



# L'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche : Sommaire régional



# Auteures



## Heather Russek, Chargée de projet et collaboratrice

Heather est une stratège et une conceptrice comptant plus de 15 ans d'expérience professionnelle. Au cours de sa carrière, Heather a occupé différents postes, notamment dans les domaines de l'innovation en matière de politiques, de la gestion des soins de santé, des services-conseils en gestion, de la gestion de programmes et de projets, et de la stratégie. Elle était auparavant directrice, Innovation en matière de politiques à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat (IBI+E). Heather est titulaire d'un baccalauréat ès sciences de l'Université Queens, d'un MBA de la DeGroote School of Business de l'Université McMaster et d'une maîtrise en design, prospective stratégique et innovation de l'Université de l'École d'art et de design de l'Ontario (EADO). Elle est aussi boursière du programme Next Generation Foresight Practitioners 2021.

[heather@creativefutures.studio](mailto:heather@creativefutures.studio)

 [@hrussek](https://twitter.com/hrussek)



## Jessica Thornton, Directrice et fondatrice de Creative Futures

Jessica est une chercheuse en prospective et une conceptrice de méthodes qui a plus de 12 ans d'expérience dans le secteur public et au sein d'organismes sans but lucratif. Tout au long de sa carrière, elle a conçu et mis en œuvre une série de programmes et d'expériences de participation, a publié de nombreux écrits sur la prospective stratégique et a travaillé sur un large éventail de sujets, notamment les compétences, la durabilité, les systèmes alimentaires, les villes et la gouvernance. Jessica est collaboratrice à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat et associée en prospective à Villes d'avenir Canada. Jessica est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en anthropologie culturelle de l'Université de Toronto et d'une maîtrise en design, prospective stratégique et innovation de l'Université de l'EADO.

[jessica@creativefutures.studio](mailto:jessica@creativefutures.studio)

 [@jessmthornton](https://twitter.com/@jessmthornton)

## Auteures, suite



Michelle Park, Chargée de projet à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat

Michelle est chargée de projet à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat, où elle pilote des projets dans le cadre du volet «Compétences pour une économie axée sur l'innovation». De plus, elle appuie l'équipe de direction au chapitre des priorités et des initiatives stratégiques de l'Institut. Michelle possède un baccalauréat en commerce avec spécialisation en gestion du commerce de détail de l'Université Ryerson.

[michellepark@ryerson.ca](mailto:michellepark@ryerson.ca)

 [@michellesohee](https://twitter.com/michellesohee)

Nous remercions tout particulièrement les personnes qui ont participé aux ateliers et ont mis à contribution leur expertise et donné de leur temps pour aider les Canadiennes et les Canadiens à mieux se préparer au marché du travail de demain.

## Collaborateurs et collaboratrices

**Sharon McLennon**, directrice du NL Workforce Innovation Centre, College of the North Atlantic.

**Susanne Dawe**, coordinatrice de l'engagement des parties prenantes, NL Workforce Innovation Centre, College of the North Atlantic.

**Heather Wellman**, analyste du marché du travail et agente d'engagement, NL Workforce Innovation Centre, College of the North Atlantic.

**Jessica Thomson**, Spécialiste du marketing et des communications, Institut Brookfield

**Claire Raymond**, Adjointe administrative, Finances + Opérations, Brookfield Institute

**Mark Hazelden**, Directeur principal, Institut Brookfield

**Lianne George**, Directrice des communications stratégiques, Brookfield Institute

**Kayla Zhu**, Stagiaire en communication, Institut Brookfield

**Nina Rafeek**, Spécialiste du marketing et des communications, Institut Brookfield

**Suzanne Bowness**, Rédactrice, CodeWord Communications

**Suriya Lyons**, Graphiste

**Jessica Buizon**, Illustratrice

Ce projet s'inscrit dans le cadre du portefeuille de travaux du Centre des Compétences futures qui est financé par le programme 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.



# Introduction

L'emploi en 2030 était une initiative de 18 mois qui combinait la recherche prospective, les opinions d'experts et un algorithme d'apprentissage automatique pour générer des prévisions sur la demande de compétences et la croissance des professions en 2030. Le projet est résumé dans le rapport *Une décennie d'avance*, publié au printemps 2020. L'initiative initiale visait à combler des lacunes dans l'information sur le marché du travail (IMT) au Canada en fournissant des prévisions adaptées à l'évolution du marché du travail partout au pays.

Comme le mandat de l'Institut Brookfield est de mener des travaux de recherche pratique et appliquée, le projet L'Emploi en 2030 : («Ateliers de mise en pratique de la recherche») a été conçu pour étayer l'initiative initiale. Il a pour but de traduire les prévisions du marché du travail (en plus d'autres sources d'IMT) en solutions concrètes qui pourraient aider les travailleuses et travailleurs à préparer leur avenir. Grâce au financement du Centre des Compétences futures, ce projet a été lancé à l'automne 2020.

Compte tenu de la diversité du marché du travail canadien et de l'expérience des travailleuses et travailleurs à l'échelle du pays, ce projet visait à proposer des solutions propres aux régions, qu'on pourrait idéalement reproduire et étendre à d'autres contextes. Pour ce faire, nous avons établi des partenariats avec cinq organismes :

- + Université du Yukon (Whitehorse, Yukon);
- + RADIUS de l'Université Simon Fraser (Vancouver, Colombie-Britannique);
- + Tech Manitoba (Winnipeg, Manitoba);
- + Observatoire compétences-emplois (Montréal, Québec), et;
- + Newfoundland and Labrador Workforce Innovation Centre (Corner Brook, Terre-Neuve-et-Labrador).

Le sommaire suivant décrit les ateliers de mise en pratique de Terre-Neuve et du Labrador.



## À propos des Ateliers de mise en pratique de la recherche

Les ateliers de mise en pratique de la recherche se sont déroulés en trois phases. La première phase explorait les répercussions possibles de la COVID-19 sur le marché du travail canadien et la façon dont ces dernières pourraient nuire aux projections actuelles. Pour ce faire, nous avons mené une recherche prospective et demandé à un groupe d'experts nationaux de commenter les tendances émergentes et leurs répercussions potentielles. Le point culminant de cette phase a été la publication du document *Bats-toi, signe et persiste : Explorer les futurs possibles du marché de l'emploi au Canada dans un monde post-COVID.*

La deuxième phase comportait une série d'ateliers conceptuels axés sur l'humain. Dans le cadre de cette phase, nous avons fait un premier examen de l'IMT existante afin de cerner un problème régional. Après avoir cerné le défi, nous avons mené des entrevues avec des spécialistes du vivant [voir encadré] afin de mieux comprendre l'expérience actuelle. Ces entrevues ont débouché sur deux

ateliers virtuels visant à traduire le défi en solutions possibles. Ces défis varient selon les régions.

Les ateliers de mise en pratique de Terre-Neuve-et-Labrador visaient à soutenir les professionnels de l'orientation professionnelle afin d'aider les demandeurs d'emploi déplacés et hautement qualifiés en milieu ou en fin de carrière (40 ans et plus) à explorer des compétences orientées vers l'avenir et des carrières nouvelles et alternatives afin de faciliter les transitions professionnelles. Pour plus de détails sur la présentation des ateliers, voir nos observations sur la conception des ateliers.



## Qu'est-ce qu'un spécialiste du vivant ?

Chaque jour, nous utilisons tous les compétences et l'expérience que nous possédons pour résoudre des problèmes. Ces compétences et expériences font partie de notre « expertise » et sont le résultat de nos expériences vécues, de notre éducation et de notre formation. Si nous pouvons chacun adopter une approche différente pour relever un défi en fonction de notre expertise, la résolution de problèmes est une expérience humaine commune, une compétence que nous devons tous utiliser au quotidien. Ce projet invitait les participants à apporter leur expertise, en tant que spécialiste du vivant, pour explorer et proposer des idées répondant au défi régional.

La troisième et dernière phase s'est concentrée sur la traduction de notre processus en idées sur l'IMT, ce qui a mené à la génération d'une série de considérations et d'idées sur la façon dont nous pourrions remanier l'IMT à l'avenir pour qu'elle soit davantage axée sur les travailleurs. Cette information est résumée dans le document intitulé *Ground Control to LMI : Making Labour Market Information Work for Workers* (Passer de la base à l'IMT : mettre l'information sur le marché du travail au service de la main-d'œuvre).

## Sélection du défi régional de Terre-Neuve-et-Labrador

Nous avons commencé par la question de recherche générale suivante : « Comment pouvons-nous identifier des solutions pratiques qui aident les travailleurs de tout le Canada à acquérir les compétences et les aptitudes fondamentales identifiées par les Prévisions de la croissance des professions au Canada (PCPC) comme étant essentielles pour l'avenir du travail? ». Nous avons travaillé avec le Newfoundland and Labrador Workforce Innovation Centre (NLWIC - Centre d'innovation de la main-d'œuvre de Terre-Neuve-



et-Labrador), ainsi qu'avec un certain nombre d'experts du marché du travail, de professionnels de l'orientation et d'autres parties prenantes de Terre-Neuve-et-Labrador pour identifier un domaine d'intérêt prometteur basé sur le marché du travail régional de la province.

Une analyse régionale du FCOG nous a appris que plus de 45 % des travailleurs dans les professions dont le déclin est prévu ont entre 45 et 65 ans. En outre, l'économie de Terre-Neuve-et-Labrador évolue rapidement et compte un certain nombre de demandeurs d'emploi hautement qualifiés et déplacés provenant des secteurs de l'aérospatiale, du pétrole et du gaz, et de la construction. Dans certains cas, les employeurs et les demandeurs d'emploi sont mis au défi d'évaluer et de communiquer respectivement leurs besoins en compétences et les compétences transférables existantes. Et bien qu'il existe un certain nombre de programmes pour soutenir les chercheurs d'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador, offerts par les bureaux régionaux du ministère de l'Immigration, de la Croissance démographique et des Compétences,

par Employment Options et par un certain nombre d'autres services d'aide à l'emploi, il n'y en a aucun qui soit spécifiquement conçu pour cibler les besoins des chercheurs d'emploi en milieu et en fin de carrière, particulièrement en ce qui concerne les transitions professionnelles.

**Question de défi régional :**  
Comment pouvons-nous aider les professionnels de l'orientation à aider les demandeurs d'emploi déplacés et hautement qualifiés en milieu ou en fin de carrière (40 ans et plus) à explorer des compétences orientées vers l'avenir et des carrières nouvelles et alternatives afin de faciliter les transitions professionnelles?





## Comprendre le défi

En collaboration avec le NLWIC, l'Institut Brookfield a d'abord interviewé trois praticiens de l'orientation professionnelle pour comprendre leurs expériences. Nous avons partagé des sommaires révisés de ces entretiens, sous la forme de courtes vidéos, avec tous les participants à l'atelier afin de fonder notre compréhension du défi sur les perspectives de spécialistes du vivant. Les entretiens ont permis de dégager un certain nombre d'éléments clés :

- + Le remue-méninges ou la fluidité des idées est une compétence importante à développer pour les demandeurs d'emploi en milieu ou en fin de carrière, afin d'explorer et de s'ouvrir à d'autres possibilités de carrière.
- + Les soutiens financiers et les revenus sont des éléments importants à prendre en compte pour les transitions de carrière.
- + La technologie et les compétences informatiques sont vraiment importantes.
- + Les demandeurs d'emploi en milieu ou en fin de carrière veulent voir d'autres personnes qui ont fait la transition.

- + Les demandeurs d'emploi en milieu ou en fin de carrière ont du mal à penser aux compétences transférables en dehors de leur secteur actuel.

À partir de cette information, l'Institut Brookfield a animé une série d'ateliers en deux parties avec 10 participants à Terre-Neuve-et-Labrador, les 2 et 17 juin 2021. Les personnes qui ont participé à la série d'ateliers représentaient une diversité de perspectives - des praticiens de l'orientation professionnelle, ainsi que des représentants d'associations industrielles, de programmes autochtones, de fournisseurs de formation et d'intervenants gouvernementaux.



Une attention particulière à la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion (JEDI) : En étroite collaboration avec nos partenaires de RADIUS SFU, nous avons intégré une approche JEDI à la conception de notre atelier. Il s'agissait notamment de définir une série d'engagements et d'attentes de la communauté au début de l'atelier afin de s'assurer que chaque participant comprenne et s'engage à créer un environnement de respect. Ceci était particulièrement important étant donné que notre processus a intentionnellement engagé une diversité de participants, y compris des « utilisateurs » ayant une expérience vécue liée au domaine de défi. Cela a également entraîné un changement général dans la terminologie que nous avons utilisée, en évitant de suggérer que les défis que ces ateliers cherchaient à relever seraient « résolus » et qu'une « solution » n'était pas nécessairement l'objectif de l'atelier ou une contribution requise des participants.

Pour mieux comprendre le défi, nous avons demandé à tous les participants de réfléchir à l'expérience actuelle de la communauté pour laquelle nous avons été conçus - les praticiens de carrière qui soutiennent les demandeurs d'emploi en milieu ou en fin de carrière. Nous avons demandé aux participants de réfléchir à l'expérience actuelle des professionnels de l'orientation professionnelle afin de comprendre ce qu'ils pourraient penser et ressentir, voir, dire et faire, et entendre par rapport au défi. Nous avons également demandé aux participants de résumer, dans l'ensemble, ce qui fonctionne bien et ce qui est le plus frustrant. En raison des multiples facettes de ce défi, les réponses aux questions représentent le point de vue des professionnels de l'orientation professionnelle et celui des demandeurs d'emploi en milieu ou en fin de carrière. Voici un aperçu de ce que nous avons entendu :

#### Ce que les professionnels du secteur pensent et ressentent :

- + Comment puis-je aider mes clients à passer du point A au point B (nouvel emploi)?
- + Comment puis-je garantir un emploi à mes clients?



- + Où puis-je trouver des informations sur le marché du travail pour aider les clients?
- + Quelles compétences spécifiques doivent être développées?
- + Comment faire correspondre au mieux des compétences diverses aux besoins de l'avenir (et quels sont les besoins de l'avenir?)

### **Ce que pensent et ressentent les demandeurs d'emploi en milieu et en fin de carrière :**

- + Vaincus, coincés et comme s'ils n'avaient rien à offrir dans un secteur différent.
- + «Je n'ai pas les ressources financières pour payer une nouvelle carrière ou un changement de carrière».
- + «Comment puis-je soutenir ma famille pendant le processus de requalification?»
- + La peur, l'incertitude et l'anxiété liées à la requalification.
- + Les employeurs ne vont pas investir dans ces personnes parce qu'ils veulent une personne plus jeune et plus qualifiée.
- + «Je peux encore apprendre?»

### **Ce que les praticiens de l'orientation professionnelle entendent :**

- + «Quelles sont mes compétences?»
- + «Quel genre de travail pourrais-je faire? Comment puis-je transférer mes compétences?»
- + «Quelles sont les compétences ou les études dont j'ai besoin pour trouver un emploi? Où puis-je aller pour me recycler?»
- + «Comment vais-je payer mes factures pendant ma requalification? Comment vais-je faire vivre ma famille pendant ma requalification? Existe-t-il des fonds pour me permettre de me requalifier?»
- + «Quel programme correspond à mes besoins?»
- + «Combien de temps cela va-t-il prendre?»

### **Ce que les demandeurs d'emploi en milieu ou en fin de carrière entendent :**

- + «Je n'ai pas les compétences numériques actuelles».
- + Les possibilités d'emploi sont limitées ici



### Ce que disent et font les professionnels du secteur :

- + Aider à mettre en relation les demandeurs d'emploi avec un soutien financier pour toute formation nécessaire.
- + Explorer les compétences des clients et les faire correspondre aux emplois futurs

### Ce que disent et font les demandeurs d'emploi en milieu et en fin de carrière :

- + «Où puis-je trouver des emplois qui correspondent à mes compétences?»
- + «Je peux encore apprendre?»
- + Ils veulent faire un apprentissage autonome
- + Ils cherchent et demandent de l'aide
- + Choisir des options de carrière qui permettront d'accéder au financement (pas nécessairement la meilleure option)

### Ce que les praticiens de l'orientation professionnelle voient :

- + Manque de confiance des demandeurs d'emploi
- + Les demandeurs d'emploi veulent occuper un emploi valorisant et subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

- + Travail acharné, persévérance et compétences en matière de gestion du temps.
- + Des ressources qui existent en série (par exemple, la formation n'est pas liée au financement disponible).
- + Défis liés aux compétences numériques (par exemple, les demandeurs d'emploi ont besoin d'aide pour créer des adresses électroniques et accéder aux offres d'emploi en ligne).
- + Un nombre croissant de demandeurs d'emploi en fin de carrière qui cherchent à effectuer une transition.
- + Potentiel de croissance pour leurs clients grâce à une mise en correspondance des compétences existantes avec de nouvelles opportunités.



### **Ce que voient les demandeurs d'emploi en milieu ou en fin de carrière :**

- + De grands changements sur le marché du travail et dans les secteurs dominants.
- + Une quantité presque écrasante d'informations à traiter en termes d'orientation professionnelle.
- + Les jeunes travailleurs se voient offrir davantage de possibilités.
- + Qu'il n'y a pas de guichet unique.

### **Globalement, ce qui fonctionne bien pour les demandeurs d'emploi en milieu ou en fin de carrière :**

- + Il existe des programmes d'assistance et une certaine aide financière pour les programmes de recyclage et de stage.
- + Plus d'options pour les personnes cherchant à se requalifier grâce aux microcertifications.
- + Volonté d'apprendre et intérêt à explorer des options

### **Globalement, ce qui est le plus frustrant pour les demandeurs d'emploi en milieu ou en fin de carrière :**

- + Difficulté à naviguer au sein du système.
- + Ne sait pas comment identifier les compétences (ne pense qu'aux compétences techniques et pas aux autres compétences essentielles) et n'a pas de voie claire pour avancer.
- + Un soutien différent est nécessaire pour les femmes à la recherche d'un emploi (par exemple, des parcours pour les femmes dans la technologie).
- + Compétences numériques limitées.
- + Des changements de mentalité sont nécessaires pour réfléchir à de nouvelles options.
- + Essayer d'obtenir un financement alors que les critères sont très stricts.
- + Il est difficile de se constituer un réseau et de parler à des personnes exerçant d'autres métiers.
- + Il existe une inadéquation entre les programmes de formation/éducation que les gens souhaitent et les emplois disponibles.
- + Les demandeurs d'emploi en fin de carrière ne veulent pas passer trois ou quatre ans à étudier dans le cadre d'une transition de carrière.



## Critères de solution

**E**n nous fondant sur notre compréhension du défi, nous avons demandé aux participants à l'atelier de dresser une liste de solutions « indispensables » dont ils pourraient s'inspirer pour trouver de nouvelles idées et solutions. En fonction des discussions menées dans les différents groupes, voici la liste des critères de solution.

Pour être efficace, toute solution doit :

- + Être accessible, simple, convivial, personnalisé et individualisé.
  - + Établir des connexions et des contacts dans la communauté ; mettre en place un soutien avec des personnes réelles pour répondre aux questions.
  - + Redéfinir les critères de financement tels que le financement des emplois/stages en milieu de carrière et le financement de l'individu et non de programmes spécifiques.
  - + Tenir compte de la culture numérique et des niveaux de connectivité des participants, ainsi que de l'évolution des technologies et des attentes en matière de recherche d'emploi.
- + S'aligner sur les mégaprojets actuels de l'IMT et des provinces.
  - + Engager toutes les parties prenantes concernées (gouvernement, industrie/employeurs, institutions de formation et professionnels du secteur).
  - + Être évolutif pour toucher un public plus large.
  - + Aborder tout problème de santé mentale ou tout soutien nécessaire.



## Idées de solutions initiales

Sur la base de ces critères et de leur connaissance du défi, les participants ont identifié les idées suivantes comme des solutions possibles pour soutenir les professionnels de l'orientation ou les demandeurs d'emploi en milieu ou en fin de carrière dans leurs transitions professionnelles :

1. Programme de stages ou essais de carrière pour les demandeurs d'emploi en fin de carrière.
2. Une carte visuelle des parcours professionnels pour les demandeurs d'emploi en fin de carrière.
3. Une application d'adéquation des compétences permettant d'établir un lien entre l'expérience et les compétences antérieures et les options de carrière alternatives les plus demandées, avec des connexions avec l'industrie (également liées à l'IMT et aux tendances futures).

D'autres idées ont été discutées :

- + Programmes de mentorat pour les demandeurs d'emploi en fin de carrière.
- + Programmes d'alphabétisation numérique pour les demandeurs d'emploi en fin de carrière.
- + Exposition virtuelle sur les carrières ou événement annuel de recherche sur les carrières et l'IMT.
- + Un bulletin d'information hebdomadaire ou mensuel pour fournir des informations actualisées sur le marché du travail, des informations, des nouvelles, des emplois compilés pour les praticiens de la carrière.
- + Annonces ciblées pour les demandeurs d'emploi (en utilisant les offres d'emploi publiques et les algorithmes pour atteindre les demandeurs d'emploi en fin de carrière).



# Développer et perfectionner les solutions

Pour approfondir ces idées, les participants ont développé une série de prototypes. Chaque groupe a créé un scénario décrivant comment la solution serait utilisée, ce qui a permis aux groupes de clarifier leurs idées et d'identifier les points à améliorer. À partir de là, les groupes ont exploré d'autres options de prototypage, notamment des conceptions d'applications et des ébauches de programmes. En s'appuyant sur cet exercice, les participants ont clarifié leur solution, et ont identifié les considérations possibles de mise en œuvre.

## **Solution 1 : Programme de stages ou essais de carrière pour les demandeurs d'emploi en fin de carrière**

Le groupe travaillant sur cette idée a identifié une proposition de durée et de format du programme afin que les participants puissent avoir un apprentissage pratique et explorer trois options différentes. Ils ont proposé un programme de 16 semaines comprenant les éléments suivants :

- + quatre semaines de recherche sur les options de carrière au début du programme,

- + trois stages professionnels de trois semaines chacun afin d'explorer de multiples options
- + quatre semaines à la fin du programme pour faire un compte rendu et réfléchir aux options de carrière expérimentées et déterminer les prochaines étapes de la réorientation professionnelle.

En quoi cela comble-t-il un vide? Les demandeurs d'emploi en milieu ou en fin de carrière ont un accès limité pour « essayer » de nouvelles options de carrière. Ce programme leur permettrait d'explorer un certain nombre d'options différentes avant de s'engager dans une nouvelle voie.

## **Solution 2 : Site Web/application de cartographie de carrière intégrative visuelle pour les demandeurs d'emploi en fin de carrière**

Le groupe qui a travaillé sur cette idée voulait créer une carte visuelle des parcours professionnels afin qu'il y ait quelque chose de concret qu'un client puisse regarder pour comprendre où il se trouve et où il veut aller. Le groupe a fini par proposer une solution plus interactive. La solution proposée est un site Web ou une application qui intégrerait les compétences, l'éducation et l'expérience antérieure d'une personne, et les combinerait avec l'IMT et les opportunités potentielles. Le groupe a pensé





qu'il pourrait s'agir d'une sorte d'organigramme qui fournirait des suggestions aux demandeurs d'emploi en fonction des préférences qu'ils indiquent; par exemple, si l'apprentissage intégré au travail ou une transition vers un autre secteur était le meilleur choix pour les mettre sur la voie de la carrière souhaitée. La solution pourrait également inclure des exemples de différentes personnes à divers stades de leur transition, ainsi que des liens intégrés et des listes de contrôle pour faciliter les transitions professionnelles. Le groupe a prévu que les clients auraient encore besoin d'un soutien pratique de la part des professionnels de l'orientation.

En quoi cela comble-t-il un vide? Dans le cadre de cette initiative, les professionnels de l'orientation professionnelle nous ont dit que les demandeurs d'emploi en milieu ou en fin de carrière peuvent avoir des difficultés à imaginer certains autres parcours. Cette solution vise à combler cette lacune en proposant différentes options ainsi que des informations supplémentaires pour aider les demandeurs d'emploi à prendre des décisions éclairées.

### **Solution 3 : Une application d'adéquation des compétences permettant d'établir un lien entre l'expérience et les compétences antérieures et les options de carrière alternatives les plus demandées, avec des connexions avec l'industrie (également liées à l'IMT et aux tendances futures).**

Le groupe travaillant sur cette idée voulait une solution qui relie les compétences des demandeurs d'emploi à l'économie d'aujourd'hui - emplois et possibilités de carrière - afin que les travailleurs déplacés puissent voir qu'ils ont d'autres options. Le groupe a trouvé un slogan pour sa solution : « Numériser, suivre, évaluer, connecter ». Rapport sur les lacunes et les opportunités en matière de compétences aujourd'hui ». Le groupe a recommandé qu'il s'agisse d'un outil gratuit, en accès libre, utilisé par les professionnels de l'orientation et les demandeurs d'emploi, et qu'il présente les fonctionnalités suivantes :

- + Saisir les compétences comme entrée et l'application fournit des suggestions sur les professions qui correspondent aux compétences du demandeur d'emploi.
- + Liens vers des sites d'emploi pour afficher les postes vacants



- + Liens avec les possibilités d'améliorer et d'acquérir davantage de compétences grâce à l'enseignement postsecondaire.
- + Possibilité pour les professionnels de l'orientation professionnelle d'entrer en contact avec le client par le biais de l'application, en examinant son profil, ses compétences et ses antécédents.

En quoi cela comble-t-il un vide? Si les spécialistes de l'orientation professionnelle ont peut-être déjà accès à certains des éléments de cette solution aujourd'hui, ils ne disposent pas d'une solution conviviale qui intègre ces éléments ensemble pour soutenir leurs clients.

## Prochaines étapes

Il y a un intérêt à aller de l'avant avec toutes les solutions identifiées, avec 63 pour cent des participants indiquant qu'ils veulent continuer à travailler sur leurs idées. Chaque solution nécessiterait des partenaires et des financements. Les groupes ont identifié divers partenaires potentiels tels que les employeurs pour les stages de courte durée, ainsi que le Conseil d'information sur le marché du travail (CIMT), l'organisation de développement de carrière CERIC, les institutions postsecondaires et le NLWIC pour les outils liés aux compétences. Un financement supplémentaire est nécessaire pour piloter chacune de ces idées, ainsi qu'une analyse du contexte pour comprendre les outils existants qui pourraient être améliorés afin d'intégrer les fonctionnalités nécessaires pour soutenir les demandeurs d'emploi en milieu et en fin de carrière et les professionnels de l'orientation professionnelle.



## À propos du partenaire régional

Établi par le gouvernement provincial en 2017 et administré par le Collège Atlantique Nord (ANC), le NL Workforce Innovation Centre (NLWIC) a pour mandat provincial de fournir un point d'accès central coordonné afin de faire participer tous les intervenants du marché du travail aux défis, aux possibilités et aux meilleures pratiques en matière de développement de la main-d'œuvre.

L'objectif du Centre est de promouvoir et de soutenir la recherche, la mise à l'essai et le partage d'idées et de modèles d'innovation dans le domaine du développement de la main-d'œuvre qui auront un impact positif sur l'employabilité, l'emploi et l'entrepreneuriat au sein de la main-d'œuvre de la province et, en particulier, des groupes sous-représentés.

Le financement du NLWIC est assuré par le ministère de l'Immigration, de la Croissance démographique et des Compétences (IPGS) en vertu de l'Entente Canada-Terre-Neuve-et-Labrador sur le développement du marché du travail.

## Liens rapides :

[Sommaire Exécutif](#)

[Rapport d'information sur le marché du travail](#)

[L'emploi en Colombie-Britannique en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche : Sommaire régional](#)

[L'emploi au Manitoba en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche : Sommaire régional](#)

[Rapport sommaire régional, Québec](#)

[L'emploi au Yukon en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche : Sommaire régional](#)






L'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat (IBI+E) est un institut de politiques indépendant et non partisan, basé à l'Université Ryerson. Notre mission est d'aider le Canada à naviguer au travers des mécanismes complexes et des possibilités étonnantes de l'économie d'innovation. Nous envisageons un avenir prospère, résilient et équitable, où chacun a la possibilité de s'épanouir. Grâce à des partenariats créatifs et à des recherches de pointe, nous travaillons à transformer les idées en solutions concrètes qui améliorent la vie au Canada pour tous.

Pour en savoir plus, visitez [brookfieldinstitute.ca](https://brookfieldinstitute.ca)

20 Dundas St. W, Suite 921, Toronto, ON M5G 2C2

 [/BrookfieldIIE](https://www.facebook.com/BrookfieldIIE)

 [@BrookfieldIIE](https://twitter.com/BrookfieldIIE)

 [The Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship](https://www.linkedin.com/company/brookfield-institute-for-innovation-and-entrepreneurship)

