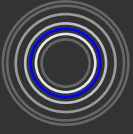


Août 2022

Résumé de recherche

Orienter les carrières de l'avenir

Michelle Zhong, Natalie Conte, Kelly Pasolli et Zainab Yusuf



À propos de Blueprint

[Blueprint](#) a été fondée sur le principe que les données probantes constituent un puissant outil de changement. Nous travaillons avec des décideurs politiques et des praticiens pour créer ainsi qu'utiliser des données probantes afin de résoudre des problèmes complexes touchant des politiques et des programmes. Nous aspirons à un écosystème de politiques sociales au sein duquel les données probantes servent à améliorer les perspectives, à mettre en place de meilleurs systèmes et politiques et à générer un changement social.

Notre équipe est composée d'un groupe multidisciplinaire de professionnels aux compétences diverses en matière de recherche en politiques, d'analyse des données, de conception, d'évaluation, de mise en œuvre et de mobilisation des connaissances.

En tant que partenaire de consortium du Centre des Compétences futures, Blueprint travaille avec des partenaires et des parties prenantes pour générer des données probantes dans la résolution des défis pressants associés aux compétences futures.

À propos du Centre des Compétences futures

Le [CCF](#) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à la préparation de la population canadienne à la réussite professionnelle. Nous pensons que les Canadiens et les Canadiennes devraient avoir confiance en leurs compétences pour réussir sur un marché du travail en pleine évolution.

En tant que communauté pancanadienne, nous collaborons pour trouver, tester, évaluer et partager de manière rigoureuse des approches novatrices pour analyser et développer les compétences dont les Canadiens et les Canadiennes ont besoin pour prospérer dans les jours et les années à venir.

Le CCF a été fondé par un consortium constitué de l'Université Toronto Metropolitan, de Blueprint et du Conference Board du Canada. Il est financé par le [gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures](#).

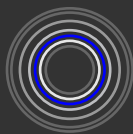
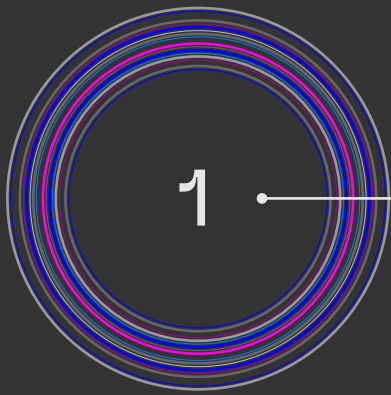


Table des matières

1. Introduction	2
2. Constats : principales difficultés et possibilités en matière d'orientation professionnelle.	6
3. Où allons-nous à partir de maintenant?	11



1



Introduction



Introduction

Les Canadiens doivent avoir accès à des services d'orientation professionnelle de qualité, et ce, tout au long de leur vie professionnelle. L'orientation professionnelle aide les gens à s'adapter à l'avenir du travail, ouvre la voie à l'apprentissage tout au long de la vie et comble l'inadéquation des compétences dans notre marché du travail. Cependant, de nombreux adultes n'ont pas accès aux soutiens dont ils auraient besoin pour s'orienter dans leur parcours professionnel.

La structure des services d'orientation professionnelle au Canada ne correspond pas à l'évolution de la vie professionnelle. À l'heure actuelle, les services d'emploi et de carrière financés par l'État à l'intention d'adultes plus âgés visent principalement à aider les chômeurs à trouver rapidement un emploi. Ces services ne sont pas bien adaptés à la plupart des Canadiens en âge de travailler qui cherchent des conseils de carrière. Ce sont, par exemple, des personnes qui ont un emploi précaire ou qui changent de secteur d'activité.

Par ailleurs, nous savons que de plus en plus de Canadiens changent d'emploi ou de secteur d'activité au cours de leur vie professionnelle et que, pour beaucoup d'entre eux, les transitions de carrière sont le résultat de changements sismiques dans le marché du travail. Pensons notamment à l'automatisation accrue, à l'essor de l'économie à la demande et au changement climatique. Nous savons que ces changements sont à venir, mais nous savons également que nombre de travailleurs adultes n'ont pas accès aux services et aux aides dont ils auraient besoin pour se préparer à ces changements et s'y retrouver. Il est urgent d'agir, de repenser la manière dont nous aidons les adultes actifs à gérer les transitions de carrière et de cerner des moyens prometteurs d'aller de l'avant.

C'est pourquoi Blueprint dirige une initiative au nom du Centre des Compétences futures, en collaboration avec des partenaires partout au Canada, afin de développer et de mettre à l'essai des modèles d'orientation professionnelle innovants pouvant être mis en œuvre à grande échelle. Pour commencer, nous avons mené un programme de recherche pour établir les besoins, les lacunes et les possibilités en matière d'orientation professionnelle pour les adultes au Canada.

Cinq principaux constats sont ressortis de notre programme de recherche :

1. De nombreux adultes canadiens ne connaissent rien des services d'orientation professionnelle et de leurs avantages potentiels
2. Nombre de Canadiens se heurtent à des obstacles lorsqu'ils tentent d'accéder à des services d'orientation professionnelle personnalisés
3. Les systèmes actuels de carrière et d'emploi ne soutiennent pas de manière proactive les personnes qui travaillent déjà, y compris les travailleurs dans des secteurs précaires et en mutation
4. Les conseillers en orientation professionnelle ont besoin d'un soutien accru et de moyens pour s'orienter dans un monde du travail de plus en plus complexe
5. Les services financés par l'État ne répondent pas aux besoins des employeurs et de leurs employés

Le présent résumé de recherche donne un aperçu de ces principaux constats et présente les prochaines étapes à suivre par des parties prenantes partout au Canada pour travailler ensemble afin de tracer un nouveau chemin en matière d'orientation professionnelle.

I À propos de notre approche

Notre programme de recherche a porté sur trois questions primordiales :

1. Comment les Canadiens s'orientent-ils dans leur carrière et quels sont les obstacles qu'ils rencontrent en cours de route?
2. Quel rôle nos systèmes actuels de services de carrière et d'emploi jouent-ils pour aider les Canadiens à s'orienter dans leur carrière?
3. Quels sont des approches, outils et ressources prometteurs en matière de services pour renforcer l'orientation professionnelle?

Pour étudier ces questions, nous avons fait appel à **douze experts canadiens et internationaux** ayant divers antécédents en matière de la théorie et de la pratique du développement de carrière, du développement de la main-d'œuvre, de la recherche et l'analyse des politiques, de la science du comportement et de la technologie. Nous avons travaillé avec ces experts dans l'optique de cocréer un programme de recherche et avons soutenu leurs recherches sur des sujets précis correspondant à leur expertise. Nous avons également fait appel à l'équipe interne de chercheurs experts de Blueprint pour répondre à des questions clés faisant partie de notre programme.

Ce processus a donné lieu à [neuf documents de recherche](#) qui donnent une image précise et détaillée du paysage de l'orientation professionnelle à l'échelle pancanadienne et mettent en évidence des possibilités d'innovation et de changement de systèmes pour améliorer les soutiens et les services offerts aux Canadiens.

Dans le cadre de cette phase de travail, nous nous sommes également associés au [Forge Institute](#) pour organiser des tables rondes avec des intervenants pancanadiens des secteurs du gouvernement, de l'industrie et de la prestation de services. Ces tables rondes ont permis d'étudier le point de vue des intervenants sur la façon dont les services d'orientation professionnelle sont organisés, gérés et offerts au Canada. Elles ont également proposé des idées de moyens de faire en sorte que les Canadiens disposent de l'orientation et des compétences dont ils ont besoin pour faire des choix de carrière éclairés dans un monde en constante évolution. Les principaux thèmes et résultats des tables rondes sont résumés dans un de nos documents de recherche, intitulé [Une feuille de route pour le changement : concevoir des parcours professionnels adaptables dans un monde après la pandémie.](#)

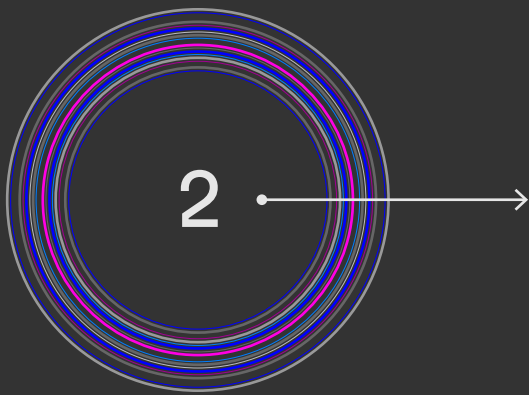
Nous avons également travaillé en étroite collaboration avec le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT) et le Centre de Compétences futures pour intégrer à notre travail les [résultats de leur enquête sur l'utilisation des services d'orientation professionnelle au Canada](#) dans notre travail.

I À propos de l'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle désigne des services et des activités destinés à orienter des personnes dans leurs choix en matière d'éducation, de formation et de profession. Ces services et activités sont fournis par un ensemble d'acteurs différents (notamment des services d'emploi financés par l'État, des écoles, des employeurs et le secteur privé) et sont proposés par de multiples canaux, notamment des services en personne et des plateformes technologiques.

De plus en plus de recherches suggèrent que l'orientation professionnelle joue un rôle central dans le soutien de transitions d'emploi et de carrière. Les services d'orientation professionnelle peuvent réduire les obstacles à l'information, à la formation et à l'emploi en permettant aux personnes de cerner des occasions et de s'orienter avec succès dans leur parcours professionnel (OCDE, 2021). Il y a également des preuves émergentes que l'orientation professionnelle augmente la confiance, encourage la conscience de soi et stimule l'efficacité personnelle, ce qui entraîne une prise de décisions plus efficace dans les choix en matière de formation et de profession à long terme (Carpentieri et coll., 2018).

De plus en plus d'intervenants au Canada et à l'échelle internationale reconnaissent que l'orientation professionnelle est un levier politique clé pour préparer l'avenir du travail, surtout dans le contexte des perturbations économiques que la pandémie de COVID-19 a entraînées. Dans le cadre d'une enquête internationale menée auprès de spécialistes en orientation professionnelle, de responsables politiques et de chercheurs, 40 % des répondants ont déclaré que l'orientation professionnelle avait fait l'objet d'une attention politique de la part du gouvernement pendant la pandémie (Siebel et coll., 2020). Certains répondants, en particulier des professionnels des politiques, ont déclaré qu'il était important d'avoir des mesures d'orientation professionnelle en place pour atteindre des objectifs de politique, y compris en matière de soutien de l'acquisition de nouvelles compétences et du recyclage, de lutte contre le chômage, de soutien à l'emploi des jeunes, d'encouragement à une formation efficace et d'augmentation de l'efficacité du marché du travail (Siebel et coll., 2020).



Constats : principales
difficultés et possibilités
en matière d'orientation
professionnelle



Constats : principales difficultés et possibilités en matière d'orientation professionnelle

De nombreux adultes canadiens ne connaissent rien des services d'orientation professionnelle et de leurs avantages potentiels

L'orientation professionnelle peut s'avérer un outil puissant pour aider des travailleurs canadiens à comprendre l'évolution du marché du travail, à évaluer leurs options et à planifier les prochaines étapes de leur carrière. Toutefois, seulement 17 % des adultes canadiens âgés de plus de 25 ans ont eu recours à des services d'orientation professionnelle au cours des cinq dernières années, contre une moyenne de 44 % dans six pays de l'OCDE¹ ([CIMT, 2021](#); [OCDE, 2021](#)). Par rapport aux adultes d'autres territoires comparables, les travailleurs canadiens ne font pas un usage actif de services d'orientation professionnelle pour les aider à s'orienter dans leur parcours professionnel.

Nos chercheurs ont examiné la preuve d'obstacles au développement de carrière dans les différents pays et sont arrivés à la conclusion qu'une grande partie du problème pourrait être un manque de sensibilisation à l'existence et à la valeur des services d'orientation professionnelle au Canada ([Irwin, Lipsey et Coronel, 2021](#)). Une récente enquête menée par le CIMT ([2021](#)) montre que, parmi les répondants canadiens n'ayant pas eu recours à des services d'orientation professionnelle, 21 % ne savaient pas que de tels services existaient. Parmi ces répondants, 44 % avaient un niveau d'études inférieur et 54 % provenaient d'un ménage à plus faible revenu. Ce sont deux groupes qui sont vulnérables aux perturbations futures du marché du travail ([CIMT, 2021](#)). Cela indique que certains groupes qui bénéficieraient le plus de services d'orientation professionnelle sont également les moins susceptibles de connaître l'existence même de ces services ([Irwin, Lipsey et Coronel, 2021](#)).

Même certaines personnes qui connaissent l'existence des services d'orientation professionnelle peuvent être sceptiques quant à leur utilité, leur applicabilité et leurs avantages ([Irwin, Lipsey et Coronel, 2021](#)). En fait, 40 % des Canadiens n'ayant pas eu recours à des services d'orientation professionnelle ont affirmé qu'« ils n'en ressentaient pas le besoin » ([CIMT, 2021](#)). Ces répondants comprenaient de manière disproportionnée des personnes plus âgées, des personnes ayant un niveau d'études inférieur et des personnes provenant d'un ménage à plus faible revenu ([CIMT, 2021](#)). En menant une analyse documentaire sur les obstacles comportementaux et motivationnels à l'orientation professionnelle, nos chercheurs ont découvert que de telles attitudes sont également aggravées par la perception de la stigmatisation associée à l'utilisation de services sociaux et la surestimation par les gens de leur capacité à mener eux-mêmes des activités d'orientation professionnelle ([Tregebov, Seusan et Krieger, 2021](#)).

Nombre de Canadiens se heurtent à des obstacles lorsqu'ils tentent d'accéder à des services d'orientation professionnelle personnalisés

Les Canadiens qui ont des responsabilités en matière de garde d'enfants, qui n'ont pas accès à un moyen de transport fiable, qui sont préoccupés par leurs obligations professionnelles ou qui ne peuvent pas se permettre les coûts élevés de services d'orientation professionnelle dans le secteur privé sont tous confrontés à des obstacles qui les empêchent d'accéder à des services d'orientation

¹ Les six pays à l'étude dans le cadre de l'enquête menée en 2020 par l'OCDE sur l'orientation professionnelle d'adultes sont l'Italie, le Chili, la France, l'Allemagne, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis.

professionnelle ([Irwin, Lipsey et Coronel, 2021](#)). Notre recherche a révélé que ces défis sont exacerbés au sein des groupes en quête d'équité – y compris parmi les femmes, les personnes racisées, les personnes en situation de handicap et les personnes ayant des identités intersectionnelles. Ce sont des personnes qui sont plus susceptibles d'être victimes de marginalisation intersectionnelle et de difficultés à trouver du travail ([Zhong et Shetty, 2021](#)).

Une stratégie pour rendre les services d'orientation professionnelle plus accessibles est d'avoir recours à des outils technologiques pour offrir de tels services. Ces dernières années, on a assisté à une prolifération de technologies qui utilisent des outils, des bases de données et des ressources pour faciliter l'orientation professionnelle autodirigée. Toutefois, des entrevues, des analyses du marché et des analyses documentaires sur le marché de l'éducation et de la formation au Canada menées par l'une de nos équipes de recherche ont révélé que les données et les renseignements que ces produits technologiques exploitent – comme de l'information sur les options d'éducation et de formation – tendent à être fragmentés et incohérents ([Côté, Olsen et Hirsch-Allen, 2021](#)). En particulier, comme les 13 provinces et territoires utilisent des structures, des taxonomies et des terminologies différentes pour définir et régir les marchés de l'éducation et de la formation sur leurs territoires respectifs, la collecte de données et la comparaison croisée de possibilités de développement des compétences sont très difficiles. À l'heure actuelle, il n'existe [TRADUCTION] « aucun registre commun, exhaustif et ouvert d'information sur l'éducation » pour l'ensemble du Canada ([Côté, Olsen et Hirsch-Allen, 2021, p. 17](#)). Outre les défis liés à la collecte de données, nos chercheurs ont également constaté que peu de produits technologiques axés sur l'orientation professionnelle sont conçus pour traiter les données de manière à fournir des conseils en matière d'orientation professionnelle qui sont nuancés, adaptés et personnalisés et qui vont au-delà du tri professionnel fondé sur des données ([Berres, 2021](#)). De plus, les outils technologiques permettant l'orientation professionnelle autodirigée requièrent à la fois des connaissances numériques et un accès numérique en continu, ce qui peut désavantager certains Canadiens plus âgés, ceux qui vivent en région rurale ou éloignée et ceux qui ont un faible revenu ([Irwin, Lipsey et Coronel, 2021; Zhong et Shetty, 2021](#)).

Les systèmes actuels de carrière et d'emploi ne soutiennent pas de manière proactive les personnes qui travaillent déjà, y compris les travailleurs dans des secteurs précaires et en mutation

Les services d'emploi et de carrière actuellement offerts au Canada visent largement à venir en aide aux personnes sans emploi. Dans le cadre de nos consultations en table ronde avec des parties prenantes de l'écosystème du développement de la main-d'œuvre, plusieurs ont noté que cette approche « échec d'abord » exige que les travailleurs attendent d'être en crise avant de pouvoir accéder aux services ou d'en tirer profit ([McKenzie et Goddard, 2021](#)). Les connaissances de la science comportementale montrent que cette approche est loin d'être optimale. Par exemple, le stress associé au chômage et à l'absence de revenus stables peut entraîner une charge cognitive induite par la rareté qui accroît la tendance à privilégier les gains d'emploi à court terme au détriment d'avantages professionnels à long terme ([Tregebov, Seusan et Krieger, 2021](#)).

En plus d'être réactifs plutôt que proactifs, les systèmes de services d'emploi du Canada ont également tendance à privilégier l'aide aux personnes qui réintègrent le marché du travail le plus rapidement possible. Dans le cadre de nos tables rondes avec des parties prenantes, nous avons entendu qu'une approche à l'orientation professionnelle qui serait plus holistique, centrée sur la personne et tout au long

de la vie pourrait atténuer le « désabusement » dans le système et aider les gens à s'engager dans des parcours professionnels significatifs et durables ([McKenzie et Goddard, 2021](#)).

Les conseillers en orientation professionnelle ont besoin d'un soutien accru et de moyens pour s'orienter dans un monde du travail de plus en plus complexe

Au Canada, les systèmes actuels ont peu de mécanismes ou de soutiens en place pour assurer que les professionnels en développement de carrière ont les aptitudes et les compétences nécessaires pour offrir des services d'orientation professionnelle de qualité. Contrairement à ce qu'il se fait au sein d'autres professions, les professionnels en développement de carrière ne sont pas réglementés au niveau fédéral ou dans les provinces, à l'exception du Québec. Et, bien que la certification volontaire soit offerte dans huit provinces, le taux de participation est faible ([Bimrose et Goddard, 2021](#)). De plus, une enquête du CERIC menée en 2019 a révélé que 29,9 % des professionnels en développement de carrière au Canada consacrent moins d'une heure par mois au développement de carrière ([Bimrose & Goddard, 2021](#)).

Les besoins complexes des utilisateurs de services dans un marché du travail de plus en plus volatil signifient également que les professionnels en développement de carrière voient l'étendue et la complexité de leurs responsabilités s'accroître (voir l'encadré 1 pour plus de détails). Cependant, les analyses documentaires, les tables rondes et les entretiens avec des témoins privilégiés menés par nos chercheurs ont montré que les montants investis dans des possibilités de développement professionnel n'ont pas été suffisants pour permettre aux praticiens d'acquérir et de mettre à jour les compétences nécessaires pour s'y retrouver dans ces changements ([Bimrose et Goddard, 2021](#)). Dans l'ensemble des secteurs d'intérêt croisés, notre recherche a révélé que, bien que les professionnels en développement de carrière reconnaissent la nécessité de possibilités en matière de développement professionnel et de formation pour améliorer leur capacité à soutenir leurs clients, ils trouvent que les possibilités sont limitées, inaccessibles et incohérentes ([Bimrose et Goddard, 2021](#); [Côté, Olsen et Hirsch-Allen, 2021](#); [McKenzie et Goddard, 2021](#)).

Les services financés par l'État ne répondent pas aux besoins des employeurs et de leurs employés

Les employeurs sont une importante source d'orientation professionnelle. Cependant, dans le cadre de nos tables rondes avec des parties prenantes et de nos conversations avec des employeurs, nous avons appris que beaucoup d'entre eux sont actuellement mal outillés pour aider concrètement leurs employés à s'orienter dans leur carrière ([Pasolli et Cumming, 2021](#)). Cela est particulièrement dans le cas parmi les petites et moyennes entreprises (PME), qui manquent souvent d'expertise en matière de planification de la main-d'œuvre pour définir les compétences dont elles ont besoin aujourd'hui et dont elles auront besoin dans le futur ([McKenzie et Goddard, 2021](#)).

Nos chercheurs ont constaté que cette difficulté est aggravée par le manque de coordination entre les employeurs et le système de services d'emploi financé par l'État, y compris les services fournis par des organismes publics ainsi que les services financés par l'État et livrés par des organismes communautaires, pour faciliter des offres de services de qualité ([Pasolli et Cumming, 2021](#)). Il existe entre les secteurs privé et public des lacunes dans le partage de l'information, l'intégration des services et la communication efficace, notamment en ce qui concerne la préparation aux perturbations. Pour aider les employeurs, leurs employés et les demandeurs d'emploi à se préparer à l'avenir du travail, les besoins en

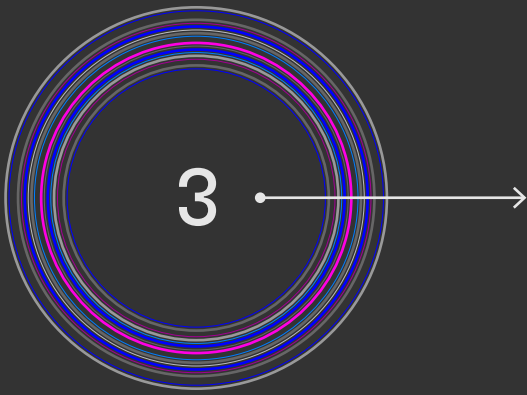
main-d'œuvre doivent être planifiés de manière plus collaborative et proactive afin de créer des parcours professionnels et éducatifs transparents ([Pasolli et Cumming, 2021](#)).

Il est encourageant de constater que certains employeurs ont déjà reconnu la nécessité d'investir dans l'orientation professionnelle et la formation pour assurer la résilience de la main-d'œuvre. Des discussions avec des employeurs ont révélé que certaines organisations ont commencé à expérimenter des stratégies telles que la cartographie des transitions de carrière non linéaires au sein de leur entreprise, le développement de compétences non techniques transférables et la fourniture de nouveaux supports de « reconversion » pour des employés qui pourraient être confrontés à des perturbations à l'avenir ([Pasolli et Cumming, 2021](#)).

ENCADRÉ 1 – PRINCIPALES APTITUDES ET COMPÉTENCES DES PROFESSIONNELS EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Tout au long de l'enquête de notre programme de recherche sur les professionnels en développement de carrière, plusieurs aptitudes et compétences clés sont apparues comme des besoins importants :

- **Intégrer les technologies de l'information et des communications (TIC) dans les services :** La pandémie de COVID-19 a accéléré l'adoption des TIC par le secteur des services d'orientation professionnelle. La familiarisation et l'utilisation accrues de ces technologies devraient modifier comment les professionnels en développement de carrière interagissent avec leurs clients. Par conséquent, la main-d'œuvre en développement de carrière aura besoin de compétences, de connaissances et de formations supplémentaires pour utiliser efficacement les technologies numériques dans leur prestation de services ([Bimrose et Goddard, 2021](#)).
- **Interpréter et mobiliser l'information sur le marché du travail (IMT) :** Bien que 95 % des professionnels de l'orientation au Canada utilisent une certaine forme d'IMT pour conseiller leurs clients, seulement 60 % d'entre eux ont affirmé que l'IMT existante est facile à comprendre ([CIMT, 2019](#)). Cela indique non seulement que ces professionnels doivent développer leurs compétences en matière d'interprétation de l'IMT, mais aussi que les fournisseurs d'IMT doivent améliorer la clarté et la convivialité de l'information qu'ils fournissent ([Sayedi et Ansel, 2021](#)). Les praticiens et les fournisseurs d'IMT ont la possibilité de collaborer à la conception d'outils et de processus de communication et d'interprétation des données afin d'exploiter pleinement le pouvoir de l'IMT dans les services d'orientation professionnelle.
- **Utiliser les technologies et les outils d'orientation professionnelle :** Les professionnels en développement de carrière rapportent utiliser différents ensembles d'outils et de technologies pour aider leurs clients à cerner leurs besoins et à définir leur parcours professionnel ([Côté, Olsen et Hirsch-Allen, 2021](#)). Cependant, il y a un manque de cohérence dans la manière dont ces professionnels utilisent ces outils et méthodes pour soutenir leurs clients. Alors que le marché des technologies d'orientation professionnelle continue de se développer et de gagner du terrain, les professionnels en développement de carrière auront besoin de soutien pour exploiter efficacement ces outils dans le cadre de leur offre de services d'orientation professionnelle ([Berres, 2021](#)).
- **Soutien en matière de santé mentale :** Dans le cadre d'une enquête (n = 188) menée par [Côté, Olsen et Hirsch-Allen \(2021\)](#), des professionnels en développement de carrière ont partagé le désir d'obtenir plus de soutien pour aider leurs clients ayant des besoins en santé mentale. C'est un sentiment ayant été partagé par des participants à la table ronde des parties prenantes, lesquels avaient constaté une demande croissante pour que les professionnels en développement de carrière acquièrent des aptitudes et des compétences en matière de santé mentale.
- **Anti-oppression et compétences culturelles :** Reconnaissant que de nombreux clients sont membres de groupes en quête d'équité, les participants à nos tables rondes de parties prenantes ont souligné l'importance de former les praticiens sur l'antiracisme, l'anti-oppression et les pratiques culturellement compétentes.



Où allons-nous à partir
de maintenant?



Où allons-nous à partir de maintenant?

Nos conclusions de recherche font valoir l'importance croissante des services d'orientation professionnelle et le rôle essentiel que ces services peuvent et doivent jouer pour renforcer notre résilience collective par rapport à l'avenir du travail.

Nous avons identifié **quatre principales conclusions** que nous considérons comme constituant un appel à l'action pour les parties prenantes de l'écosystème d'orientation professionnelle :

- « **L'orientation professionnelle pour tous** » est **essentielle pour préparer l'avenir du travail**. Nous devons faire en sorte que tous les Canadiens, y compris ceux en âge de travailler et ceux en milieu de carrière, aient accès à des services d'orientation professionnelle personnalisés et de qualité, qui répondent à leurs besoins et les aident à gérer leurs transitions de carrière.
- **Nous avons besoin de nouvelles approches dans notre travail auprès des employeurs**. Nous avons une occasion concrète d'expérimenter de nouveaux modèles de collaboration public-privé qui nous permettent d'atteindre les travailleurs avant qu'ils ne soient en crise et de développer un solide bassin de talents recherchés par les employeurs.
- **Des professionnels en développement de carrière bien formés et disposant de ressources suffisantes sont la clé d'un système inclusif**. Nous devons soutenir et élever les personnes qui fournissent des services d'orientation professionnelle afin de garantir des services de qualité aux Canadiens.
- **Des projets pilotes ne suffisent pas**. Si l'expérimentation de nouveaux modèles de services est essentielle pour tester et apprendre, nous devons veiller à mettre à l'échelle des solutions efficaces pour apporter des changements concrets et durables. Pour préparer notre main-d'œuvre à l'avenir, nous devons élaborer des approches efficaces à l'échelle des systèmes.

Afin de répondre à cet appel à l'action et de tracer la voie à suivre en matière de services d'orientation professionnelle au Canada, Blueprint et le CCF engagent des parties prenantes partout au pays pour découvrir des approches innovantes et inclusives à l'orientation professionnelle. Notre objectif est de continuer à travailler avec nos partenaires pour tirer des leçons de leur expérience et réaliser une vision commune de l'orientation professionnelle qui produit des résultats.

Nous travaillons déjà avec des partenaires et des parties prenantes aux quatre coins du Canada pour explorer des possibilités de développer et **de mettre à l'essai des innovations évolutives** qui nous aideront à atteindre cet objectif :

- Par l'entremise de notre courant d'innovation **Carrefours d'orientation professionnelle du futur**, nous travaillons avec des partenaires pour concevoir des approches innovantes en matière de services, des approches qui fournissent des services d'orientation professionnelle aux gens à toutes les étapes de leur parcours professionnel.
- Par notre courant d'innovation **Partenariats avec les employeurs**, nous mettons à l'essai des approches qui engagent de manière proactive les employeurs et les travailleurs confrontés à des changements. L'objectif est de transformer ces changements en possibilités plutôt qu'en crises.

- Par notre courant d'innovation **Capacité de développement de carrière**, nous travaillons avec des partenaires pour développer et mettre à l'essai des idées visant à offrir une formation de qualité, cohérente et accessible aux professionnels de l'orientation.

Nous voulons continuer sur cette lancée et créer de nouvelles possibilités de conversation et de collaboration créatives dans l'écosystème des compétences et de l'emploi. Pour aider les Canadiens à répondre aux exigences de demain en matière de main-d'œuvre, nous devons collectivement repenser l'orientation professionnelle, et ce, dès aujourd'hui.



I Vous souhaitez en savoir plus?

Nous serions ravis de poursuivre la discussion. Si vous souhaitez en savoir plus sur cette initiative, prière de communiquer avec nous :

Natalie Conte

nconte@blueprint-ade.ca

