne sont malheureusement pas plus susceptibles de consulter des services d'orientation professionnelle au Canada, contrairement aux autres pays de l'enquête (figure 2.1). Moins de 10 % des adultes qui ont déclaré se sentir « négatifs » ou « très négatifs » au sujet de leurs perspectives sur le marché du travail ont recouru à des services d'orientation

professionnelle. Ce résultat contraste avec les 40 % d'adultes qui ont déclaré avoir un sentiment « positif » et les 22 % d'adultes qui ont déclaré des sentiments « très positifs ». Ce modèle diffère considérablement de celui des autres pays de l'enquête dans lesquels les adultes qui étaient les plus inquiets au sujet de leurs perspectives professionnelles étaient plus proactifs dans la participation à l'orientation professionnelle. Comme les adultes dont les emplois sont menacés par l'automatisation ou pourraient l'être à l'avenir, pourraient, on le suppose, profiter le plus de l'orientation professionnelle, il s'agit d'un aspect à approfondir et à résoudre.

Il existe également des différences régionales dans l'utilisation de l'orientation professionnelle chez les adultes. Au Canada, les adultes de l'Ontario sont ceux qui utilisent le plus l'orientation professionnelle (23 %), alors que ceux des provinces de l'Atlantique et du Québec recourent à l'orientation professionnelle un peu moins que la moyenne canadienne (respectivement 18 % et 17 %). En Colombie-Britannique et dans les Prairies, tous les répondants ont eu des taux de participation près de la moyenne canadienne de 19 %. Ces résultats peuvent refléter le fait que les services en Ontario sont offerts à des groupes plus larges qu'ailleurs au Canada.

Figure 2.11. Utilisation des services d'orientation professionnelle, par caractéristique socioéconomique et démographique, Canada

Proportion des adultes qui ont utilisé des services professionnels au cours des cinq dernières années, par groupe



Nota : Le groupe peu scolarisé comprend des adultes qui ont un degré de scolarité faible ou moyen (soit moins qu'un baccalauréat). L'expression « Dans la force de l'âge » désigne les adultes de 25 à 64 ans et les adultes plus âgés, de 65 ans et plus.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA).

Tableau 2.1. Utilisation des services d'orientation professionnelle, par caractéristique sociodémographique et démographique, Canada

Effets marginaux d'une régression probit

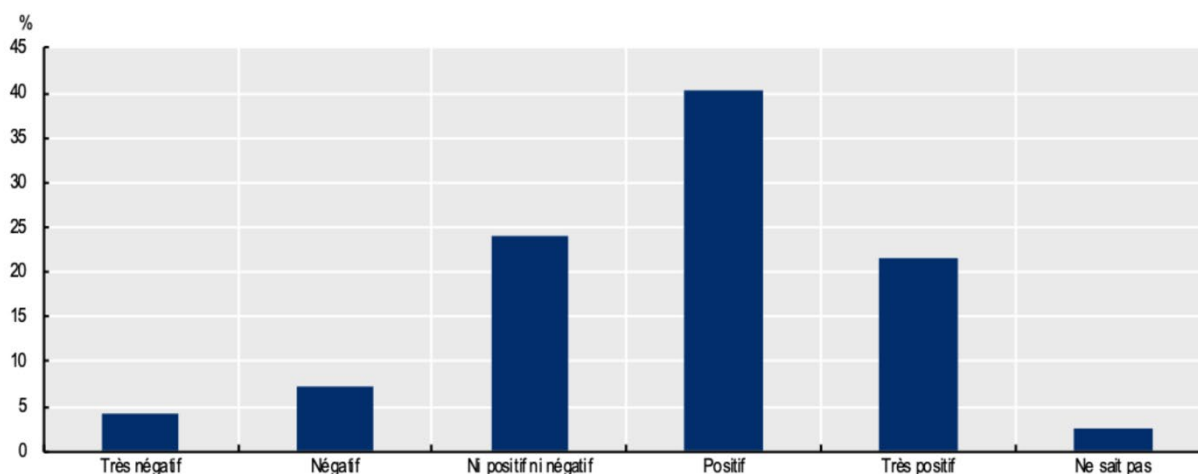
	Tous les répondants	
Âge (réf.=25-54)		
>54	-0.113	***
Lieu de résidence (réf.=Milieu urbain)		
Région rurale	-0.042	**
Éducation (réf.=Faible scolarité)		
Forte scolarité	0.076	***
Genre (réf.=Hommes)		
Femmes	-0.040	***
Statut d'emploi (réf.=Emploi)		
Sans emploi	0.048	**
Inactif	-0.101	***
Migration (réf.=né à l'« étranger »)		
Né au pays	-0.060	***
Pseudo R ²	0.062	
Observations	3563	

Nota : Erreurs types robustes entre parenthèses : *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Le tableau présente les effets marginaux, c.-à-d. les changements en pourcentage de la variable dépendante par suite d'un changement de la variable explicative pertinente. Les effets marginaux des variables nominales renvoient à un faible changement par rapport au niveau de base. Certaines catégories sont absentes du tableau pour certaines variables.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA)

Figure 2.12. Utilisation des services d'orientation professionnelle par les adultes, à divers degrés de confiance à l'égard des perspectives sur le marché du travail, Canada

Proportion des adultes qui ont utilisé des services professionnels au cours des cinq dernières années, par degré de confiance à l'égard des perspectives sur le marché du travail



Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA)

2.2.1. Une intervention active peut inciter les groupes sous-représentés à recourir davantage aux services d'orientation professionnelle

Les adultes qui utilisent moins les services d'orientation professionnelle éprouvent déjà des difficultés sur le marché du travail. Les adultes peu scolarisés, plus âgés et ceux qui vivent dans les régions rurales tendent à moins participer à la formation que leurs semblables (figure 2.11). Ils ont également plus de difficultés à accéder aux possibilités d'emploi. Les adultes qui ont une opinion négative de leurs perspectives sur le marché du travail sont également moins susceptibles de recourir aux services d'orientation professionnelle, ce qui donne à penser qu'ils peuvent ne pas connaître l'existence de ces services ou que ces derniers ne répondent pas à leurs besoins. S'il y avait une meilleure sensibilisation, l'orientation professionnelle pourrait motiver et appuyer ces adultes pour qu'ils profitent de possibilités de formation et d'emploi.

Le Canada a consacré des fonds pour appuyer l'intégration au marché du travail des groupes sous-représentés, mais il y a eu peu d'interventions actives. Les sept provinces qui ont répondu au questionnaire de l'OCDE sur les politiques ont indiqué qu'elles avaient adopté des politiques ou des programmes qui ciblaient les groupes défavorisés et facilitaient leur accès à des services de développement de carrière. Dans la plupart des cas, il s'agit de fonds réservés aux services d'emploi destinés à des groupes particuliers visés par les accords fédéraux-provinciaux sur les paiements de transfert. Par exemple, les Ententes sur le perfectionnement de la main-d'œuvre attribuent des fonds en particulier au soutien de l'emploi et de la formation des personnes handicapées, comme le fait le Fonds fédéral d'intégration pour les personnes handicapées. Les provinces ont également indiqué qu'elles recouraient à une analyse comparative entre les sexes (ACS+) pour les nouveaux programmes de services d'emploi qui comprend d'examiner comment des groupes diversifiés de personnes peuvent vivre les nouveaux programmes. Aucune province n'a toutefois indiqué qu'elle possédait des programmes pour joindre activement les adultes vulnérables dans la communauté pour qu'ils aient accès à des services d'orientation professionnelle.

Des exemples internationaux ont montré quelques méthodes de sensibilisation possibles. Jobs Victoria Advocates est un programme australien dans le cadre duquel des « défenseurs » vont à la rencontre des groupes vulnérables de la collectivité pour les mettre en contact avec les services d'emploi, y compris l'orientation professionnelle. Ces défenseurs rencontrent les adultes où ils se trouvent déjà : dans les bibliothèques, les centres communautaires, les foyers de logements sociaux, les centres commerciaux et d'autres services communautaires. Dans certains cas, ils font même du porte-à-porte. Dans d'autres situations, des facilitateurs d'un projet intitulé *Guidance and Orientation for Adult Learners* (GOAL) en Europe ont établi des partenariats avec des organismes communautaires qui les ont aiguillés vers des adultes qui pouvaient être vulnérables (encadré 2.1). Dans les Pays-Bas, le syndicat CNV offre des services d'orientation professionnelle à ses membres par l'intermédiaire de James Loopbahn (James Career) et des « ambassadeurs de l'apprentissage » formés sont chargés d'aller à la rencontre des adultes peu scolarisés ou de ceux qui risquent de perdre leur emploi afin de les mettre en contact avec des services d'orientation et de formation.

Encadré 2.1. Sensibilisation à l'orientation professionnelle d'adultes peu scolarisés

Projet GOAL – Conseils et orientation pour les apprenants adultes

L'hypothèse qui sous-tend le projet GOAL était qu'un service d'orientation indépendant à guichet unique, axé sur les besoins particuliers des adultes peu scolarisés, pouvait accroître la participation de ce groupe à l'apprentissage des adultes.

Six pays de l'Europe ont fait l'essai de nouveaux modèles d'orientation dans le cadre de ce projet : la Belgique (Flandre), la République tchèque, l'Islande, la Lituanie, les Pays-Bas et la Slovaquie. Chaque programme a tenté d'élaborer un modèle d'orientation adapté à la clientèle possible de son pays, mais on a observé quelques pratiques communes : les services d'orientation individuelle et en personne, impartiaux (c.-à-d. qui ne faisaient pas la promotion de cours offerts à un seul établissement d'enseignement donné), adaptés, axés sur l'autonomie et informatifs.

Les activités de sensibilisation visant à cibler et à intéresser les adultes peu scolarisés au projet GOAL ont constitué un volet important du programme. La plupart des pays ont atteint leur cible de recrutement d'utilisateurs de leurs services grâce à des aiguillages d'organismes partenaires. Il a fallu beaucoup de temps et d'efforts pour bâtir ces partenariats, et tout autant pour bâtir les relations avec les adultes eux-mêmes.

L'ignorance des possibilités de formation a constitué, selon les observations, un obstacle de premier plan à la formation et le programme GOAL a comblé cette lacune. D'après des enquêtes menées de deux à quatre mois après la fin du programme, 38 % des participants ont indiqué qu'ils avaient pleinement atteint leurs objectifs éducatifs et 50 % des autres répondants ont dit qu'ils avaient progressé vers l'atteinte de leurs objectifs. Parmi les personnes qui s'étaient inscrites au programme pour atteindre des objectifs éducatifs (par opposition à des objectifs d'emploi), 71 % s'étaient inscrites à un cours.

Certaines mises en garde ont été formulées. Premièrement, l'orientation scolaire peut ne pas être un investissement judicieux pour les gouvernements en l'absence de cours aux adultes gratuits ou subventionnés auxquels les clients peuvent s'inscrire. Deuxièmement, il a fallu conclure des partenariats avec des organismes communautaires pour obtenir la participation au programme des adultes peu scolarisés et ces démarches se sont avérées plus coûteuses et ont nécessité plus d'efforts lorsque le client potentiel était plus vulnérable ou difficile à joindre.

Source : Carpentieri et al. (2018^[2]). « Guidance and Orientation for Adult Learners: Final cross-country evaluation report » https://adultguidance.eu/images/Reports/GOAL_final_cross-country_evaluation_report.pdf.

2.2.2. Axer les services sur les besoins précis des groupes vulnérables peut aussi améliorer l'inclusivité.

Mieux cibler les services, compte tenu des besoins particuliers des groupes vulnérables, est un autre moyen d'améliorer l'inclusivité du système d'orientation professionnelle des adultes. Par contraste avec la prestation de services d'orientation professionnelle aux jeunes, la prestation de ces services aux adultes peut être plus difficile parce que les besoins de ces derniers peuvent être plus complexes, notamment la nécessité de subvenir aux besoins d'une famille. Les réponses au questionnaire sur les politiques indiquent qu'il est particulièrement difficile d'assurer des services d'orientation professionnelle à des adultes chez qui les taux de littératie, de numératie ou les connaissances informatiques sont faibles.

De nombreux services d'orientation professionnelle canadiens sont conçus pour des groupes particuliers, entre autres les Autochtones, les personnes handicapées et les nouveaux arrivants au Canada. Le programme *Career Paths for Skilled Immigrants* de la Colombie-Britannique, par exemple, offre aux nouveaux arrivants qualifiés de l'orientation professionnelle, de même qu'un soutien financier pour l'apprentissage de la langue, l'évaluation de leurs titres et qualités et de leur expérience, de même que du soutien pour obtenir l'équivalence au Canada de leurs titres de compétence obtenus à l'étranger. En Nouvelle-Écosse, le service d'emploi public a conclu des ententes avec des organismes tiers afin d'offrir une formation sur l'employabilité et les compétences techniques, de l'expérience de travail et des emplois en technologie de l'information aux groupes sous-représentés de la main-d'œuvre, dont les minorités visibles.

Pendant les entrevues, plusieurs experts ont parlé des groupes autochtones comme une population vulnérable qui pourrait être mieux servie par l'orientation professionnelle. Les experts ont insisté sur le fait que les services aux groupes autochtones exigent des partenariats dans le cadre desquels les services sont conçus avec les dirigeants communautaires. En alliant l'approche traditionnelle des conseils autochtones aux connaissances et à l'expérience des services d'orientation professionnelle, on espère que les adultes autochtones pourraient être mieux servis. Une étude qualitative menée auprès de femmes adultes autochtones au Québec montre, par exemple, que l'orientation professionnelle a donné de bons résultats pour ce qui est de l'atteinte d'objectifs éducatifs et professionnels lorsque les conseillers d'orientation professionnelle étaient sensibles aux obstacles complexes à l'emploi auxquels se heurte ce groupe (Joncas and Pilote, 2021^[3]). Le programme *Personnes et communautés en mouvement* du Québec est un exemple d'un programme qui vise à améliorer l'employabilité des adultes qui se heurtent à des obstacles complexes et multiples en créant des rapports clients-conseillers à l'année et en axant les services sur les besoins uniques du client (encadré 2.2).

L'offre de programmes d'orientation professionnelle bien adaptés aux besoins de groupes particuliers exige un financement suffisant et soutenu. Dans le questionnaire sur les politiques, plusieurs provinces ont indiqué que des ressources additionnelles appuieraient le développement de carrière des adultes sous-représentés. Par exemple, le ministère de l'Immigration et de la Formation professionnelle de la Saskatchewan a réclamé du financement pour appuyer l'amélioration des compétences et des carrières des travailleurs plus âgés, en particulier l'élaboration d'outils d'évaluation pour suivre leurs compétences et faciliter leur accès à la formation. L'Alberta¹ a souligné qu'il fallait du financement pour élaborer des outils spécialisés d'évaluation et de planification de la carrière, y compris des évaluations avant l'emploi pour les groupes autochtones. Le ministère du Travail et de l'Éducation supérieure de la Nouvelle-Écosse a indiqué qu'il fallait des fonds pour effectuer des évaluations à plus long terme des programmes d'orientation professionnelle à l'intention des adultes peu spécialisés et peu qualifiés, reconnaissant que l'appartenance de ces groupes à la population active est un investissement à long terme.

Encadré 2.2. Personnes et communautés en mouvement (PCM) – Québec

Le gouvernement du Québec a commandé une étude pour comprendre l'efficacité du programme *Personnes et communautés en mouvement*, un programme d'orientation professionnelle de 12 mois qui vise à améliorer l'employabilité des adultes sans emploi depuis longtemps et qui se heurtent à de nombreux obstacles complexes à cet égard. Le programme s'est déroulé dans neuf collectivités du Québec, entre 2008 et 2010. Au cours du programme, les participants ont reçu une aide financière pour couvrir les coûts de la garde des enfants et du transport.

Le programme a adopté comme approche un cadre ouvert qui permet de faire preuve de souplesse et d'axer les services sur les besoins particuliers de la personne. Les facteurs communs sont un engagement d'un an qui comprend généralement une série d'activités informelles en groupe ou de rencontres d'orientation professionnelle individuelles. Les aspects novateurs du programme sont la localisation des services dans les centres communautaires locaux, près du lieu de résidence des adultes, de même qu'une forte insistance sur la participation à des projets communautaires et une mobilisation des ressources clés de la collectivité. À la fin du projet communautaire, les participants ont établi un bilan des compétences qui visait à valider à la fois les compétences acquises grâce au projet communautaire et leur expérience précédente. Les participants ont ensuite reçu de l'orientation en groupe pour l'atteinte de leurs objectifs liés à l'éducation et à l'emploi.

L'étude a fait état d'un certain nombre de répercussions positives du programme, notamment une hausse de l'estime de soi, du sentiment d'efficacité personnelle liée à la réussite dans un travail ou un programme de formation, la perception du soutien social, la motivation à travailler et une diminution des émotions négatives. Au cours du programme, la majorité des participants a trouvé un emploi, des stages, poursuivi des études ou du travail bénévole. Les liens créés pendant le projet communautaire ont facilité le mouvement des participants vers le travail ou l'éducation. Le nombre moyen de mois d'aide sociale a également diminué et de nombreux participants ont dit qu'ils se sentaient moins isolés socialement grâce au programme. Dans certains groupes, on a observé des améliorations du mode de vie pour ce qui est de la consommation de drogues et d'alcool, du régime alimentaire et du conditionnement physique. On a également noté dans l'étude l'influence qu'avaient eue les conseillers et les facilitateurs. Surtout, on a mieux compris la complexité des obstacles auxquels se sont heurtés les participants dans leur contexte de vie.

Source : Michaud, G. et al. (2012^[4]), *Développement d'une approche visant à mobiliser la clientèle dite éloignée du marché du travail*, http://bv.cdeacf.ca/EA_PDF/161000.pdf.

Évaluation et recommandations

Les données d'enquête laissent entendre que les adultes canadiens utilisent beaucoup moins l'orientation professionnelle que leurs semblables des autres pays, en particulier lorsqu'ils choisissent une possibilité d'éducation ou de formation ou lorsqu'ils veulent progresser dans leur emploi actuel. Les raisons les plus souvent invoquées pour ne pas recourir à l'orientation professionnelle ont été de ne pas ressentir le besoin d'utiliser ces services, ne pas en connaître l'existence, mais ces proportions de non-utilisateurs se comparaient à celles des autres pays de l'enquête. Au Canada, une proportion supérieure d'adultes indiquait qu'ils manquaient de temps en raison de leur travail ou de leurs responsabilités familiales/garde des enfants comme principale raison pour ne pas recourir à l'orientation professionnelle.

- Mieux faire connaître les services d'orientation professionnelle, les provinces et les territoires pourrait renforcer les aiguillages entre les services publics et lancer une campagne médiatique pour attirer l'attention sur l'existence des possibilités d'orientation professionnelle au Canada et leur valeur.

Comme il a été dit au chapitre 1, les gouvernements devraient renforcer la capacité des services d'emploi provinciaux afin de créer des possibilités proactives d'orientation professionnelle chez les adultes ayant un emploi. Aussi, une meilleure collaboration entre les fournisseurs de formation, les services publics d'emploi et les employeurs favoriserait une participation accrue à l'orientation professionnelle et à la formation chez les adultes.

On pourrait aussi faire plus pour intéresser les adultes sous-représentés à l'orientation professionnelle, en particulier les groupes vulnérables comme les adultes peu scolarisés et plus âgés, de même que les adultes qui vivent dans les régions rurales. Ces adultes sont à la fois moins susceptibles de recourir aux services professionnels traditionnels et de chercher en ligne de l'information sur les possibilités d'emploi et de formation. Contrairement aux adultes des autres pays, les adultes du Canada qui estiment que leurs emplois sont menacés sont moins susceptibles de consulter les services d'orientation professionnelle que leurs semblables qui courent moins de risques. Les leçons tirées du projet GOAL en Europe et du programme Personnes et collectivités au Québec donnent à penser qu'il est possible d'intéresser les adultes sous-représentés à l'orientation professionnelle et à la formation, mais qu'il faut y consacrer beaucoup de temps et d'argent, et mobiliser aussi les ressources communautaires clés.

- Les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient consacrer des fonds pour joindre activement les adultes vulnérables dans leurs communautés et lieux de travail et mieux cibler les services d'orientation professionnelle qui correspondent à leurs besoins.

Références

- Carpentieri, J. et al. (2018), *GOAL Guidance and Orientation for Adult Learning. Final cross-country evaluation report*, UCL Institute of Education, https://adultguidance.eu/images/Reports/GOAL_final_cross-country_evaluation_report.pdf. [2]
- Cedefop et al. (2020), *Career guidance policy and practice in the pandemic. Results of a joint international survey*, https://www.cedefop.europa.eu/files/4193_en.pdf. [1]
- Joncas, J. and A. Pilote (2021), “The role of guidance professionals in enhancing the capabilities of marginalized students: the case of indigenous women in Canada”, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 21, pp. 405-427, <http://dx.doi.org/10.1007/s10775-021-09474-3>. [3]
- Michaud, G. et al. (2012), *Développement d'une approche visant à mobiliser la clientèle dite éloignée du marché du travail. Rapport final de la recherche déposé au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale*, Université de Sherbrooke, http://bv.cdeacf.ca/EA_PDF/161000.pdf. [4]

Note

¹ Ministère du Travail et de l'Immigration, en collaboration avec Services communautaires et sociaux, Enseignement supérieur et Relations avec les autochtones.

3 L'orientation professionnelle pour soutenir la reprise au Canada

Le présent chapitre examine les conclusions de l'enquête quant au degré de satisfaction des utilisateurs adultes canadiens des services d'orientation professionnelle reçus, la mesure dans laquelle ces services étaient adaptés à leurs besoins, ainsi que les résultats dont ils font état. Il examine ensuite trois mesures stratégiques clés visant à renforcer le secteur de l'orientation professionnelle et la prestation des services, notamment la production et l'utilisation de données de grande qualité sur le marché du travail, la responsabilisation des fournisseurs et le suivi des résultats, ainsi que la normalisation de la formation et des qualifications des conseillers d'orientation professionnelle.

Résumé

Les données de l'enquête suggèrent qu'une grande majorité d'adultes au Canada (81 %) sont satisfaits des services d'orientation professionnelle qu'ils ont reçus, ce qui est comparable à la moyenne de l'OCDE (79 %). Comparativement à d'autres pays de l'OCDE, les adultes canadiens sont également plus susceptibles d'indiquer que les services d'orientation professionnelle ont été utiles pour atteindre les résultats déclarés en matière d'emploi et de formation. En même temps, il y a place à une meilleure adaptation de l'orientation professionnelle aux besoins des adultes canadiens. Les gouvernements provinciaux et territoriaux disposent de quelques moyens pour continuer de renforcer le secteur de l'orientation professionnelle et promouvoir la prestation de services de grande qualité.

Premièrement, une information fiable sur le marché du travail (IMT) est un élément clé d'un système d'orientation professionnelle très performant. Le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT), en collaboration avec les provinces et les territoires, s'efforce de rendre l'IMT plus granulaire et plus accessible aux citoyens et aux conseillers d'orientation professionnelle. Il convient de rendre l'IMT facile d'accès et de compréhension, et de former les conseillers d'orientation professionnelle à son utilisation et à son interprétation.

Deuxièmement, des systèmes visant à responsabiliser les fournisseurs financés par l'État et à surveiller les résultats obtenus peuvent favoriser la prestation de services de grande qualité. Les provinces et les territoires ont mis en place différents systèmes qui comprennent généralement des processus de passation de marchés publics et de financement axé sur les résultats. Si une focalisation trop étroite sur les placements professionnels peut nuire à la qualité de l'orientation professionnelle, des indicateurs de résultats clairement définis sont utiles pour mesurer et évaluer la réussite des programmes d'orientation professionnelle. Ces indicateurs sont particulièrement utiles lorsqu'ils sont intégrés dans une stratégie ou un cadre stratégique plus large.

Troisièmement, la normalisation de la formation et des qualifications des conseillers d'orientation professionnelle aidera à renforcer encore plus la prestation de l'orientation professionnelle partout au pays. Au Canada, comme dans d'autres pays de l'OCDE, les conseillers d'orientation professionnelle ne constituent pas une profession réglementée, sauf au Québec. Une qualification tertiaire pertinente est toutefois une exigence commune pour travailler dans ce domaine. Le Canada fait figure de pionnier en ce qui concerne le cadre de compétences existant pour les conseillers d'orientation professionnelle au pays, les certifications volontaires disponibles dans cinq provinces et l'élaboration actuelle d'une norme de certification pancanadienne. La coordination gouvernementale de la mise en œuvre d'une certification volontaire pancanadienne constitue une étape importante vers la réduction des obstacles à la mobilité pour les conseillers d'orientation professionnelle et l'amélioration de l'uniformité de la qualité des services pour les utilisateurs. On pourrait en faire plus pour continuer d'offrir de la formation aux conseillers d'orientation professionnelle qui travaillent dans des services publics et pourraient ne pas détenir de certification.

Ce chapitre examine les données d'enquête sur la satisfaction à l'égard des services d'orientation professionnelle et les résultats de l'orientation professionnelle déclarés par les utilisateurs adultes au Canada. Il explore ensuite différentes mesures stratégiques qui favoriseraient une prestation de services d'orientation professionnelle de grande qualité au Canada, en faisant référence à des exemples de pratiques exemplaires internationales.

3.1. Taux de satisfaction et résultats déclarés de l'orientation professionnelle au Canada

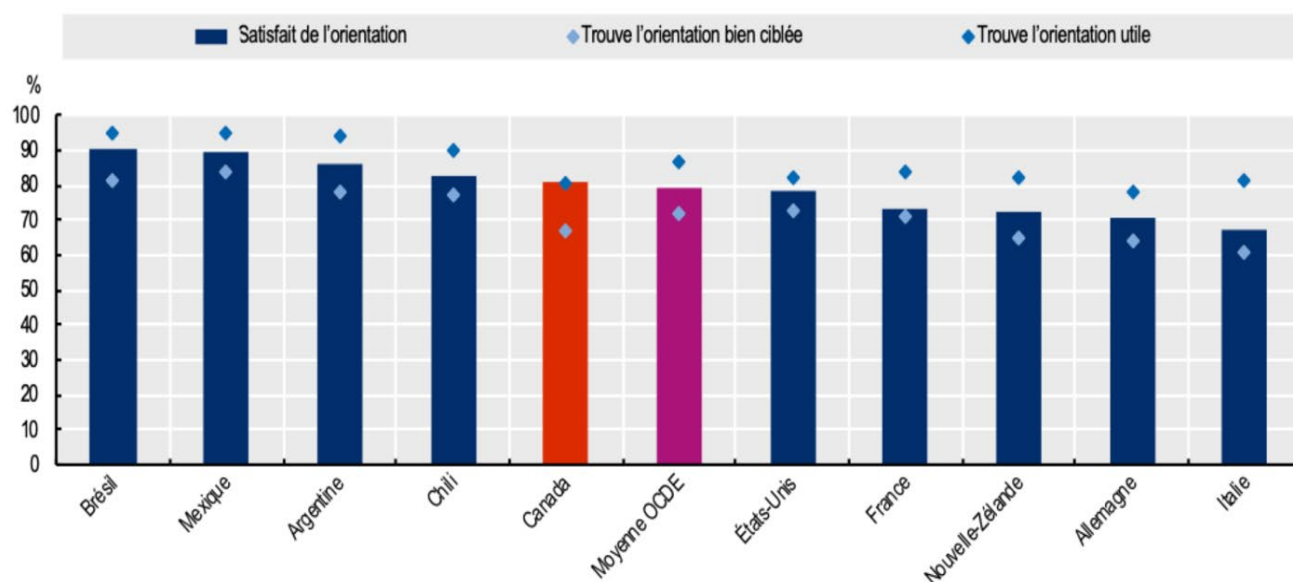
L'orientation professionnelle des adultes peut améliorer les résultats en matière d'emploi, d'éducation et de formation des individus, tout en atténuant les pénuries de compétences et en facilitant les transitions professionnelles sur les marchés du travail. La littérature empirique donne à penser que l'orientation professionnelle est efficace pour améliorer les résultats d'apprentissage et la participation des adultes à la formation et certaines données probantes sur les résultats positifs pour l'emploi (encadré 3.1). Elle donne un aperçu, d'après l'Enquête de l'OCDE sur l'orientation professionnelle des adultes (l'enquête), des expériences vécues par les adultes concernant l'orientation professionnelle au Canada et des résultats dont ils font état à la suite de ce service. La section aborde ensuite la mesure dans laquelle les services d'orientation professionnelle sont adaptés aux besoins des adultes, et cite des approches mises en œuvre par différentes provinces pour personnaliser les services.

3.1.1. La satisfaction à l'égard de l'orientation professionnelle est relativement élevée au Canada et les adultes font état d'un éventail de résultats positifs en matière d'emploi, d'éducation ou de formation

La plupart des adultes au Canada sont satisfaits des services d'orientation professionnelle qu'ils ont reçus, même si on observe des variations entre les provinces et entre les sous-groupes. Quatre-vingt-un pour cent des utilisateurs adultes d'orientation professionnelle au Canada se déclarent très satisfaits ou satisfaits de ces services, ce qui est juste au-dessus de la moyenne de l'OCDE de 79 % (voir figure 3.1). La même proportion (81 %) trouve l'orientation utile, tandis qu'un pourcentage plus faible (67 %) d'adultes la trouvent bien ciblée. Comme ailleurs, il est possible de mieux cibler l'orientation sur les besoins des personnes (figure 3.3). Les taux de satisfaction à l'égard des services étaient plus faibles chez les adultes plus âgés (72 %) et chez les adultes vivant dans les régions rurales (73 %) au Canada, ce qui laisse entendre que l'on pourrait faire davantage pour améliorer les services destinés à ces groupes¹. Les taux de satisfaction étaient les plus élevés au Québec (83 %), en Ontario (82 %) et en Colombie-Britannique (82 %) et un peu plus faibles dans les Prairies (76 %) et les provinces de l'Atlantique (76 %).

Figure 3.1. Satisfaction et perception des utilisateurs en matière d'orientation professionnelle

Proportion d'adultes qui ont utilisé des services professionnels au cours des cinq dernières années, selon la satisfaction et la perception déclarées



Nota : La moyenne de l'OCDE comprend l'Allemagne, l'Argentine, le Brésil, le Canada, le Chili, les États-Unis, la France, l'Italie, le Mexique et la Nouvelle-Zélande. Les données font référence à la dernière fois que le répondant a utilisé des services professionnels (dans le cas du Canada) ou parlé à un conseiller d'orientation professionnelle (dans le cas de tous les autres pays). Les catégories reflètent les adultes qui sont « très satisfaits » ou « satisfaits » de l'orientation, qui trouvent l'orientation « très bien ciblée » ou « bien ciblée » et « très utile » ou « utile ». Pour plus de détails sur la méthodologie, voir l'annexe B.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA).

Encadré 3.1. Données probantes sur les résultats de l'orientation professionnelle des adultes

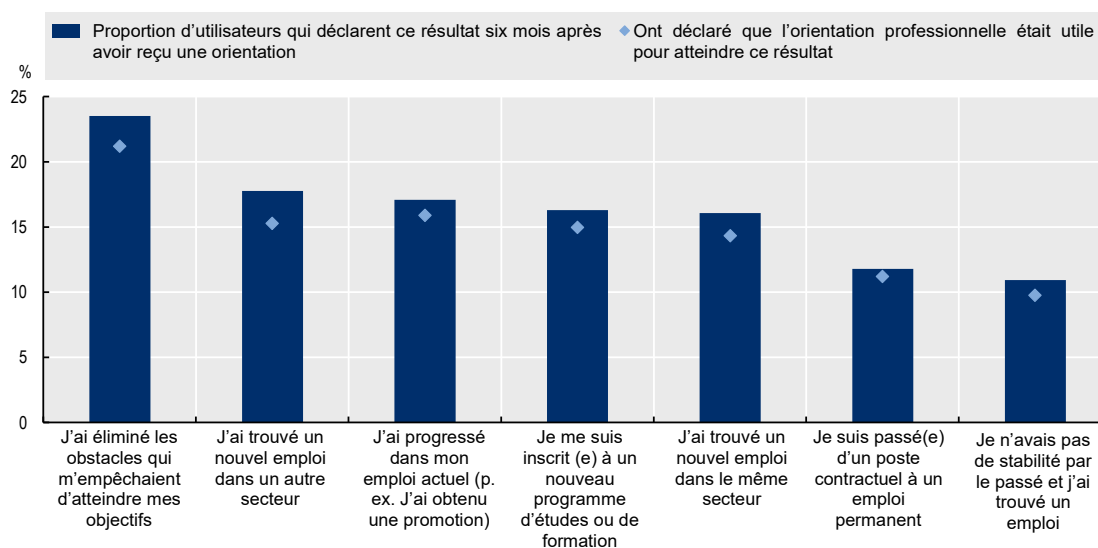
Les recherches théoriques ont fait valoir que l'orientation professionnelle apporte de nombreux avantages aux particuliers, aux entreprises et aux gouvernements. L'orientation professionnelle des adultes établit un lien entre l'éducation, la formation et le marché du travail, facilite une meilleure adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail et soutient la participation des groupes vulnérables au marché du travail. Grâce à ces voies, elle peut avoir une incidence positive sur la productivité économique ainsi que sur l'équité et l'inclusion sociales. Pour les entreprises, l'orientation professionnelle peut contribuer à accroître la productivité et à réduire le roulement de personnel. Au niveau individuel, l'orientation professionnelle tout au long de la vie peut favoriser les transitions des adultes vers le marché du travail et à l'intérieur de celui-ci, augmenter leur salaire et leur satisfaction au travail (Percy & Dodd, 2021^[1]; Barnes, Bimrose, Brown, Kettunen, & Vuorinen, 2020^[2]).

Des données empiriques montrent que l'orientation professionnelle peut avoir un impact positif sur les résultats d'apprentissage à court terme des individus, comme les compétences décisionnelles, la conscience de soi ou les compétences en recherche d'emploi (Bimrose & Barnes, 2008^[3]; Maguire, 2004^[4]; Kidd, Jackson, & Hirsh, 2003^[5]; Hughes, Bosley, Bowes, & Bysshe, 2002^[6]). On a également constaté que l'orientation professionnelle renforce la confiance et la motivation (Bimrose & Barnes, 2008^[3]), et améliore l'attitude des adultes à l'égard de l'apprentissage (European Commission, 2015^[7]). Par exemple, une évaluation menée en Ontario révèle qu'un programme d'orientation professionnelle destiné aux adultes du secteur automobile a accru le sentiment d'auto-efficacité des participants par rapport à leur emploi (Reavley, 2013^[8]).

De plus, plusieurs évaluations d'impact ont révélé un effet positif significatif de l'orientation professionnelle sur la participation des adultes à l'éducation ou à la formation (Lane, Conlon, Peycheva, Mantovani, & Chan, 2017^[9]; Tyers & Sinclair, 2005^[10]; Killeen & Kidd, 1991^[11]). Certaines données montrent également que l'orientation professionnelle améliore les résultats en matière d'emploi, en particulier en soutenant le placement d'adultes au chômage dans le cadre de programmes actifs du marché du travail (Liu, Huang, & Wang, 2014^[12]; Graversen & van Ours, 2008^[13]; Hughes, Bosley, Bowes, & Bysshe, 2002^[6]). Une évaluation d'impact réalisée aux États-Unis révèle que les services d'emplois intensifs, y compris l'orientation professionnelle personnalisée et les services d'accompagnement, ont augmenté les revenus des participants de 7 à 20 % au cours de la période de suivi de 30 mois (Fortson, et al., 2017^[14]).

Figure 3.2. Résultats de l'orientation professionnelle en matière d'emploi, d'éducation et de formation, Canada

Proportion d'adultes au Canada qui ont utilisé des services professionnels au cours des cinq dernières années, selon les résultats déclarés



Nota : Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse. Les données font référence à la dernière fois que le répondant a utilisé des services professionnels. On a demandé aux répondants si l'un ou l'autre de ces résultats s'était produit dans les six mois suivant la prestation de services d'orientation professionnelle.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA)

Presque tous les utilisateurs (99 %) de l'orientation professionnelle au Canada ont déclaré au moins un résultat positif lié à l'emploi, à l'éducation ou à la formation six mois après avoir reçu un service d'orientation professionnelle (figure 3.2). Près d'un quart (24 %) des utilisateurs ont déclaré avoir éliminé les obstacles qui les empêchaient d'atteindre leurs objectifs dans les six mois suivant leur orientation. Ces objectifs comprenaient une meilleure santé, un logement stable, un réseau de soutien plus solide ou une plus grande clarté sur ce qu'ils veulent. Au Canada, l'orientation professionnelle semble favoriser le perfectionnement professionnel, avec une proportion d'adultes déclarant avoir progressé dans leur emploi actuel (17 %) ou avoir trouvé un nouvel emploi dans le même secteur (16 %) après avoir utilisé le service. Seize pour cent (16 %) des adultes ayant bénéficié de services d'orientation professionnelle ont également déclaré s'être inscrits par la suite à un nouveau programme d'éducation ou de formation. Par rapport à d'autres pays de l'OCDE, les adultes canadiens sont plus susceptibles d'indiquer que les services d'orientation professionnelle qu'ils ont reçus ont été utiles pour atteindre les résultats déclarés en matière d'emploi, d'éducation ou de formation (figure 3.2).

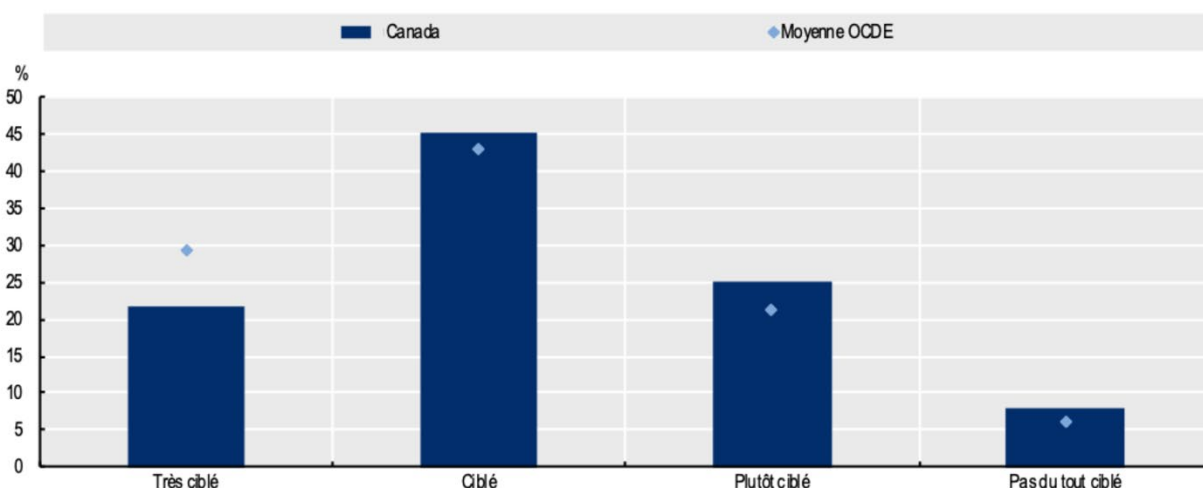
3.1.2. Il y a place à une meilleure adaptation des services d'orientation professionnelle en fonction des besoins des adultes au Canada

Alors que les taux de satisfaction élevés et les bons résultats des utilisateurs indiquent une assez grande qualité de l'orientation professionnelle au Canada, il y a place à une meilleure adaptation des services en fonction des besoins des adultes. Selon l'enquête, 67 % des adultes au Canada qui ont eu recours aux services d'orientation professionnelle ont déclaré que les services étaient très ciblés ou adaptés à leurs

besoins personnels. Bien que ce chiffre représente la majorité des utilisateurs de services d'orientation professionnelle, il est inférieur à la moyenne de l'OCDE de 73 % (figure 3.3).

Figure 3.3. Adapter les services d'orientation professionnelle en fonction des besoins individuels

Proportion d'adultes qui ont parlé à un conseiller d'orientation professionnelle au cours des cinq dernières années, selon la mesure dans laquelle le service ciblait leurs besoins individuels



Nota : La moyenne de l'OCDE comprend l'Allemagne, l'Argentine, le Brésil, le Canada, le Chili, les États-Unis, la France, l'Italie, le Mexique et la Nouvelle-Zélande. Les données font référence à la dernière fois que le répondant a utilisé un service professionnel (dans le cas du Canada) ou parlé à un conseiller d'orientation professionnelle (dans le cas des autres pays de l'enquête).

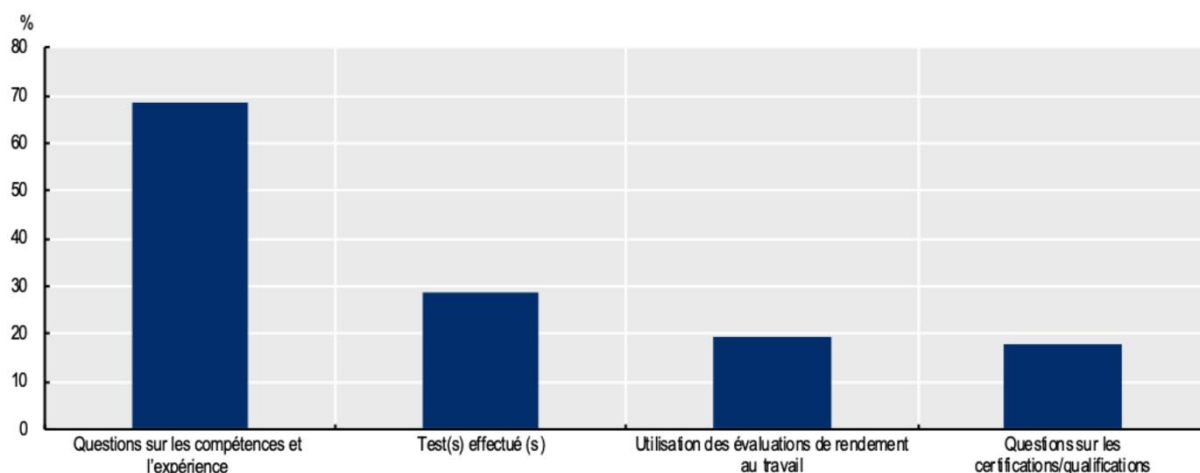
Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA).

Pour adapter les services d'orientation professionnelle aux besoins des adultes, il faut prendre le temps de comprendre les objectifs des clients et d'évaluer leurs compétences uniques. Les évaluations des compétences, la reconnaissance des acquis et les feuilles de route individuelles pour le développement de carrière peuvent être des outils utiles pour ce faire. Si les services sont limités à jumeler rapidement les chercheurs d'emploi et les emplois, sans tenir compte des obstacles persistants et croisés auxquels se heurtent les adultes pour trouver un emploi durable et de qualité, ils peuvent créer un cycle négatif dans lequel les adultes font des allers-retours entre des périodes d'emploi dans des emplois qui ne leur conviennent pas et des périodes de chômage.

Les services d'orientation professionnelle dans les provinces appliquent différents types d'évaluation des compétences. Le plus souvent, les adultes qui ont eu recours à des services d'orientation professionnelle au Canada ont déclaré avoir été interrogés au sujet de leurs compétences et de leur expérience (69 %). Vingt-neuf pour cent (29 %) des utilisateurs de services d'orientation professionnelle ont vu leurs compétences évaluées au moyen d'un ou de plusieurs tests, 19 % ont été interrogés sur les évaluations de rendement au travail et 18 % sur leurs qualifications ou certifications (voir figure 3.4). Par exemple, au Québec, les fournisseurs de services d'emplois réalisent un entretien initial d'évaluation des compétences qui tient compte du profil et des besoins particuliers des personnes. Cette démarche peut conduire à une reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) qui permet d'offrir un soutien ciblé aux adultes. Pour les immigrants ou les réfugiés, le gouvernement de l'Ontario propose un système d'orientation et d'évaluation linguistique coordonné (CLARS), qui évalue leurs compétences linguistiques au moyen d'un réseau de centres d'évaluation linguistique qui peuvent être un point d'entrée pour la poursuite des études et de la formation.

Figure 3.4. Évaluation des compétences dans le cadre des services d'orientation professionnelle

Proportion d'adultes au Canada déclarant que leurs compétences ont été évaluées par le professionnel en développement de carrière, par type d'évaluation



Nota : Les données concernent les répondants qui ont utilisé un service professionnel au cours des cinq dernières années, et la dernière fois qu'ils l'ont fait.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA).

Les outils particuliers que les conseillers d'orientation professionnelle utilisent pour évaluer les aptitudes et les compétences des adultes varient selon les fournisseurs de services et la province ou le territoire. Certains fournisseurs de services au Canada ont adopté le cadre des dimensions de l'employabilité PRIME (encadré 3.7). Ils utilisent PRIME comme base pour l'évaluation initiale des compétences des adultes et de leur préparation à l'emploi lors de leur entrée dans les services d'orientation professionnelle et ils mesurent ensuite l'évolution progressive de ces dimensions de l'employabilité pendant et après que l'adulte a reçu le service. Le modèle des Compétences pour réussir d'EDSC est un autre cadre conceptuel utilisé pour mesurer les compétences des adultes. Sur son site Web, EDSC fournit une gamme d'outils permettant aux personnes d'évaluer et de perfectionner leurs compétences (EDSC, 2021^[15]).

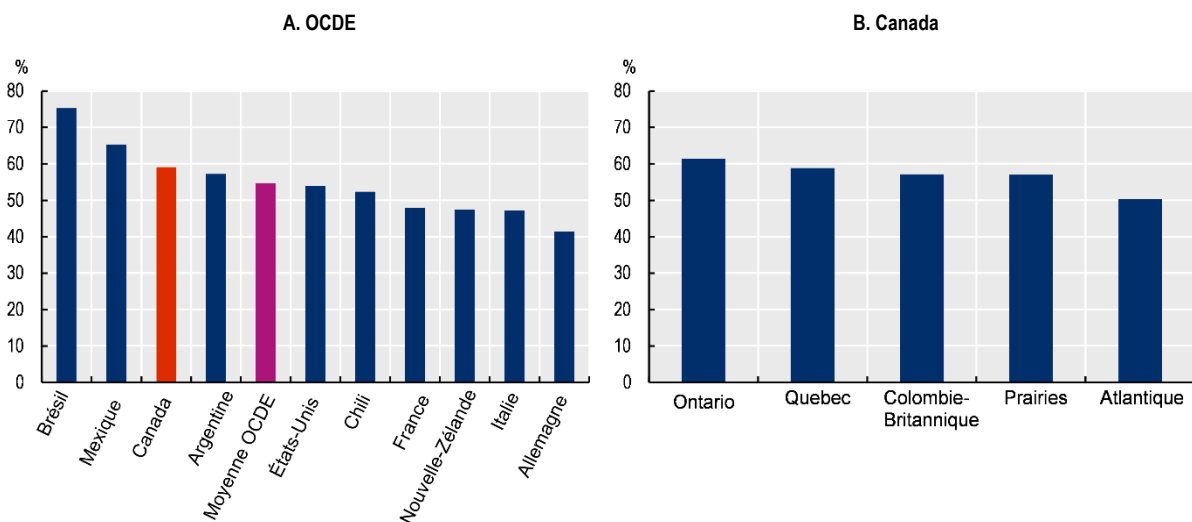
Après l'évaluation, la reconnaissance des acquis est un type plus formel de validation des compétences, qui peut constituer un élément important des services d'orientation professionnelle. Elle peut contribuer à rendre visibles les compétences déjà acquises par les adultes, en particulier si elles ont été acquises par un apprentissage non officiel en cours d'emploi, ou dans le cadre d'une qualification étrangère pour les immigrants ou les réfugiés. La reconnaissance officielle des compétences et des habiletés des adultes a raccourci leurs parcours de perfectionnement, accélérant ainsi les transitions vers de nouveaux emplois ou secteurs. Par exemple, le gouvernement de l'Ontario exige que les conseils scolaires offrent un processus d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA) aux adultes qui veulent terminer leurs études secondaires. Ce processus est exigé par une note d'orientation spécifique et comprend une évaluation personnalisée des compétences, de l'expérience et des acquis ou des études antérieures des adultes dans le cadre d'un processus d'évaluation officiel. Les adultes peuvent obtenir des crédits pour leurs acquis qui comptent pour l'obtention de leur diplôme (l'Ontario, 2003^[16]). Au Québec, un réseau de services appelé SARCA (services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement) est offert dans les centres d'éducation des adultes et les centres de formation professionnelle. Les SARCA fournissent une orientation professionnelle et de l'information sur les carrières aux adultes et les accompagnent dans un processus de reconnaissance des acquis (*reconnaissance des acquis et des*

compétences, RAC) pour obtenir un diplôme d'études secondaires ou professionnelles. Certains pays de l'OCDE ont mis en place des systèmes de reconnaissance des acquis qui sont liés à l'orientation professionnelle. Au Portugal, par exemple, plus de 300 centres *Qualifica* répartis dans tout le pays combinent les services d'orientation professionnelle avec la reconnaissance des acquis, ciblant principalement les adultes peu qualifiés, les chômeurs et les jeunes.

Les feuilles de route personnalisées pour le développement de carrière sont des plans d'action ou de formation individuels que les adultes élaborent conjointement avec des conseillers d'orientation professionnelle. Elles se sont en effet révélées des outils puissants qui peuvent motiver les adultes à agir pour atteindre leurs objectifs d'emploi et d'apprentissage. Selon l'Enquête, 59 % des utilisateurs adultes de l'orientation professionnelle au Canada reçoivent une feuille de route personnalisée, ce qui est supérieur à la moyenne de 55 % de l'OCDE. En Ontario, le programme *Tracer son itinéraire vers la réussite* encourage l'utilisation d'un plan de cheminement individuel en ligne pour les élèves du secondaire, y compris les apprenants adultes. D'autres services comportant un volet d'orientation professionnelle en Ontario mettent également l'accent sur l'élaboration d'un parcours personnalisé de carrière ou d'apprentissage : le Programme de formation relais conçu pour les immigrants et les réfugiés qualifiés, le Programme d'alphabétisation et de formation de base ainsi que les services d'emplois. L'utilisation des feuilles de route personnalisées pour l'orientation professionnelle est la plus élevée en Ontario et au Québec et la plus faible dans les provinces de l'Atlantique (figure 3.5), ce qui laisse entrevoir des possibilités d'amélioration dans cette région.

Figure 3.5. Feuilles de route personnalisées pour le développement de carrière dans le cadre des services d'orientation professionnelle

Proportion d'adultes qui déclarent avoir reçu une feuille de route personnalisée de développement de carrière dans le cadre des services d'orientation professionnelle, par pays et par région.



Nota : La moyenne de l'OCDE comprend l'Allemagne, l'Argentine, le Brésil, le Canada, le Chili, les États-Unis, la France, l'Italie, le Mexique et la Nouvelle-Zélande. Les données se rapportent à la dernière fois que le répondant a parlé à un conseiller d'orientation professionnelle. Au Canada, les données se rapportent à la dernière fois où les adultes ont utilisé des services professionnels. La région de l'Atlantique comprend Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick. La région des Prairies comprend le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta. La taille des échantillons dans les territoires était trop faible pour être incluse.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA).

Les constatations de l'enquête, de même que les entrevues avec les intervenants, donnent à penser que les services actuels au Canada sont de grande qualité et une politique stratégique peut aider à maintenir ce rendement et donner une meilleure uniformité à la prestation des services dans les provinces et territoires. Les réponses aux questionnaires sur les politiques envoyés pour ce projet suggèrent qu'il est possible d'améliorer l'uniformité dans la prestation des services d'orientation professionnelle dans les provinces et les territoires et entre eux. Les constatations de l'enquête confirment ces différences régionales dans l'utilisation de l'orientation professionnelle chez les adultes canadiens, dans tant l'intérieur des provinces qu'entre elles. Les sections suivantes décrivent trois mesures stratégiques clés qui visent à renforcer le système d'orientation professionnelle au Canada et à promouvoir une prestation des services de grande qualité et uniforme : produire et utiliser de l'information sur le marché du travail de grande qualité; responsabiliser les fournisseurs et surveiller les résultats; et normaliser la formation et les qualifications des conseillers d'orientation professionnelle.

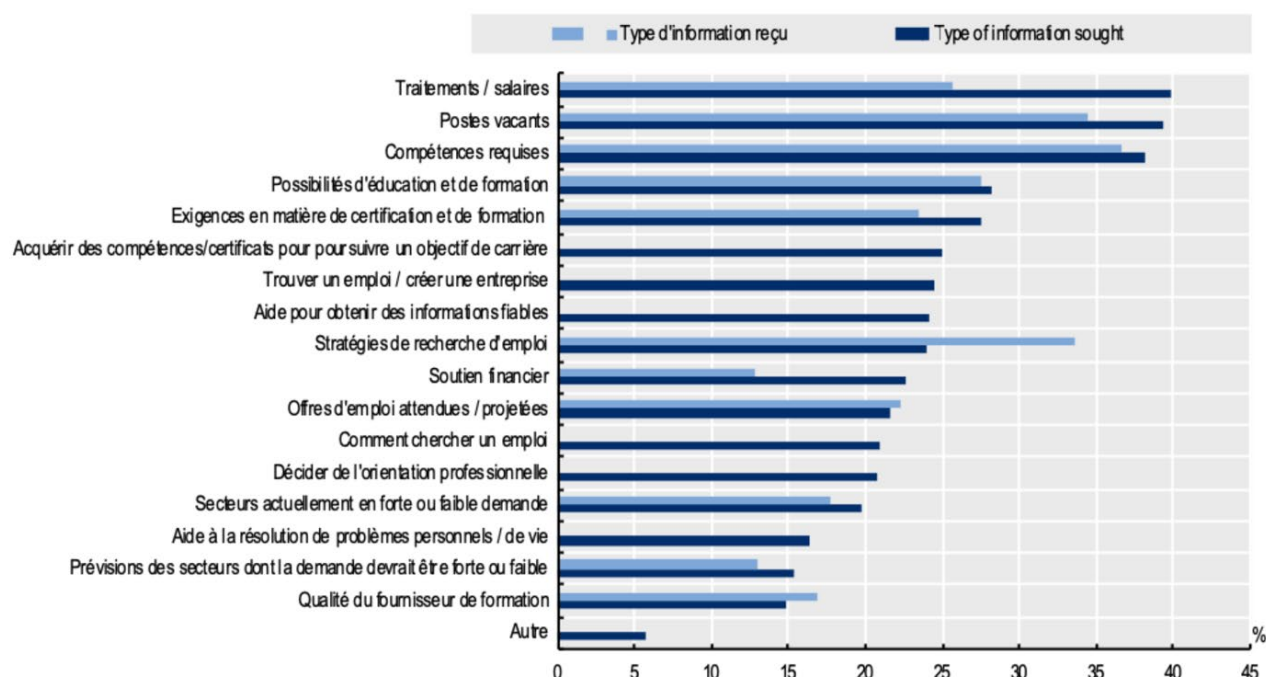
3.2. Générer et utiliser de l'information de grande qualité sur le marché du travail

Une composante importante d'une orientation professionnelle efficace repose sur une information sur le marché du travail (IMT) objective, opportune, suffisamment détaillée, adaptée aux besoins et bien coordonnée (OECD, 2016^[17]). Une IMT de grande qualité est importante pour que les conseillers d'orientation professionnelle offrent à leurs clients des conseils exacts sur les marchés du travail actuels et futurs. Au niveau agrégé, une bonne IMT peut aider à promouvoir le développement de compétences qui sont en forte demande sur le marché du travail, en incitant les adultes à investir dans ces compétences.

Les adultes canadiens reçoivent une grande partie de l'information qu'ils recherchent dans le cadre de l'orientation professionnelle, à quelques exceptions près (figure 3.6). Selon l'enquête, les utilisateurs reçoivent le plus souvent de l'information sur les compétences requises (37 % des utilisateurs), les postes vacants (35 %), les salaires (26 %) et les perspectives d'emploi (22 %). En revanche, le type d'IMT que les adultes canadiens demandent le plus souvent est de l'information sur les salaires (40 % des adultes), les postes vacants (39 %) ainsi que les compétences et les études requises pour les emplois (38 % et 27 %, respectivement). La figure 3.6 suggère que les adultes aimeraient recevoir certains types d'information plus qu'ils ne le font actuellement : salaires et rémunérations, soutien financier et exigences en matière de certification et d'éducation.

Figure 3.6. Type d'information recherchée et reçue pendant l'orientation professionnelle, Canada

Proportion des adultes qui ont utilisé les services professionnels au cours des cinq dernières années, par type d'information reçue; et proportion des adultes par type d'information qu'ils chercheront la prochaine fois qu'ils consulteront des services d'orientation professionnelle



Nota : Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse. Les données font référence à la dernière fois que le répondant a utilisé des services professionnels. Certaines réponses n'étaient pas disponibles pour le « type d'information » reçue et sont marquées d'un astérisque.

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA)

Au Canada, la responsabilité de la production et de la diffusion de l'IMT est partagée entre les divers ordres de gouvernement. Dans le cadre de ces responsabilités, les gouvernement fédéral, provinciaux et territoriaux ont créé en 2017 et financent le Conseil canadien de l'information sur le marché du travail (CIMT), pour améliorer la fiabilité et la disponibilité de l'IMT et combler les lacunes dans la collecte, l'analyse et la diffusion des données sur les compétences (CIMT, À propos de nous, 2021^[18]). Le CIMT est un organisme pancanadien sans but lucratif dirigé par un conseil d'administration composé de hauts fonctionnaires des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et de Statistique Canada. Selon son premier plan stratégique, le CIMT se concentre sur le développement de données locales et granulaires, une meilleure compréhension des besoins actuels et futurs en compétences ainsi que la diffusion de l'IMT pour une diversité d'utilisateurs (CIMT, Plan stratégique 2018 - 2020, 2018^[19]).

En plus de la disponibilité d'une IMT de grande qualité, les conseillers d'orientation professionnelle doivent également se sentir à l'aise de l'utiliser. Un atelier organisé par le CIMT avec des conseillers d'orientation professionnelle a révélé qu'un défi majeur est le temps limité des conseillers et leur capacité à extraire des renseignements utiles de rapports techniques ou longs. Cela souligne le besoin d'outils et de ressources faciles à utiliser, accessibles gratuitement et propices à la consultation de l'IMT (CIMT, LMI User Guide Workshop with Career Development Practitioners. Final Summary, 2021^[20]).

Une façon de mieux utiliser l'IMT est de former les conseillers d'orientation professionnelle à la localisation et à l'interprétation de cette information. Un récent sondage du CIMT a révélé que seulement trois

professionnels interrogés sur cinq (60 %) pensent que l'information sur le marché du travail est facile à comprendre, et que moins de la moitié (43 %) disent avoir reçu une formation pour les aider à accéder aux données ou à les comprendre (CIMT, Données et informations : de quelle IMT les professionnels en développement de carrière ont-ils besoin?, 2019^[21]). Plusieurs pays de l'OCDE ont mis en place des programmes visant à former des conseillers d'orientation professionnelle à l'utilisation de l'IMT, notamment les centres *Cités des Métiers* en Belgique. Leur personnel participe à des séances hebdomadaires d'IMT dispensées par un spécialiste. En France, les conseillers d'orientation professionnelle qui travaillent pour le Conseil en évolution professionnelle (CEP), un réseau de fournisseurs de services dédiés à l'orientation professionnelle des adultes salariés, reçoivent des sessions de formation pour se tenir au courant des réformes gouvernementales, des changements économiques, des cycles du marché du travail, des innovations et des transformations numériques qui affectent le marché du travail.

3.2.1. L'information sur le marché du travail est diffusée par des portails en ligne partout au Canada

Les portails en ligne sont un moyen courant de rendre l'IMT accessible aux particuliers et aux conseillers d'orientation professionnelle partout au Canada. Le Guichet-Emplois du gouvernement du Canada (encadré 3.2) est un exemple de plateforme accessible qui regroupe les offres d'emploi en ligne de tout le Canada en une seule plateforme. Ce qui est rare en comparaison internationale. En plus de ce portail fédéral en ligne, chacune des provinces et les Territoires du Nord-Ouest tiennent leur propre portail en ligne. La plupart d'entre eux présentent une IMT régionale, et certains portails contiennent également de l'information destinée particulièrement à des groupes défavorisés (voir Tableau 3.1). Cependant, peu d'entre eux proposent des évaluations des compétences ou une analyse des lacunes en matière de compétences, qui permettraient à un adulte de déterminer les compétences, les certificats ou les qualifications dont il aurait besoin pour exercer une profession donnée. L'encadré 3.3 présente des exemples d'un portail en ligne d'orientation professionnelle utilisé en France qui exploite l'intelligence artificielle pour fournir des suggestions d'emploi ou de formation sur mesure aux adultes en fonction de l'IMT existante.

Encadré 3.2. Guichet-Emplois comme portail national en ligne

Le Guichet-Emplois est un outil national de recherche d'emploi et une ressource d'emploi en ligne gérés par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Il offre un service de jumelage gratuit qui met en relation des personnes à la recherche d'un emploi avec des entreprises qui veulent embaucher. Environ cinq (5) millions d'utilisateurs visitent le site Web chaque mois.

Le Guichet-Emplois offre une variété d'IMT et d'outils. Les utilisateurs peuvent consulter les offres d'emploi par région et configurer des alertes-emplois. Les ressources d'orientation professionnelle et l'information sur le marché du travail peuvent être recherchées par région, secteur, profession, salaires et perspectives économiques. Quant aux entreprises, elles peuvent avoir accès à de l'information sur la façon de recruter, de gérer et de former des employés. Le Guichet-Emplois offre également une gamme d'outils d'auto-évaluation, comme des tests de personnalité, d'intérêts et de compétences. Certaines visent spécifiquement les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles, les jeunes et les anciens combattants.

Le Guichet-Emplois est conçu pour soutenir les politiques d'assurance-emploi et les objectifs du marché du travail. À ce titre, il a joué un rôle important pendant la pandémie, tant pour mettre en relation les travailleurs mis à pied et les postes vacants que pour les informer sur les régimes de prestations d'urgence disponibles. Le site Web est une plateforme accessible, sécurisée et unifiée utilisée partout au Canada.

Une évaluation a révélé qu'entre 2018 et 2019, plus de 1,2 million d'offres d'emploi ont été affichées dans le Guichet-Emplois. Les personnes peu scolarisées (c.-à-d. celles ayant un diplôme d'études secondaires ou moins) étaient surreprésentées parmi les utilisateurs, tandis que l'âge des utilisateurs correspondait à peu près à la répartition par âge du marché du travail canadien. L'évaluation a permis de conclure que la majorité des chercheurs d'emploi (60 %) étaient satisfaits du service de jumelage d'emplois du tableau d'affichage des offres d'emploi; cependant, les employeurs et les partenaires étaient plus critiques quant à sa valeur ajoutée, invoquant la piètre qualité des jumelages d'emplois (Gouvernement du Canada, 2021).

Source : Gouvernement du Canada (Guichet-Emplois, 2021^[23]), Guichet-Emplois, <https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil>; Gouvernement du Canada (Évaluation du service Jumelage-emploi mettant en relations les chercheurs d'emploi et les employeurs canadiens, 2021^[22]), *Évaluation du service Jumelage-emploi mettant en relation les chercheurs d'emploi et les employeurs canadiens. Rapport final*, <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/reports/evaluations/job-match-connecting-job-seekers-employers/jobMatchReport-fr.pdf>; OECD 2021 Policy Questionnaire 'Career Guidance for Adults in Canada', Emploi et Développement social Canada (EDSC).

Tableau 3.1. Portails en ligne des provinces et des territoires

Province	Nom du site Web	Adresse Web	IMT	Évaluation des compétences	Conseils pour la recherche d'emploi	Tableau des offres d'emploi	Information pour les groupes défavorisés
Alberta	Alis Alberta	https://alis.alberta.ca	x	x	x	x	x
Colombie-Britannique	WorkBC	https://www.workbc.ca/	x		x	x	x
Manitoba	Manitoba Career Development	http://www.manitobacareerdevelopment.ca/			x		x
	Manitoba Career Prospects	https://manitobacareerprospects.ca/					x
Nouveau Brunswick	emploisNB.ca	https://www.nbjobs.ca/	x			x	x
Terre-Neuve-et-Labrador	Immigration, Population Growth and Skills	https://www.gov.nl.ca/ipgs/career/	x				x
Territoires du Nord-Ouest	Career, Employment and Training Services	https://www.ece.gov.nt.ca/en/services/career-and-employment	x				
Nouvelle-Écosse	Explore Careers	https://explorecareers.novascotia.ca/	x				
Ontario	Choix de carrière	https://www.ontario.ca/page/choose-career	x				
Île-du-Prince-Édouard	Career Development Services	https://cdspei.ca/			x	x	
Québec	Emploi-Québec	https://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/	x		x	x	
	Emplois d'Avenir	https://www.emploisdavenir.gouv.qc.ca/	x				
Saskatchewan	SaskJobs – Career Services	https://www.saskatchewan.ca/residents/jobs-working-and-training/saskjobs-career-services	x			x	

Source : compilation de l'auteur

Encadré 3.3. Utilisation de l'IA pour l'orientation professionnelle en ligne

Bob est un outil d'orientation professionnelle en ligne utilisé par le service public de l'emploi **français**, *Pôle Emploi*. Il exploite l'intelligence artificielle (IA) pour aider les gens à naviguer dans leur recherche d'emploi. Bob offre un plan d'action et un encadrement personnalisé, qui visent à aider les adultes à surmonter les obstacles à l'emploi. Les utilisateurs sont invités à répondre à des questions sur leurs aspirations professionnelles, le salaire attendu, leur expérience ou leur niveau de scolarité. Sur cette base, l'outil propose les prochaines étapes que les utilisateurs pourraient vouloir suivre afin d'atteindre leurs objectifs, par exemple, participer à une formation. Les suggestions sont fondées sur différentes sources de données, y compris les classifications d'emploi existantes, les données sur les postes vacants, les données sur les parcours des demandeurs d'emploi et les résultats en matière d'emploi.

SkillLab, une société en démarrage de conception de logiciels située aux **Pays-Bas**, a mis au point une application mobile qui exploite l'intelligence artificielle pour aider les gens à définir leurs compétences, à explorer les carrières et à postuler pour des emplois. Plus particulièrement, l'appli permet une évaluation granulaire des compétences afin de cerner les acquis et l'expérience d'emploi des adultes et de déterminer les lacunes de compétences et les possibilités locales pertinentes de formation et d'emploi. L'appli est offerte en plusieurs langues et elle cible en particulier les chercheurs d'emploi défavorisés tels que les réfugiés et les migrants. Elle est conçue pour aider les conseillers d'orientation professionnelle à personnaliser leurs services et à mieux appuyer leurs clients. L'avantage des applications d'IA est qu'elles sont facilement extensibles et capables de fournir des suggestions personnalisées pour les adultes en fonction de l'information existante sur le marché du travail.

CareerLabsVR est un outil d'orientation professionnelle mis au point avec le soutien du gouvernement de l'Ontario, sous la direction de l'Employment and Education Centre, un partenaire d'Emploi Ontario. Il permet à de jeunes gens et à des chercheurs d'emploi d'explorer des voies professionnelles grâce à la réalité virtuelle. Les utilisateurs peuvent effectuer des simulations dans lesquelles ils expérimentent différents rôles professionnels dans un environnement 3D interactif. Les modules de simulation initiaux sont conçus pour promouvoir la connaissance des carrières en demande dans les secteurs de l'acier et de l'aluminium, par exemple les techniciens en robotique, les ingénieurs de processus ou les soudeurs en construction. D'autres modules sont conçus pour des métiers spécialisés et les emplois en agriculture. À l'avenir, les fournisseurs de services d'emploi de la province pourront utiliser les modules de réalité virtuelle.

Source : Verhagen, Opportunités et défis de l'utilisation de l'IA pour la formation, (2021^[24]). Opportunities and challenges of using AI for training, <https://doi.org/10.1787/22729bd6-en>; <https://www.bob-emploi.fr/>; <https://skilllab.io/en-us>; <https://careerlabsvr.com/>..

3.3. Tenir les fournisseurs responsables et faire le suivi des résultats

Les gouvernements ont intérêt à tenir responsables les fournisseurs d'orientation professionnelle financés par l'État et à surveiller les résultats des services, afin d'assurer des services de grande qualité aux citoyens. En particulier, lorsque les gouvernements concluent des marchés avec les tiers fournisseurs de services, ils veulent s'assurer que les fonds sont utilisés pour des services efficaces qui sont conformes aux objectifs stratégiques plus vastes. L'impartition des services d'emploi, y compris l'orientation professionnelle, offre de nombreux avantages possibles : une plus grande souplesse pour adapter les capacités en fonction des besoins, un bon rapport coût-efficacité et une meilleure adaptation des services

par l'entremise de fournisseurs de services spécialisés (Langenbucher & Vodopivec, 2022^[25]). L'obtention de ces avantages dépend de la conception et de la surveillance des modalités contractuelles mises en place. La section suivante traite de deux mécanismes que la plupart des gouvernements provinciaux du Canada ont mis en place pour gérer la prestation de services d'orientation professionnelle par des tiers, dans le cadre des services d'emplois administrés par le gouvernement : la passation de marchés publics et le financement axé sur les résultats.

3.3.1. Les provinces disposent de processus de passation de marchés publics pour assurer la qualité de l'orientation professionnelle

Les processus de passation de marchés publics constituent un mécanisme commun aux provinces pour demander des comptes aux tiers fournisseurs d'orientation professionnelle. Les services contractuels font souvent suite à un appel d'offres public basé sur une demande, avec un appel ouvert à des propositions de tiers fournisseurs qui sont conformes aux objectifs politiques particuliers et aux exigences du programme. Les contrats définissent certains résultats cibles et déterminent le type de rapports ou de mécanismes de suivi mis en place pour une période donnée, habituellement entre un et trois ans. Si les tiers fournisseurs n'atteignent pas les résultats visés ou ne s'acquittent pas de leurs responsabilités contractuelles, ils pourraient ne pas être sélectionnés dans le prochain cycle de marchés publics. En Nouvelle-Écosse, par exemple, les organismes qualifiés peuvent présenter une demande au programme d'aide à l'emploi de la Nouvelle-Écosse dans le cadre d'un appel de propositions. Ce programme définit les exigences spécifiques en matière de prestation de services, telles que des rapports réguliers sur les objectifs et les activités, et le respect de certaines normes de service. En Alberta, le mécanisme de responsabilisation avec les tiers fournisseurs est particulièrement complet et précise clairement les rôles et les responsabilités (encadré 3.4). La gestion des contrats axée sur les résultats est également appliquée en Saskatchewan et en Ontario.

Encadré 3.4. Approvisionnement des fournisseurs de services d'orientation professionnelle en Alberta

Le gouvernement de l'Alberta offre des services d'orientation professionnelle dans le cadre de programmes d'emploi et de formation offerts par des tiers fournisseurs contractuels. Le gouvernement publie une demande publique de propositions en ligne. Dans le cas des programmes de partenariats de la main-d'œuvre, qui sont mis en place en réponse à des consultations avec des intervenants clés, le processus d'approvisionnement permet au gouvernement de l'Alberta de réagir de façon assez souple à un besoin pressant du marché du travail.

S'ils sont retenus à l'issue du concours, les fournisseurs de services offrent le service défini pendant une période déterminée conformément aux modalités précisées dans le contrat. Le manuel des politiques de soutien au revenu et à l'emploi fournit un cadre de responsabilisation et de qualité qui détermine les rôles et les responsabilités des fournisseurs de services externes en Alberta. Si les fournisseurs n'offrent pas la qualité de service souhaitée, leurs chances d'être sélectionnés dans la prochaine ronde de marchés publics sont amoindries.

Pour mesurer le rendement des fournisseurs de services après le processus d'approvisionnement, le gouvernement de l'Alberta effectue des évaluations périodiques mesurant l'entrée dans l'emploi ou l'éducation et la formation des personnes ayant participé au programme respectif. Parmi les autres indicateurs faisant l'objet d'un suivi figurent la participation, la réussite et la satisfaction des adultes dans les programmes.

Source : OECD 2021 Policy Questionnaire 'Career Guidance for Adults in Canada'; 'Government of Alberta (Income and Employment Supports Policy Manual - Accountability, 2021^[26]), Income and Employment Supports Policy Manual, <http://www.humanservices.alberta.ca/AWOnline/3813.html> (consulté le 16 septembre 2021).

Si les processus d'approvisionnement et la gestion des contrats axée sur les résultats sont utiles pour garantir la responsabilité et la qualité des fournisseurs de services tiers, leur conception a son importance. Sans le vouloir, ces mécanismes peuvent instaurer une culture de la concurrence plutôt que de la collaboration et imposer une charge administrative considérable aux fournisseurs de services tiers. Si les ressources de ces fournisseurs sont ainsi excessivement limitées, cela peut finalement se faire au détriment de la qualité du service et contribuer à l'instabilité organisationnelle et à un fort roulement du personnel. Un document de travail récent de l'OCDE souligne la nécessité d'examiner attentivement les questions liées à la conception et à la mise en œuvre de la gestion des contrats axés sur les résultats : encourager la concurrence entre les fournisseurs potentiels, fixer des exigences minimales de service et des prix appropriés pour les différents groupes de clients, et garantir la responsabilité des fournisseurs par de la surveillance des évaluations (Langenbucher & Vodopivec, 2022^[25]). Les mécanismes de passation de marchés et de responsabilisation des tiers fournisseurs peuvent être des interventions très positives s'ils sont liés à des mesures pertinentes des résultats qui ne mettent pas un accent trop limité sur des placements professionnels rapides et potentiellement temporaires.

Deux des cinq pays de l'OCDE sous-traitent totalement ou en partie des services publics d'emploi, y compris souvent l'orientation professionnelle, à des fournisseurs tiers. Des exemples de l'Australie et la Belgique illustrent des caractéristiques novatrices de conception, possibles pour des services d'emploi et d'orientation professionnels impartis.

Encadré 3.5. Prestation par des tiers de services d'emploi et d'orientation professionnelle dans l'OCDE

Impartition de l'orientation professionnelle au moyen de bons d'achat en Flandre (Belgique)

Les services publics d'emploi de la région belge de Flandre, appelée *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding* (VDAB) confie à des tiers des services intensifs d'encadrement et de médiation pour les chercheurs d'emploi, et remettent des bons d'orientation professionnelle aux personnes ayant un emploi. Les marchés publics sont liés à des exigences de qualité et à des descriptions de services minimales. Les personnes ont droit à un maximum de deux bons tous les six ans et chaque bon offre quatre heures d'orientation professionnelle subventionnée. Les clients peuvent choisir leur fournisseur. Bien que le taux de satisfaction à l'égard des services soit très élevé, on craint que les bons n'aillent pas aux groupes vulnérables, par exemple les travailleurs peu qualifiés.

Essai de nouveaux services d'emploi en Australie

Entre 2019 et 2021, l'Australie a mis à l'essai un nouveau modèle de prestation des services à Adélaïde Sud en Australie méridionale et sur la Mid North Coast de la Nouvelle-Galles du Sud. L'essai des nouveaux services d'emploi devrait être lancé au milieu de 2022 partout au pays. Les principaux aspects de ce nouveau modèle de service sont l'accent mis sur les services numériques sur une plateforme en ligne complète, un modèle de paiement qui tient compte de l'ampleur des obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les clients à l'emploi lorsque les tiers fournisseurs sont remboursés, de même qu'un nouveau système de TI.

Source : Langenbucher et Vodopivec (Paying for results: Contracting out employment services through outcome-based payment schemes in OECD countries, 2022^[25]), Paying for results: Contracting out employment services through outcome-based payment schemes in OECD countries, <https://dx.doi.org/10.1787/c6392a59-en>; Department of Education Skills and Employment (New Employment Service Trial (NEST) Guidelines, 2021^[27]), „NESA National Conference: The New Employment Services Trial and the OES the DESE and Provider Experience”, <https://www.dese.gov.au/collections/new-employment-service-trial-nest-guidelines> (consulté le 23 janvier 2022).

Dans certains pays de l'OCDE, les fournisseurs ne sont autorisés à offrir des services d'orientation professionnelle financés par des fonds publics que s'ils détiennent une certification donnée ou répondent à certaines normes de qualité (OCDE, 2021^[28]). L'avantage de ces approches est une couche supplémentaire d'assurance de la qualité, souvent garantie par un examen externe. En Autriche, par exemple, les fournisseurs du programme gratuit d'orientation professionnelle du pays doivent être certifiés par la certification spéciale IBOBB (Information, conseil et orientation pour l'éducation et la carrière). En France, les conseillers d'orientation professionnelle qui participent au programme national d'orientation professionnelle (Conseil en évolution professionnelle, CEP) doivent se conformer à des exigences de qualité (cahier de charges) qui précisent les objectifs, les groupes bénéficiaires, la fourniture de services, les méthodes et les compétences requises des conseillers. En Corée, les fournisseurs de services qui exécutent le programme ESPP (Employment Success Package Programme) doivent réussir une évaluation annuelle complète du rendement par le gouvernement afin de pouvoir participer au programme l'année suivante.

3.3.2. Le suivi des résultats des services d'orientation professionnelle est de plus en plus lié au financement

Les réponses au questionnaire de l'OCDE sur les politiques, intitulé « Career Guidance for Adults in Canada », indiquent une tendance générale vers un financement axé sur les résultats. Si de nombreuses provinces précisent les résultats visés dans les contrats conclus avec les tiers fournisseurs de services d'orientation professionnelle, quelques-unes seulement établissent un lien direct entre les mesures des résultats et le financement. Pour certains programmes en Colombie-Britannique, par exemple, le financement est directement lié au rendement. Autrement dit, les fournisseurs de services sont payés lorsqu'ils atteignent certains résultats prédéfinis. En ce qui concerne le programme de formation professionnelle pour l'emploi destiné aux populations vulnérables et sous-représentées de la Colombie-Britannique, les paiements sont versés par participant à divers indicateurs de progrès (lancement du projet, achèvement, emploi et emploi durable).

En principe, le financement axé sur les résultats peut fortement inciter à fournir des services de grande qualité, mais il faut porter une attention particulière aux indicateurs qui sont liés au financement. Les mesures incitatives visant à réduire le temps passé avec chacun des clients et à leur procurer rapidement un emploi peuvent être insoutenables et plus coûteuses à long terme. En général, le financement axé sur le résultat est lié à des résultats concrets, par exemple la situation d'emploi, les niveaux de revenu ou la participation à l'éducation et à la formation. Il est plus difficile à mesurer, mais lier le financement à des résultats moins tangibles et plus subjectifs de l'orientation professionnelle – par exemple la santé et le bien-être, l'auto-efficacité, l'intégration sociale ou les changements d'attitude – est un moyen prometteur d'inciter à la prestation de services de grande qualité.

L'un des moyens pour y parvenir consiste à accorder un financement supplémentaire en récompense d'un excellent rendement. Cette mesure est mise en œuvre en Nouvelle-Écosse, où un supplément au financement de base lié au rendement encourage les tiers fournisseurs à améliorer et à innover leurs services (encadré 3.6).

Encadré 3.6. Financement lié au rendement des services d'emplois en Nouvelle-Écosse

En Nouvelle-Écosse, tous les adultes peuvent avoir accès à des services d'aide à l'emploi, qui comprennent l'orientation professionnelle. Ces services sont offerts par un réseau de tiers fournisseurs de services appelé Nova Scotia Works, qui regroupe 16 fournisseurs de services d'emplois communautaires dans la province. À la base de ce système de services se trouve le Nova Scotia Works Accountability Framework, un processus politique continu de planification stratégique et de suivi des résultats.

Les fournisseurs de services qui sont associés au réseau Nova Scotia Works reçoivent un financement complémentaire en raison de leur rendement lorsque leurs clients atteignent les objectifs de participation durable au marché du travail. Des indicateurs de rendement clé font l'objet d'un suivi et, si certains résultats sont atteints, cela donne lieu à un financement supplémentaire pour récompenser l'atteinte de certains résultats. Ces indicateurs comprennent, par exemple, le placement des clients sous-représentés ou la participation durable au marché du travail (emploi après 24 semaines, emploi après 52 semaines). Les fournisseurs reçoivent ces paiements comme subvention en complément du financement de base qui couvre les coûts du programme et frais d'administration. Tous les paiements sont versés par client/par résultat.

Les revenus liés au rendement permettent aux fournisseurs de services d'emplois de financer des activités en dehors de la fourniture directe de services, par exemple, le renforcement des capacités communautaires et l'investissement dans l'innovation de projets ou l'amélioration de la qualité.

Source : OECD 2021 Policy Questionnaire « Career Guidance for Adults in Canada »; Employment Nova Scotia (2019^[29]). Nova Scotia Works Accountability Framework Strategic Plan. Employment Nova Scotia (Nova Scotia Employment Assistance Services Policy, 2021^[30]) Nova Scotia Employment Assistance Services Policy.

Même si certaines provinces et certains fournisseurs de services ne recueillent qu'un minimum d'information sur les résultats des services d'orientation professionnelle, d'autres utilisent une gamme plus perfectionnée d'indicateurs et d'outils de mesure. Les indicateurs standard sont les taux de participation et d'achèvement des programmes, ainsi que les résultats en matière d'emploi des adultes après avoir participé à un programme. Pour favoriser la transparence dans la passation de marchés avec des tiers fournisseurs de services, par exemple, la Saskatchewan a adopté l'outil PRIME pour l'évaluation, la production de rapports et l'analyse des compétences et de l'employabilité (encadré 3.7) et Terre-Neuve-et-Labrador, en collaboration avec des partenaires communautaires, est en voie de faire de même. En Alberta, les services de carrière et d'emploi qui sont financés dans le cadre du programme de subvention des services d'information sur la carrière et l'emploi (CEIS) disposent d'un tableau de bord interne des indicateurs de rendement clé (IRC). Ceux-ci sont utilisés pour assurer le suivi de la fourniture des services et les résultats des clients et sont mis à jour chaque trimestre. Les IRC comprennent, par exemple, le nombre total de clients qui ont participé au CEIS (dans l'ensemble et par type de service), la proportion d'anciens clients du CEIS qui ont trouvé un emploi après leur participation, et le revenu mensuel moyen et médian des anciens clients du CEIS qui ont trouvé un emploi après avoir participé au programme CEIS.

Comme les résultats des services sont déjà mesurés dans de nombreuses régions du Canada, il est possible d'établir une meilleure base de données probantes au moyen d'évaluations. Au lieu d'utiliser les mesures des résultats comme simple outil de rapport, elles peuvent servir à créer une riche base de données probantes sur l'effet de l'orientation professionnelle. Les évaluations peuvent aider à cibler une bonne pratique et des aspects à améliorer dans le système de la prestation de services d'orientation professionnelle. Lorsque cette dernière est offerte dans le cadre de services d'emplois plus généraux, il peut être difficile d'en déterminer l'impact. Les expériences d'autres pays de l'OCDE révèlent que des

organismes externes peuvent assurer des évaluations systématiques et des suivis impartiaux des services, y compris des audits de qualité des fournisseurs et des évaluations d'impact des programmes d'orientation professionnelle (OCDE, 2021^[28]). Une étude antérieure de l'OCDE a recommandé au Centre des Compétences futures d'établir des normes de qualité pour améliorer la culture de l'évaluation d'impact au Canada (Workforce Innovation to Foster Positive Learning Environments in Canada, 2020^[31]).

Encadré 3.7. L'outil d'évaluation de l'employabilité PRIME

L'outil PRIME (Performance Recording Instrument for Meaningful Evaluation) est un outil d'évaluation de l'employabilité utilisé pour évaluer les forces et les besoins en matière d'employabilité des individus et mesurer l'effet des services. Il a été mis au point par la Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC) en collaboration avec les fournisseurs provinciaux de services d'orientation professionnelle. L'outil PRIME fonctionne comme un logiciel de gestion des données qui permet de suivre, de signaler et d'analyser les données et les résultats des participants. Il a été adopté pour appuyer la fourniture de services et une évaluation de l'impact de l'orientation professionnelle en Saskatchewan.

PRIME permet aux conseillers d'orientation professionnelle de recueillir des données sur les résultats en matière d'emploi et de formation, mais aussi sur la qualité des jumelages d'emploi et les progrès progressifs vers l'employabilité. PRIME utilise un cadre d'évaluation des dimensions de l'employabilité qui décrit les grandes catégories de besoins et de forces des adultes, par exemple, les obstacles pratiques à l'emploi ou les indicateurs des besoins en compétences. En mesurant les progrès le long d'un continuum, plutôt que de se concentrer uniquement sur le fait de savoir si une personne s'est inscrite ou non dans un programme de formation, il saisit une image plus riche de l'impact des services d'orientation professionnelle.

Ce qui distingue PRIME des autres systèmes de mesure des résultats, c'est qu'il ne fournit pas seulement des données significatives aux bailleurs de fonds des services d'orientation professionnelle. Il est conçu pour être un outil convivial qui est également utilisé quotidiennement par les professionnels pour éclairer leur pratique, ainsi que par les clients eux-mêmes pour voir les progrès qu'ils ont réalisés.

Source : Entretiens avec des intervenants de l'OCDE.

3.4. Normalisation de la formation et des qualifications des conseillers d'orientation professionnelle

La formation et les qualifications des conseillers d'orientation professionnelle sont peut-être les ingrédients les plus essentiels à des services de qualité. La section suivante traite des exigences et des réglementations en vigueur dans les provinces et les territoires du Canada pour la pratique de l'orientation professionnelle. Elle les compare à celles d'autres pays de l'OCDE et examine les étapes possibles vers une plus grande professionnalisation, y compris une certification de niveau fédéral pour les conseillers d'orientation professionnelle, appelés professionnels en développement de carrière au Canada.

3.4.1. Les conseillers d'orientation professionnelle ne constituent pas une profession légalement réglementée au Canada, sauf au Québec

Au Canada, les conseillers d'orientation professionnelle sont généralement tenus de détenir des qualifications tertiaires dans un domaine connexe, y compris la psychologie, l'éducation ou les sciences sociales, mais n'ont pas besoin d'études ou de formation spécialisées en orientation professionnelle. Une enquête menée par l'organisme CERIC en 2019 auprès de 1 350 conseillers d'orientation professionnelle au Canada a révélé que 41 % d'entre eux détenaient un diplôme de premier cycle, 35 % un diplôme de maîtrise et 18 % un certificat ou un diplôme collégial (CERIC, 2019^[32]). Au Québec, les conseillers d'orientation appartiennent à un groupe professionnel réglementé et doivent détenir un diplôme spécialisé et un permis d'exercice (encadré 3.8).

Il existe des exceptions au Canada où les employeurs exigent que les conseillers d'orientation professionnelle possèdent un certain niveau de scolarité ou un type précis d'éducation ou de formation. Habituellement, ces exigences dépendent du fournisseur particulier de services ou du rôle professionnel en question. Par exemple, les conseillers d'orientation des écoles secondaires de l'Ontario doivent posséder des titres de compétence particuliers et doivent participer à un perfectionnement professionnel continu. Au Nouveau-Brunswick, le niveau de scolarité minimum pour un poste d'orientation professionnelle est l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et six années d'expérience professionnelle pertinente, mais la majorité des candidats sont titulaires d'un baccalauréat. En Colombie-Britannique, chaque programme financé par le gouvernement comporte son propre ensemble de critères de financement qui peut inclure des exigences en matière de formation et de qualification des conseillers d'orientation professionnelle. Le gouvernement de l'Alberta n'exige pas que les professionnels en développement de carrière possèdent une certification pour travailler dans les services gouvernementaux, mais certains employeurs préfèrent embaucher des professionnels en développement de carrière certifiés.

Cinq provinces offrent une certification volontaire (Alberta, Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse et Ontario) pour les conseillers d'orientation professionnelle. Ces derniers peuvent acquérir la certification au moyen d'une procédure de reconnaissance des acquis et peuvent ensuite porter le titre de professionnel en développement de carrière certifié (pour plus de détails, voir le tableau 3.2).

Il existe un processus de certification distinct pour les conseillers d'orientation professionnelle, qui est une profession connexe, mais distincte des professionnels en développement de carrière au Canada. L'approche des conseillers d'orientation professionnelle peut être considérée comme plus thérapeutique, avec une attention particulière aux problèmes de santé mentale. Bien qu'il y ait chevauchement des rôles des professionnels en développement de carrière et des conseillers d'orientation professionnelle, le champ d'exercice, les compétences requises et le cheminement vers la certification sont distincts. Les sections qui suivent portent sur la certification des professionnels en développement de carrière, qui « aident les personnes à naviguer dans les transitions d'apprentissage et d'emploi tout au long de la vie » (La Fondation canadienne pour le développement de carrière, 2021^[33])

Le modèle hybride du Québec est une exception dans le paysage réglementaire des conseillers et conseillères d'orientation professionnelle au Canada. Ces derniers constituent un groupe professionnel réglementé par la loi et soumis à des exigences particulières en matière d'accès à la profession (encadré 3.8). Bien que leurs domaines de pratique soient semblables à leurs homologues du reste du Canada, les conseillers et conseillères d'orientation jouent un rôle important dans la fourniture de services publics au Québec, où la pratique de toutes les activités liées à l'orientation professionnelle leur est réservée. Tous les autres conseillers d'orientation professionnelle, y compris les conseillers et conseillères en emploi, ne sont pas assujettis à la réglementation au Québec.

Encadré 3.8. Le modèle hybride de réglementation de l'orientation professionnelle au Québec

Au Québec, les conseillers et conseillères d'orientation constituent un groupe professionnel qui a toujours été réglementé par le *Code des professions* du Québec. L'organisme de réglementation est l'*Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec* (OCCOQ). L'OCCOQ établit les exigences d'entrée et assure également le suivi de la pratique de ses membres en fonction des devoirs, des obligations, des valeurs et de l'éthique que la loi prévoit pour la profession. Contrairement aux autres provinces, les conseillers et conseillères d'orientation sont régis par le *Code des professions* du Québec. En 2021, l'OCCOQ comptait 2 619 membres, dont 48 % travaillaient dans le secteur de l'éducation, 16 % dans les services d'emplois et 14 % dans des cabinets de conseil privés.

Les diplômés titulaires d'une maîtrise pertinente en conseil d'orientation, en orientation professionnelle, en psychologie de l'orientation ou en sciences de l'orientation sont automatiquement admis dans la profession, tandis que ceux qui ont un parcours scolaire différent sont soumis à une demande d'admission par équivalence. Une fois admis, les membres de l'OCCOQ reçoivent une licence qui leur permet de porter le titre professionnel de C.O., et d'exercer des activités qui sont limitées à la profession. Leurs services de base consistent en des conseils, une orientation et un développement de carrière pour les personnes de tous âges et de tous horizons, en particulier pour les clients souffrant de troubles mentaux ou neuropsychologiques, et de handicaps physiques ou cognitifs. À cet égard, ils sont semblables aux conseillers d'orientation professionnelle du reste du Canada.

Au Québec, les C.O. sont considérés comme un groupe professionnel distinct des conseillers d'orientation professionnels qui offrent des services plus généraux d'emploi et de développement de carrière. Les conseillers et conseillères en emploi et les autres conseillers en orientation professionnelle ne sont pas assujettis à un permis d'exercice et peuvent avoir des diplômes et des formations variés. Bien que ces groupes professionnels n'aient pas actuellement accès à une certification, l'Association québécoise des professionnels du développement de carrière, récemment fondée, vise à accroître leur reconnaissance.

Source : OCCOQ (Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, 2021^[34]). Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. <https://www.orientation.qc.ca>, consulté le 5 août 2021. OCCOQ (Rapport annuel 2020/2021, 2021^[35]). Rapport annuel 2020-2021, <https://www.orientation.qc.ca/medias/iw/Rapport-annuel-OCCOQ-2020-2021.pdf>, consulté le 22 septembre 2021; <https://www.aqppdc.com/> (consulté le 18 octobre 2021).

Encadré 3.9. Profil fédéral des compétences pour les professionnels en développement de carrière

Le Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière (G de C) a été lancé en 2001, à la suite d'un processus exhaustif de consultation des intervenants, et a été mis à jour à plusieurs reprises depuis. Le gouvernement fédéral, par l'entremise de Développement des ressources humaines Canada, a financé leur élaboration à titre de cadre de compétence volontaire dans le domaine de l'orientation professionnelle. Étant le premier pays à adopter un tel cadre, le G de C a également servi de base à un cadre de compétences international de l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle (AIOSP).

Le G de C est maintenant un cadre de compétences largement utilisé qui a sous-tendu la plupart des programmes de formation en orientation professionnelle ainsi que les certifications provinciales disponibles partout au Canada, à l'exception du Québec. En Nouvelle-Écosse, par exemple, le G de C constitue le fondement de ce qu'on appelle le « profil de la Nouvelle-Écosse », c'est-à-dire le profil des compétences par rapport auquel les personnes sont évaluées aux fins de la certification. Au-delà de la formation et des certifications, certains employeurs dans certains domaines utilisent le G de C pour les offres d'emploi et l'identification des besoins de formation.

Les personnes qui ont répondu au questionnaire de l'OCDE sur les politiques ont indiqué que le G de C n'était pas appliqué de manière uniforme entre les organisations et qu'il était possible de le rendre plus accessible, plus pertinent et plus connu des conseillers d'orientation professionnelle. C'est l'objectif de la plus récente initiative visant à établir un nouveau profil des compétences pour les professionnels en développement de carrière, de même qu'un modèle de certification pancanadien. S'appuyant sur les consultations partout au Canada, le nouveau code de déontologie et le *Profil national des compétences pour les professionnelles et professionnels du développement de carrière* soutiendront l'établissement d'une certification au niveau national. Il reste à voir comment ils seront mis en œuvre dans l'ensemble du pays.

Source : Bezanson, Hopkins and Neault (2016^[36]), *Career Guidance and Counselling in Canada: Still Changing After All These Years*, Revue canadienne de counseling et de psychologie, 50(3); Fondation canadienne pour le développement de carrière et Conseil canadien pour le développement de carrière, (2021^[33]), *Le Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière (G de C)*, <https://career-dev-guidelines.org/> (consulté le 18 octobre 2021), <http://ccdp-pcdc.ca/> (consulté le 20 octobre 2021); OECD 2021 Policy Questionnaire 'Career guidance for adults in Canada ».

3.4.2. Les certifications provinciales volontaires sont fondées sur les compétences et suivent un processus de reconnaissance des acquis

Cinq provinces offrent des certifications volontaires pour les conseillers d'orientation professionnelle : l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Ontario. Les organismes de certification sont les associations professionnelles de conseillers d'orientation professionnelle de la province concernée. Les critères de certification et de renouvellement de la certification varient légèrement d'une province à l'autre, mais ils sont toujours fondés sur les Normes et lignes directrices canadiennes pour les professionnels en développement de carrière (encadré 3.8). Il existe une entente sur la mobilité et des pratiques harmonisées entre ces cinq organismes, de sorte que les professionnels certifiés en développement de carrière (PCDC) peuvent changer de province sans avoir à renouveler leur certification. Dans certaines provinces où la certification n'est pas encore disponible, notamment la Saskatchewan et le Manitoba, les associations professionnelles ont conclu des ententes

pour que leurs professionnels puissent être certifiés dans une autre province. Le tableau 3.2 donne un aperçu des certifications existantes des professionnels en développement de carrière dans les différentes provinces.

Le processus de certification dans les cinq provinces est fondé sur les compétences et suit un modèle de reconnaissance des acquis. En pratique, cela signifie qu'une combinaison d'études formelles pertinentes et d'expérience préalable dans le domaine est requise. Pour les professionnels titulaires d'une maîtrise dans un domaine lié au développement de carrière, une expérience de travail d'environ un an est habituellement requise dans un rôle de développement de carrière. Pour les professionnels ayant une formation formelle très courte ou inexistante dans un domaine pertinent, une plus longue période d'expérience de travail en développement de carrière est requise (jusqu'à cinq années d'expérience). L'éducation formelle pertinente peut prendre la forme de diplômes et de cours en psychologie, sociologie, éducation, éducation et formation des adultes, gestion des ressources humaines, économie du travail, établissement des immigrants, counseling ou travail social. Bien que les exigences précises diffèrent, les certifications volontaires suivent une approche similaire dans les cinq provinces.

Dans le cadre de l'approche de reconnaissance des acquis pour obtenir une certification professionnelle, les personnes doivent présenter des documents attestant de leur expérience de travail antérieure et de leur formation en développement de carrière. Souvent, les associations de développement de carrière demandent aux candidats un curriculum vitae et une description de travail de l'employeur actuel, ainsi que des références professionnelles. Les candidats doivent également démontrer qu'ils possèdent les compétences définies dans le *Profil des compétences* du fédéral et prouver qu'ils ont suivi des cours sur l'éthique et la conduite professionnelle (généralement 10 heures ou cours) ainsi que sur les théories de développement de carrière (généralement 20 heures de cours). Dans certains cas, un travail d'évaluation est exigé.

Étant donné que les certifications sont organisées et accordées par les associations professionnelles provinciales d'orientation professionnelle, il est généralement nécessaire de continuer à adhérer à l'association respective. Cette adhésion comprend une cotisation annuelle et s'accompagne de possibilités d'échange et de perfectionnement professionnel. En général, les professionnels en développement de carrière (PCDC) doivent renouveler leur certification tous les trois ans. Les associations professionnelles d'orientation professionnelle exigent un minimum de 30 à 100 heures de formation professionnelle continue, habituellement tous les trois ans, afin de conserver le statut de certification.

Tableau 3.2. Certifications des professionnels en développement de carrière au Canada

Province ou territoire	Évaluation	Renouvellement de la certification et perfectionnement professionnel obligatoire	Frais d'adhésion, de certification et de renouvellement de la certification	Organisme de certification
Alberta (y compris les Territoires du Nord-Ouest)	Sur demande et après avoir suivi 2 cours de développement de carrière (40 h)	Tous les trois ans, minimum 60 heures de perfectionnement professionnel par période de 3 ans	Adhésion annuelle 138 CAD Frais de certification 150 CAD Renouvellement de la certification 100 CAD	https://www.careerdevelopment.ab.ca/
Colombie-Britannique (y compris le Yukon)	Sur la demande et après avoir suivi 2 cours de développement de carrière (30 h)	Aucun renouvellement de la certification nécessaire, minimum de 25 heures de perfectionnement professionnel chaque année	Adhésion annuelle 138 CAD Frais de certification 158 CAD	https://www.bccda.org/
Nouveau-Brunswick	Sur demande et après avoir suivi 4 cours de développement de carrière (80 h)	Tous les trois ans, minimum 30 heures de perfectionnement professionnel par période de trois ans	Adhésion annuelle 50 CAD Frais de certification 150 CAD Renouvellement de la certification 75 CAD	http://www.nbcda-gadcnb.ca/
Nouvelle-Écosse	Sur demande, l'évaluation de l'expérience de travail, l'entrevue structurée et l'examen à choix multiples	Tous les trois ans, minimum 60 heures de perfectionnement professionnel par période de trois ans	Adhésion annuelle 150 CAD Frais de certification 500 CAD Renouvellement de la certification 250 CAD	https://nscda.ca/
Ontario	Sur demande et après avoir suivi 2 cours de développement de carrière (30 h)	Tous les trois ans, minimum 60 heures de perfectionnement professionnel par période de trois ans	Adhésion annuelle 50 CAD Frais de certification 225 CAD	https://cdpcbo.org

Source : Questionnaire de l'OCDE sur les politiques « Career guidance for adults in Canada » et données fournies par la Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC).

La certification n'est pas une exigence légale pour exercer la profession dans une province. Néanmoins, les gouvernements ou les employeurs peuvent demander à leur personnel ou à celui de leurs tiers fournisseurs de services d'acquiescer la certification ou préférer embaucher des professionnels certifiés pour des rôles particuliers. C'est le cas des services publics d'emplois de la Nouvelle-Écosse, par exemple, où le gouvernement exige la certification pour certains postes dans les centres d'emploi de la Nouvelle-Écosse, par leurs politiques de leurs programmes de financement pour les services d'aide à l'emploi. Le gouvernement de l'Alberta n'exige pas que son personnel d'orientation professionnelle soit certifié pour travailler au sein de la fonction publique, mais certains employeurs préfèrent embaucher des professionnels certifiés en développement de carrière. Les fournisseurs de services albertains sont généralement encouragés à avoir un personnel ayant une expérience et une formation spécialisées en orientation professionnelle. Au Québec, où le système est un peu différent, comme décrit dans l'encadré 3.7, certains rôles d'orientation professionnelle au sein de la fonction publique sont réservés aux conseillers et conseillères qui ont une certification C.O.

3.4.3. La réglementation professionnelle du domaine de l'orientation professionnelle est peu courante dans l'OCDE, mais la formation continue des professionnels peut aider à améliorer l'uniformité du service

Les pays de l'OCDE ne réglementent généralement pas les conseillers d'orientation professionnelle en tant que groupe professionnel distinct (OCDE, 2021^[28]). Bien que cela ne soit pas déterminé par la législation, les pays définissent souvent une formation et des qualifications minimales pour les conseillers d'orientation professionnelle dans des programmes spécifiques. En règle générale, les conseillers d'orientation professionnelle pour adultes doivent détenir un diplôme d'études supérieures pertinent. De plus, le plaidoyer des associations professionnelles en faveur d'une plus grande réglementation et d'une professionnalisation de la pratique est un processus continu dans de nombreux pays (Gough & Neary, 2021^[37]). La professionnalisation pourrait comprendre des certifications obligatoires (une licence) ou l'établissement de certifications volontaires. Les deux pourraient servir à donner un plus grand statut à la profession, bien que les preuves de l'impact sur la qualité soient ambiguës (encadré 3.10).

Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, il existe de plus en plus de diplômes spécialisés en orientation professionnelle. En Allemagne, par exemple, des diplômes spécialisés de niveau et de maîtrise sont proposés par l'agence fédérale allemande pour l'emploi par l'intermédiaire de l'Université des sciences appliquées du travail (Bundesagentur für Arbeit, 2021^[38]). La plupart des spécialistes de l'orientation professionnelle employés par l'agence fédérale allemande pour l'emploi ont obtenu cette qualification. De même, différents établissements d'enseignement en Australie proposent des diplômes ou des certificats spécialisés en orientation professionnelle, comme un certificat, un diplôme d'études supérieures ou une maîtrise en développement de carrière (Career Development Association of Australia, 2021^[39]). D'autres pays ont mis en place des diplômes universitaires spécialisés en orientation professionnelle : les Pays-Bas, la Finlande, la Pologne, l'Islande, le Royaume-Uni, la Suisse ou les États-Unis (Cedefop, 2009^[40]). Au Canada, il n'existe pas de diplôme en orientation professionnelle ailleurs qu'au Québec. La création d'un tel diplôme pourrait enrichir le paysage des possibilités de formation pour les conseillers d'orientation professionnelle.

Comme au Canada, certains pays de l'OCDE ont mis en place des cadres de compétences combinés à des certifications volontaires, afin de rendre la fourniture de services plus cohérente. La justification de cette réglementation de la pratique de l'orientation professionnelle est que les compétences et les qualifications des conseillers d'orientation professionnelle sont essentielles à la réussite des adultes en matière d'emploi et d'apprentissage. Le certificat européen d'orientation professionnelle (ECGC) en est un exemple. Au Royaume-Uni, les conseillers d'orientation professionnelle peuvent être enregistrés par le Career Development Institute (CDI) du Royaume-Uni. Les candidats doivent démontrer qu'ils possèdent une qualification minimale en orientation professionnelle, qu'ils adhèrent au code de déontologie du CDI et qu'ils suivent au moins 25 heures de formation professionnelle par an.

Encadré 3.10. Données probantes sur les effets de la réglementation professionnelle

Les données provenant d'autres professions dans les pays de l'OCDE indiquent que les réglementations professionnelles (certifications volontaires ou licences obligatoires) ont un impact ambigu. Il a été démontré qu'une réglementation professionnelle d'un groupe professionnel a un effet à la hausse sur les salaires au sein de la profession. Elles ont également tendance à augmenter les prix pour les clients ou les consommateurs et peuvent entraîner une baisse de l'emploi, de la productivité et de la mobilité de la main-d'œuvre dans les professions respectives (Bambalaite, Nicoletti, & von Rueden, 2020^[41]; Hermansen, 2019^[42]; Koumenta & Pagliero, *Measuring Prevalence and Labour Market Impacts of Occupational Regulation in the EU*, 2017^[43]).

Il existe peu de preuves empiriques démontrant un lien positif entre la rigueur de la réglementation professionnelle et la qualité des services (Carroll & Gaston, 1981^[44]; Kleiner & Kudrle, 2000^[45]; Powell & Vortnikov, 2011^[46]; Kleiner M., 2017^[47]; Koumenta, Pagliero, & Rostam-Afschar, *Effects of Regulation on Service Quality*, 2019^[48]). Une analyse historique des États-Unis a révélé que l'introduction de permis pour les sages-femmes entre 1900 et 1940 a réduit la mortalité maternelle de 6 à 7 %, ce qui donne à penser à des améliorations de la qualité de soins (Anderson, Brown, Kofi Charles, & Rees, 2016^[49]). Toutefois, une étude commandée par la Commission européenne suggère le contraire : l'assouplissement des conditions d'accès aux professions juridiques en Pologne, par exemple, a peu influé sur la qualité globale des services juridiques, comme mesurée par les enquêtes auprès des clients, alors qu'il a conduit à une augmentation du nombre d'avocats en exercice. Par ailleurs, une augmentation des exigences en matière de formation des instructeurs de conduite au Royaume-Uni a été liée à une hausse des prix des leçons de conduite, à de moins bons résultats des élèves aux examens de conduite et à une diminution de la disponibilité du service (Koumenta, Pagliero, & Rostam-Afschar, *Effects of Regulation on Service Quality*, 2019^[48]).

Des travaux récents de l'OCDE (*Measuring occupational entry regulations: A new OECD approach*, 2020^[50]) recommandent d'examiner si les réglementations relatives à l'accès aux professions sont appliquées d'une manière proportionnelle au but qu'elles sont censées atteindre. Les conclusions suggèrent que l'accent des approches réglementaires devrait être déplacé de la qualité des intrants vers la qualité des résultats. Dans le domaine de l'orientation professionnelle, cela signifie qu'au lieu de donner la priorité aux exigences de qualification obligatoires pour les professionnels, l'accent devrait être mis sur la question de savoir si les résultats des services ont la qualité souhaitée et sont conformes aux objectifs stratégiques à long terme. Un autre domaine clé d'action politique recommandé par l'OCDE (*Measuring occupational entry regulations: A new OECD approach*, 2020) est d'étendre la reconnaissance mutuelle des réglementations professionnelles dans l'ensemble du pays. Une reconnaissance des certifications d'orientation professionnelle entre les provinces et les territoires pourrait prévenir des restrictions artificielles de mobilité pour les professionnels. La création d'une norme fédérale de certification au Canada est un pas important dans cette direction.

Mis à part de la certification des professionnels, le perfectionnement professionnel continu est offert dans la plupart des provinces aux personnes qui travaillent dans le domaine de l'orientation professionnelle. Généralement, les programmes de formation sont conformes au Profil fédéral des compétences (encadré 3.8). Les associations provinciales d'orientation professionnelle et les organisations professionnelles de niveau national, comme la FCDC, le CERIC ou Career Professionals Canada (CPC), forment un réseau actif d'associations et organisent d'innombrables conférences, webinaires et formations. La plupart des possibilités de perfectionnement professionnel continu sont ouvertes aux membres et aux non-membres, y compris aux fournisseurs de services externes ou aux professionnels autochtones. Au Nouveau-Brunswick, la participation à des cours de formation est obligatoire pour les

fonctionnaires qui occupant certains rôles d'orientation professionnelle, et tous les cours de formation approuvés en vue de la certification sont basés sur le Profil fédéral des compétences. À l'Île-du-Prince-Édouard, l'association provinciale d'orientation professionnelle reçoit des fonds du gouvernement pour offrir une formation en milieu de travail aux fournisseurs de services externes.

La normalisation de la formation professionnelle continue et en favoriser une meilleure disponibilité constitue un moyen de la professionnaliser et d'améliorer la pratique de l'orientation professionnelle au Canada. L'éducation et la formation continues permettent aux professionnels de se tenir au courant de l'évolution dans le domaine. Pour ceux et celles qui détiennent une certification provinciale, un certain degré de développement professionnel continu est obligatoire. On pourrait toutefois faire davantage pour rendre la formation en orientation professionnelle accessible à un groupe plus large de fournisseurs de services d'orientation professionnelle et d'emploi. De nombreux fournisseurs de services d'orientation professionnelle et d'emploi de l'OCDE offrent régulièrement des possibilités de formation pour professionnaliser leur personnel. Le service de l'emploi de Slovénie propose un catalogue annuel de cours et de formations professionnels internes (en personne ou en ligne) et un budget est disponible pour orienter les conseillers vers des cours, des formations, des conférences, des visites d'étude et des séminaires professionnels externes. En Estonie, *Eesti Töötukassa* (le fonds d'assurance-emploi estonien) organise des séances de formation et fournit des lignes directrices et de la documentation aux conseillers, et paie la formation de ses employés qui souhaitent obtenir une qualification professionnelle en tant que conseillers d'orientation professionnelle (OECD, 2021^[28]).

Les gouvernements provinciaux et territoriaux pourraient renforcer et systématiser la formation continue des conseillers d'orientation professionnelle, en particulier de ceux et celles qui travaillent dans des services financés par l'État. Idéalement, ils le font en collaboration avec les associations et organisations professionnelles en orientation professionnelle, et en s'appuyant sur le Profil national de compétences pour les professionnelles et professionnels du développement de carrière (encadré 3.8). Le Profil de compétences actualisé au niveau fédéral peut être utilisé pour comparer les compétences des conseillers à une norme commune et déterminer les besoins de formation dans des domaines particuliers. Un aspect important de la formation continue est l'utilisation et l'interprétation de l'information sur le marché du travail (voir la section 3.2), qui fait également partie des compétences clés décrites dans le Profil de compétences. Une certification pancanadienne volontaire pour l'orientation professionnelle peut établir une norme de compétence commune et améliorer la mobilité professionnelle.

Le gouvernement canadien a financé la première partie d'une initiative visant à élaborer une certification pancanadienne volontaire pour les professionnels en développement de carrière (PDC), à la disposition de l'ensemble des provinces et des territoires. Cette certification est basée sur le cadre national de compétences mis à jour pour les professionnels en développement de carrière. La Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC) dirige cette initiative, en collaboration avec plusieurs comités de niveau fédéral. La première phase du projet visait à définir la profession d'orientation professionnelle, à mettre à jour le cadre national de compétences existant pour les professionnels en développement de carrière (le G de C) et à élaborer un programme pancanadien de certification professionnelle (La Fondation canadienne pour le développement de carrière, 2021^[33]). Pour ce faire, l'initiative s'est appuyée sur une vaste mobilisation des intervenants partout au pays, avec près de 1 000 participants, visant en particulier à faire participer des groupes qui ne faisaient pas partie des consultations précédentes sur le G de C. Un questionnaire sur les politiques rempli par les membres du Comité canadien de certification a permis de mettre en lumière les avantages et les limites possibles d'une certification pancanadienne pour les professionnels en développement de carrière (encadré 3.10).

La deuxième phase du projet porte sur la mise en œuvre. Actuellement, un programme pancanadien de certification est en voie d'élaboration, parallèlement au développement d'un organisme de certification au niveau fédéral. Ensemble, ces progrès pourraient fournir l'infrastructure nécessaire pour soutenir la mise

en œuvre durable d'une certification pancanadienne. La continuité du financement serait également essentielle.

Encadré 3.11. Avantages et limites d'une certification pancanadienne pour les professionnels en développement de carrière

Les réponses au questionnaire de l'OCDE sur les politiques de 2021, intitulé « Certification for career development practitioners in Canada », donnent un aperçu des avantages et des limites d'une certification pancanadienne.

La plupart des intervenants sont convaincus qu'elle renforcerait la profession en créant une norme cohérente et reconnaissable pour les compétences des professionnels en développement de carrière (PDC). Pour ces professionnels, une certification pancanadienne permettrait d'harmoniser les compétences professionnelles entre les provinces et les territoires, renforcer leur identité professionnelle et améliorer la mobilité professionnelle au Canada. La communauté professionnelle dans son ensemble s'attend à ce que le public reconnaisse davantage l'orientation professionnelle et lui fasse davantage confiance, et à ce qu'un système central simplifié réglemente la pratique, par exemple, pour résoudre les griefs. Une certification au niveau fédéral pourrait être particulièrement bénéfique pour les provinces ou territoires plus petits qui ne disposent pas actuellement des ressources nécessaires pour mettre en œuvre leur propre programme de certification. Pour les clients ou les utilisateurs de l'orientation professionnelle, un programme pancanadien de certification promet une plus grande cohérence et une meilleure qualité des services.

On perçoit également les limites d'une certification pancanadienne pour les professionnels en développement de carrière. Tout d'abord, les experts craignent qu'il n'y ait pas suffisamment de ressources pour mettre en œuvre et administrer entièrement le programme. De plus, l'intérêt et le financement des employeurs ou des organismes fournisseurs pour l'adoption de la certification comme exigence pour leur personnel pourraient être limités, ce qui pourrait faire augmenter les coûts des services. Même si elle n'est pas mentionnée dans les réponses au questionnaire, rendre la certification obligatoire pourrait également créer des obstacles à l'accès de la profession, ce qui pourrait limiter l'offre de professionnels dans le domaine. En général, la réglementation professionnelle est une responsabilité provinciale, ce qui veut dire que l'adhésion à une certification pancanadienne doit rester volontaire.

Conformément aux recherches antérieures de l'OCDE (Measuring occupational entry regulations: A new OECD approach, 2020), la rigueur et la portée de l'application d'une certification pancanadienne devraient être proportionnelles à l'objectif d'atteindre des services inclusifs de grande qualité pour les adultes au Canada. L'établissement d'une certification pancanadienne qui demeure volontaire pourrait servir de base pour améliorer l'uniformité de la prestation des services, tout en évitant les obstacles indus à l'accès à la profession et la perte de souplesse.

Nota : Le questionnaire sur les politiques a été envoyé à tous les membres du Comité directeur de la certification nationale.
Source : OCDE 2021 Policy Questionnaire « Certification for career development practitioners in Canada »

Évaluation et recommandations

Le suivi des résultats soutient la surveillance de la qualité des services par les gouvernements provinciaux et territoriaux et pourrait se faire de manière plus systématique. Le suivi des résultats aide également les fournisseurs privés à documenter et à suivre leur rendement. Les outils numériques basés sur les données probantes, comme PRIME, sont particulièrement prometteurs et pourraient aider à améliorer la surveillance des résultats. La gestion contractuelle axée sur les résultats avec les tiers fournisseurs offre de nombreux avantages, mais sa conception et sa mise en œuvre particulières sont importantes pour les inciter à fournir des services durables et de grande qualité.

À l'heure actuelle, il n'y a pas de lien assez fort entre les résultats que les fournisseurs surveillent et les objectifs stratégiques à plus long terme des provinces et des territoires. Des objectifs stratégiques à long terme en matière d'orientation professionnelle et les relier à des indicateurs de résultats. Ces objectifs stratégiques peuvent s'inscrire dans un cadre politique global pour l'emploi ou le développement des compétences des adultes. Un bon exemple est le cadre en cours d'élaboration pour Nova Scotia Works, où l'orientation professionnelle fait partie d'une stratégie d'emploi élargie.

- Les provinces et les territoires doivent surveiller systématiquement les résultats des services d'orientation professionnelle financés par l'État, conformément aux objectifs stratégiques à long terme.

La formation continue est aussi importante pour ceux et celles qui fournissent des services d'orientation professionnelle que pour leurs clients. La formation professionnelle continue des conseillers d'orientation professionnelle leur permet de se tenir au courant de l'évolution récente du marché du travail, ainsi que des progrès récents dans le domaine. Bien que le perfectionnement professionnel continu soit une exigence pour les professionnels certifiés ou autorisés (dans le cas du Québec), on pourrait faire davantage pour offrir une formation aux conseillers qui travaillent dans des services financés par l'État. Afin de renforcer une norme commune de prestation de services, la formation devrait s'appuyer sur le Profil fédéral de compétences en développement de carrière.

Les exigences en matière de formation et de qualification des conseillers d'orientation professionnelle varient d'une région à l'autre du Canada, ce qui contribue à un manque d'uniformité dans la qualité de la prestation des services entre les provinces et les territoires et à l'intérieur de ces dernières et derniers. Par ailleurs, le Canada joue un rôle de premier plan à bien des égards, notamment en créant le premier cadre de compétences pour les professionnels du domaine, dans le cadre de son initiative de certification au niveau fédéral, ainsi que dans le maintien d'une communauté professionnelle active par l'entremise des associations d'orientation professionnelle et d'autres organisations intervenantes. Bien que l'obligation d'obtenir une certification dans le domaine de l'orientation professionnelle puisse avoir des effets négatifs imprévus et créer des obstacles à l'accès à la profession, une certification volontaire et pancanadienne peut éliminer les obstacles à la mobilité des professionnels du domaine et pourrait aider à établir une norme de pratique commune.

- Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux devraient se concerter, appuyer et financer la mise en œuvre d'une certification pancanadienne volontaire pour les professionnels en développement de carrière.

Références

- Anderson, D. M., Brown, R., Kofi Charles, K., & Rees, D. I. (2016). The Effect of Occupational Licensing on Consumer Welfare: Early Midwifery Laws and Maternal Mortality. In JEL No I18,J08. NBER Working Paper. Consulté le 2 novembre 2021 à <http://www.nber.org/papers/w22456> [49]
- Bambalaite, I., Nicoletti, G., & von Rueden, C. (2020). Occupational entry regulations and their effects on productivity in services: Firm-level evidence. In *OECD Economics Department Working Papers*. OECD Publishing, Paris. doi : <https://dx.doi.org/10.1787/c8b88d8b-en>. [41]
- Barnes, S.-A., Bimrose, J., Brown, A., Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities*. European Commission. Doi : [10.2767/91185](https://doi.org/10.2767/91185). [2]
- Bezanson, L., Hopkins, S., & Neault, R. (2016). Career Guidance and Counselling in Canada: Still Changing After All These Years. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 50(3), 219-239. Consulté à <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/61123/pdf> . [36]
- Bimrose, J., & Barnes, S.-A. (2008). *Adult career progression & advancement: a five year study of the effectiveness of guidance*. Consulté le 29 janvier 2021, à https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2008/eq_report_4_years_on_final.pdf. [3]
- Bundesagentur für Arbeit. (2021). *BA-Studium: Dualer Studiengang „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“*. Consulté le 28 septembre 2021, à <https://www.arbeitsagentur.de/ba-karriere/studium-beratung> [38]
- Fondation canadienne pour le développement de carrière et Conseil canadien pour le développement de carrière. (2021). *Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière*. Consulté le 21 octobre 2021, à <https://career-dev-guidelines.org/competence-pdc/?lang=fr> [33]
- Career Development Association of Australia. (2021). *Study Career Development*. Consulté le 28 septembre 2021, à <https://www.cdaa.org.au/about-career-development/study-career-development> [39]
- Carroll, S., & Gaston, R. (1981). Occupational Restrictions and the Quality of Service Received: Some Evidence. *Southern Economic Journal*, 47(4), 959-976. Doi : <https://doi.org/10.2307/1058155>. [44]
- CEDEFOP. (2021). *Inventory of lifelong guidance systems and practices - France CareersNet national records*. Consulté le 8 octobre 2021, à <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-france> [40]
- CERIC. (2019). *Sondage de 2019 auprès des spécialistes en développement de carrière*. Consulté le 19 octobre 2021, à <https://ceric.ca/fr/sondage-de-2019-aupres-des-specialistes-en-developpement-de-carriere/> [32]

- Department of Education Skills and Employment. (2021). *New Employment Service Trial (NEST) Guidelines*. Consulté le 23 janvier 2022, à <https://www.dese.gov.au/collections/new-employment-service-trial-nest-guidelines> [27]
- Employment Nova Scotia (2021), *Nova Scotia Employment Assistance Services Policy*. [30]
- Employment Nova Scotia (2019), *Nova Scotia Works Accountability Framework Strategic Plan*. [29]
- EDSC. (2021). *Compétences pour réussir – outils d'évaluation et de formation*. Consulté le 29 octobre 2021, à <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir/outils.html> [15]
- European Commission. (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Consulté le 29 octobre 2021, à <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c8c38dc9-89d0-11e5-b8b7-01aa75ed71a1/language-en> [7]
- Fortson, K., Rotz, D., Burkander, P., Mastri, A., Schochet, P., Rosenberg, L., et al. (2017). *Providing Public Workforce Services to Job Seekers: 30-Month Impact Findings on the WIA Adult and Dislocated Worker Programs*. Mathematica Policy Research, Washington, DC. Consulté le 5 novembre 2021 à <https://www.mathematica.org/publications/providing-public-workforce-services-to-job-seekers-30-month-impact-findings-on-the-wia-adult> [14]
- Gough, J., & Neary, S. (2021). The Career Development Profession: Professionalisation, Professionalism, and Professional Identity. *The Oxford Handbook of Career Development*, 256-268. doi :[10.1093/oxfordhb/9780190069704.013.19](https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190069704.013.19) [37]
- Government of Alberta. (2021). *Income and Employment Supports Policy Manual - Accountability*. Consulté le 16 septembre 2021, à <http://www.humanservices.alberta.ca/AWOnline/3813.html> [26]
- Gouvernement du Canada. (2021). *Évaluation du service Jumelage-emploi mettant en relation les chercheurs d'emploi et les employeurs canadiens. Rapport final*. Consulté le 6 octobre 2021, à <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/reports/evaluations/job-match-connecting-job-seekers-employers/jobMatchReport-fr.pdf> [22]
- Gouvernement du Canada. (2021). *Guichet-Emplois*. Consulté le 30 juin 2021, à <https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil> [23]
- Gouvernement de l'Ontario. (2003). *Politique/Programmes Note 132*. Consulté le 29 octobre 2021, à <https://www.ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes/politiqueprogrammes-note-132> [16]
- Graversen, B., & van Ours, J. (2008). How to help unemployed find jobs quickly: Experimental evidence from a mandatory activation program. *Journal of Public Economics*, 92(10-11), 2020-2035. doi:[10.1016/j.jpubeco.2008.04.013](https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2008.04.013) [13]
- Hermansen, M. (2019). Occupational licensing and job mobility in the United States. In *OECD Economics Department Working Papers*. OECD Publishing, Paris. doi:<https://dx.doi.org/10.1787/4cc19056-en> [42]
- Hughes, D., Bosley, S., Bowes, L., & Bysshe, S. (2002). *The Economic Benefits of Guidance*. Centre for Guidance Studies. [6]
- Kidd, J., Jackson, C., & Hirsh, W. (2003). The outcomes of effective career discussion at work. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 119-133. doi:[10.1016/S0001-8791\(02\)00027-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00027-1) [5]

- Killeen, J. and J. Kidd (1991), *Learning outcomes of guidance: a review of recent research*, Department of Employment; National Institute of Careers Education and Counselling. Consulté le 28 septembre 2021 [11]
- Kleiner, M. (2017), "The influence of occupational licensing and regulation", *IZA World of Labour*, Vol. 392, <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.392>. [47]
- Kleiner, M. and R. Kudrle (2000), "Does Regulation Affect Economic Outcomes? The Case of Dentistry", *Journal of Law & Economics*, Vol. 43/2, pp. 547-582, <https://doi.org/10.1086/467465>. [45]
- Koumenta, M. and M. Pagliero (2017), *Measuring Prevalence and Labour Market Impacts of Occupational Regulation in the EU*, European Commission; Publications Office of the European Union. Consulté le 12 décembre 2021, à <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/20362/attachments/1/translations/en/renditions/native> [43]
- Koumenta, M., M. Pagliero and D. Rostam-Afschar (2019), *Effects of Regulation on Service Quality*, European Commission; Publications Office of the European Union, <https://data.europa.eu/doi/10.2873/910094>. [48]
- Lane, M. et al. (2017), *An economic evaluation of the National Careers Service*, Department of Education (United Kingdom), https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/603929/National_Careers_Service_economic_evaluation.pdf. [9]
- Langenbucher, K. and M. Vodopivec (2022), "Paying for results: Contracting out employment services through outcome-based payment schemes in OECD countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 267, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/c6392a59-en>. [25]
- Liu, S., J. Huang and M. Wang (2014), "Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review", *Psychological Bulletin*, Vol. 140/4, pp. 1009-1041, <http://dx.doi.org/10.1037/a0035923>. [12]
- CIMT. (2018). *Plan stratégique 2018-2020*. Consulté le 3 novembre 2021, à <https://lmic-cimt.ca/wp-content/uploads/2020/01/strategic-plan.pdf> [19]
- CIMT. (2019). *Données et informations : de quelle IMT les professionnels en développement de carrière ont-ils besoin?* Rapport de perspectives de l'IMT n° 20. Consulté le 3 novembre 2021, à <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/> [21]
- CIMT. (2021). *À propos de nous*. Consulté le 27 octobre 2021, à <https://lmic-cimt.ca/fr/a-propos-de-nous/> [18]
- CIMT. (2021). LMI User Guide Workshop with Career Development Practitioners. Final Summary. [20]
- Maguire, M. (2004). Measuring the Outcomes of Career Guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 179-192. Consulté le 24 septembre 2021, à [4]

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10775-005-1022-1.pdf>

- OCCOQ. (2021). *Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec*. Consulté le 5 août 2021, à <https://www.orientation.qc.ca/> [34]
- OCCOQ. (2021). *Rapport Annuel 2020-2021*. Consulté le 23 septembre 2021, à <https://www.orientation.qc.ca/medias/iw/Rapport-annuel-OCCOQ-2020-2021.pdf> [35]
- OCDE. (2016). *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*. OECD Publishing, Paris. doi:[10.1787/9789264252073-en](https://doi.org/10.1787/9789264252073-en) [17]
- OCDE. (2020). Workforce Innovation to Foster Positive Learning Environments in Canada. In *Getting Skills Right*. OECD Publishing, Paris. doi:<https://dx.doi.org/10.1787/a92cf94d-en> [31]
- OCDE. (2021). Career Guidance for Adults in a Changing World of Work. In *Getting Skills Right*. OECD Publishing, Paris. doi:<https://dx.doi.org/10.1787/9a94bfad-en> [28]
- Percy, C., & Dodd, V. (2021). The Economic Outcomes of Career Development Programmes. In P. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.), *The Oxford Handbook of Career Development* (pp. 34-48). Oxford University Press. doi:[10.1093/OXFORDHB/9780190069704.013.4](https://doi.org/10.1093/OXFORDHB/9780190069704.013.4) [1]
- Powell, B., & Vorochnikov, E. (2011). Real Estate Continuing Education: Rent Seeking or Improvement in Service Quality? *Eastern Economic Journal*, 38(1), 57-73. doi:[10.1057/EEJ.2010.51](https://doi.org/10.1057/EEJ.2010.51) [46]
- Reavley, M. (2013). The Impact of Providing Labour Market Information Training on Trainees' Perceptions of Job related Self-Efficacy: A Comparison of the Influence of Two Delivery Methods on Expressions of Competence and Confidence. *The Canadian Journal of Career Development*, 12(2). [8]
- Tyers, C., & Sinclair, A. (2005). *Intermediate Impacts of Advice and Guidance. Research Report No 638*. Institute for Employment Studies. Consulté le 24 septembre 2021 à <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20130401151715/http://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RR638.pdf> [10]
- Verhagen, A. (2021). Opportunities and drawbacks of using artificial intelligence for training. In *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. OECD Publishing, Paris. doi:<https://dx.doi.org/10.1787/22729bd6-en> [24]
- von Rueden, C., & Bambalaite, I. (2020). Measuring occupational entry regulations: A new OECD approach. In *OECD Economics Department Working Papers*. OECD Publishing, Paris. [50]
- Anderson, D. M., Brown, R., Kofi Charles, K., & Rees, D. I. (2016). The Effect of Occupational Licensing on Consumer Welfare: Early Midwifery Laws and Maternal Mortality. In *JEL No 118, J08*. NBER Working Paper. Retrieved 11 02, 2021, from <http://www.nber.org/papers/w22456>

Notes

¹ Parmi les répondants à l'enquête qui ont reçu des services d'orientation professionnelle et qui étaient satisfaits ou très satisfaits, 1 469 vivaient dans des régions urbaines et 135 dans des régions rurales. De même, 1 436 répondants de ce groupe faisaient partie des gens « dans la force de l'âge (de 25 à 64 ans) et 169 étaient « plus âgés » (plus de 54 ans). De plus amples détails sur les tailles des échantillons et la méthodologie se trouvent à la fin du présent rapport, à l'annexe B.

Annexe A. Réponses aux questionnaires sur les politiques

Le présent rapport s'appuie sur l'information recueillie à l'aide du questionnaire de l'OCDE sur les politiques intitulé « L'orientation professionnelle des adultes au Canada » et qui a porté précisément sur l'organisation, le financement et la prestation de l'orientation professionnelle. Emploi et Développement social Canada (EDSC) a rempli le questionnaire en juin 2020. Il a par la suite été distribué aux provinces et aux territoires par l'entremise du Forum des ministres du marché du travail et le Conseil des ministres de l'Éducation au Canada. Les fonctionnaires provinciaux de l'emploi et du travail et/ou de l'éducation y ont répondu en juillet et en août 2021, comme le résume le tableau ci-dessous.

Tableau A.1. Provinces et territoires qui ont répondu au questionnaire de l'OCDE sur les politiques de 2021 « Orientation professionnelle des adultes au Canada »

Province ou territoire	Ministère de l'Emploi et du Travail	Ministère de l'Éducation	Sans réponse
Alberta	X	x	
Colombie-Britannique		x	
Manitoba			x
Nouveau-Brunswick	x		
Terre-Neuve-et-Labrador			x
Territoires du Nord-Ouest			x
Nouvelle-Écosse	x		
Nunavut			x
Ontario	x	x	
Île-du-Prince-Édouard			x
Québec	x		
Saskatchewan	x		
Yukon			x

Nota : Dans les provinces où les deux ministères du Travail et de l'Éducation sont indiqués, ceux-ci ont collaboré afin de soumettre une réponse commune au questionnaire sur les politiques. Dans certaines provinces et certains territoires, le ministère de l'Emploi et du Travail a aussi la responsabilité de l'éducation postsecondaire et de l'apprentissage des adultes, soit le Nouveau-Brunswick et le Nunavut.

Un questionnaire sur les politiques distinct, intitulé Questionnaire de l'OCDE sur les politiques de 2021, intitulé « Certification for career development practitioners in Canada » s'est concentré sur la certification pancanadienne volontaire des conseillers en orientation professionnelle. Il a été envoyé à tous les membres du Comité directeur national de certification en juillet 2021 et a orienté l'analyse des avantages et des limites d'une norme pancanadienne de certification.

Annexe B. Note méthodologique sur l'Enquête sur l'orientation professionnelle des adultes

Le présent rapport utilise les données recueillies lors de l'Enquête de l'OCDE sur l'orientation professionnelle des adultes de 2020-2021. Cette enquête avait pour objet de mieux comprendre l'expérience des adultes concernant les services d'orientation professionnelle et d'améliorer les données internationales sur leur utilisation, leur couverture et leur inclusivité. Au Canada, la collecte des données et la méthodologie ont différé à certains égards de celles des autres pays qui ont participé à l'enquête.

Les deux premières phases de la collecte de données de l'enquête

La collecte des données pour l'enquête s'est faite en deux phases initiales. La première s'est déroulée entre la mi-juin et le début de juillet 2020 dans six pays : l'Allemagne, le Chili, les États-Unis, la France, l'Italie et la Nouvelle-Zélande. La deuxième phase s'est déroulée en novembre 2020 en Argentine, au Brésil et au Mexique. Les travaux sur le terrain ont été réalisés par Cint¹ et l'échantillon a été restreint aux adultes de 25 à 64 ans, afin de cibler ceux qui avaient terminé leur scolarité initiale.

L'enquête a été préparée en cinq langues (anglais, français, allemand, italien et espagnole) et diffusée par l'entremise d'un questionnaire en ligne à un groupe de personnes inscrites. Une méthodologie d'échantillon stratifié a imposé des contingents pour que l'échantillon soit représentatif de la population de chaque pays pour ce qui est de l'âge, du sexe et de la région. Les contingents liés à l'âge et au sexe ont été fondés sur les statistiques des World Population Prospects des Nations Unies², alors que les contingents régionaux ont été fondés sur les données de Cint. Les contingents liés à la scolarité ont été ajoutés à la deuxième phase de la collecte des données (pour plus de détails, voir l'Annexe du document de l'OCDE (Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, 2021^[1])).

Après la collecte des données, deux contrôles des données ont été effectués. Premièrement, si un répondant répondait à l'enquête en deux minutes ou moins, il était exclu. Cette exclusion est fondée sur l'hypothèse qu'il faut plus de deux minutes pour répondre aux questions après mûre réflexion. Deuxièmement, si un répondant ne répondait pas à la dernière question de l'enquête, il était également exclu. On s'assurait ainsi que l'ensemble final des données ne comptait que les répondants qui avaient répondu à toutes les questions de l'enquête.

Collecte des données au Canada

La collecte et la méthodologie des données au Canada ont différé de celles des autres pays à plusieurs égards. exemple, on a demandé aux adultes canadiens : « Au cours des 5 dernières

années, avez-vous utilisé un *service professionnel*?³ » Dans les autres pays de l'enquête, on a plutôt demandé aux adultes : « Au cours des 5 dernières années, *avez-vous parlé à un conseiller d'orientation professionnelle*? ». Ces différences de formulation ont probablement influé sur la comparabilité des données entre les pays pour ce qui est du recours à l'orientation professionnelle.

De plus, un fournisseur différent a réalisé l'enquête canadienne et utilisé une méthodologie légèrement différente de celle qu'a utilisée Cint. Ipsos Limited Partnership a procédé à un échantillonnage des données et le Conseil canadien de l'information sur le marché du travail (CIMT). Les données ont été recueillies en ligne entre le 24 février 2021 et le 25 mars 2021, au moyen de questionnaires en anglais et en français. Comme pour les autres pays, l'échantillon a été stratifié par province⁴, âge, sexe et scolarité à l'aide des données du dernier recensement (2016). L'échantillon a été restreint aux adultes de 25 à 64 ans.

Ipsos a utilisé une méthode de mise en œuvre en deux étapes pour recueillir les données pour l'enquête canadienne. Tout d'abord, la conception initiale de l'enquête a ciblé un échantillon d'utilisateurs de services professionnels (2 000 répondants) séparément d'un échantillon de non-utilisateurs (1 000 répondants). Ensuite, pour comparer les deux groupes, des pondérations ont été introduites dans l'échantillon et ont été estimées à partir d'une enquête omnibus en ligne représentative, conçue pour mesurer l'incidence de l'utilisation des services d'orientation professionnelle parmi la population générale des adultes canadiens (18+). Des 2 001 observations totales de l'enquête omnibus, 405 personnes ont déclaré avoir recouru à un professionnel, soit un taux d'incidence estimé de 20 %.

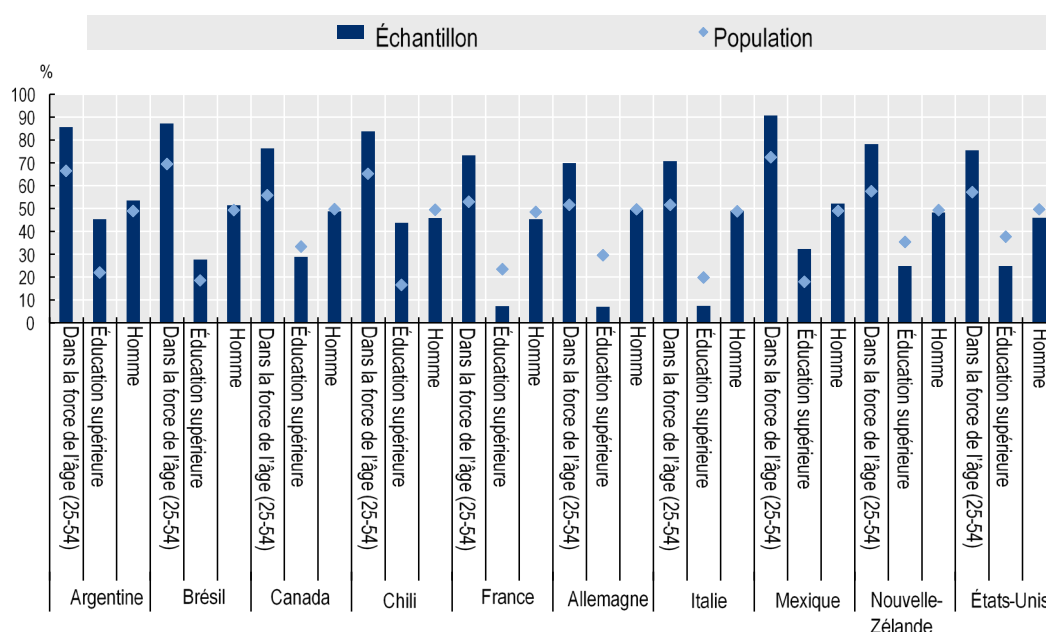
Les contrôles de qualité susmentionnés n'ont pas été effectués pour l'enquête canadienne.

Comparaison entre les pays

Pour améliorer la comparaison entre les pays, le rapport présente des données pondérées. La pondération a servi à atténuer les différences attribuables au fait que les contingents liés à l'éducation n'étaient pas inclus dans la première phase de collecte des données, mais l'étaient pour la deuxième phase et pour le Canada. Pour les pays de la première phase de collecte de données, pour lesquels des contingents liés à l'éducation n'ont pas été imposés, les pondérations de l'éducation ont été construites à partir des données de l'OCDE (OCDE Regards sur l'éducation 2020).

La figure Figure B.1 de l'annexe compare la composition des échantillons nationaux avec la composition de la population réelle de chaque pays pour ce qui est du sexe, de l'âge et de l'éducation. Grâce aux contingents, les proportions de l'échantillon sont très proches de celles de la population réelle en ce qui concerne le sexe dans tous les pays. L'échantillon est plus jeune que la population réelle dans tous les pays, étant donné que les adultes plus âgés sont moins susceptibles de répondre aux enquêtes en ligne que les jeunes adultes. L'échantillon est suréduqué par rapport à la population réelle dans certains pays (Argentine, Brésil, Chili et Mexique) et sous-éduqué par rapport à la population réelle dans d'autres pays (Canada, France, Allemagne, Italie, Nouvelle-Zélande et États-Unis).

Figure B.1. Composition de l'échantillon par âge, sexe et groupe d'éducation, comparativement à la composition de la population réelle, données pondérées



Nota : Le dénominateur est des adultes de 25 à 64 ans.

Source : La composition de l'échantillon par âge, sexe et scolarité provient de l'enquête de l'OCDE sur l'orientation professionnelle des adultes de 2020-2021 (l'enquête). La distribution démographique de l'âge et du sexe provient de la Revision of World Population Prospects des Nations Unies de 2019 (<https://population.un.org/wpp/>). Pour estimer la population par groupe d'éducation, on s'est servi de *Regard sur l'éducation 2020* de l'OCDE.

Le moment où l'enquête a eu lieu est un autre facteur qui influence la comparabilité des données entre les pays. L'enquête en ligne, en particulier, a eu lieu à différents moments de la crise de COVID-19 en 2020 et en 2021. Ce facteur peut s'être répercuté sur les taux de réponse et la composition des répondants, étant donné que le temps qu'une personne aurait pour répondre à une enquête en ligne peut avoir changé dans le contexte du confinement, du télétravail ou des mises à pied. L'utilisation de contingents atténue cet effet. Les différences entre les moments où s'est tenue l'enquête peuvent aussi avoir eu des effets sur l'utilisation déclarée des services professionnels, en raison des mesures adoptées pour faire face aux effets de la pandémie sur l'emploi.

Tableau B.1. Taille de l'échantillon définitif par pays

Pays	Taille de l'échantillon Size
Allemagne	979
Argentine	1 023
Brésil	982
Canada	3 564
Chili	963
États-Unis	970
France	988
Italie	1022
Mexique	1 014
Nouvelle-Zélande	926

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA).

Références

OECD (2021), “*Methodology note on Survey of Career Guidance for Adults*”, in *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*, OECD Publishing Paris. doi: <https://dx.doi.org/10.1787/6b6c6c86-en> [1]

OECD (2020), *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/69096873-en>. [2]

Notes

¹ Cint est une plateforme numérique de collecte de données (www.cint.com). La plateforme et les produits de Cint sont conformes aux normes et aux certifications établies par différentes associations d'études de marché dont ESOMAR, MRS, ARF, MRIA, AMA, AMSRO and Insights Association, de même que les normes de qualité ISO 20 252.

² <https://populaation.un.org/wpp/>

³ L'enquête a donné la définition suivante aux services professionnels : « des services professionnels sont offerts au Canada par l'entremise des services publics d'emploi, les organismes communautaires, les établissements d'enseignement, les milieux de travail et des fournisseurs privés. Les services professionnels comprennent toutes sortes de services de soutien, notamment vous aider à :

- accéder à l'information qui vous aidera à prendre des décisions liées à votre carrière (p. ex., information sur les salaires, perspectives d'emploi, coût de la vie, etc.)
- comprendre vos choix de carrière et à choisir une orientation professionnelle
- acquérir les compétences/titres de compétences/formation dont vous avez besoin pour poursuivre vos objectifs de carrière
- obtenir un emploi ou lancer une entreprise
- garder votre emploi ou évoluer dans votre poste/organisation

- résoudre des problèmes personnels/de vie qui peuvent vous empêcher d'atteindre vos objectifs.

⁴ Alberta, Colombie-Britannique, Île-du-Prince-Édouard, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Ontario, Québec, Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador. Les territoires n'ont pas fait partie de la stratification en raison de la taille extrêmement faible des échantillons.

Annexe C. Analyse de sensibilité

Au Canada et dans d'autres pays, les proportions dans les régions urbaines sont supérieures dans l'Enquête de l'OCDE sur l'orientation professionnelle des adultes 2020-2021 (l'enquête) qu'en réalité dans la population. Le pourcentage de l'échantillon vivant dans les régions urbaines s'élevait à 87 % au Canada, alors qu'en réalité, seulement 82 % de la population canadienne vit dans des régions urbaines. Cette constatation s'explique probablement par le fait que les personnes vivant dans des régions rurales tendent à moins participer aux enquêtes en ligne que les personnes vivant dans les régions urbaines, peut-être en raison du manque d'accès à Internet ou aux technologies numériques. Le tableau C.1 montre les résultats d'une analyse de sensibilité simple dans laquelle l'utilisation de l'orientation professionnelle dans les régions urbaines et rurales demeure fixe, alors que la proportion d'adultes de chaque groupe est ajustée en fonction de la population. Une moyenne pondérée est calculée en multipliant la proportion d'adultes de chaque groupe selon leur utilisation de l'orientation professionnelle, puis en additionnant la somme des deux groupes. Les résultats de l'analyse de sensibilité montrent que, toutes choses étant égales par ailleurs, si la composition régionale de l'échantillon correspondait à la composition régionale réelle de la population, la proportion des adultes qui ont utilisé l'orientation professionnelle au cours des cinq dernières années s'établirait à 20 %, soit une valeur négligeable par rapport à l'échantillon (20,3 %). Ce résultat donne à penser que la surreprésentation dans les régions urbaines n'a pas beaucoup d'impact sur l'exactitude des résultats généraux.

Tableau C.1. Analyse de sensibilité

	Proportion de l'échantillon	Proportion de la population	Utilisation de l'orientation professionnelle selon l'échantillon
Région urbaine	86,5 %	81,6 %	21,3 %
Région rurale	13,5 %	18,4 %	14,1 %
Taux total d'incidence (selon l'échantillon)			20,3 %
Taux total d'incidence (selon les proportions de la population, hypothèse)			20,0 %

Source : OECD 2020/2021 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA). La distribution de la population est tirée de la *UN 2019 Revision of World Population Prospects* (<https://population.un.org/wpp/>).