

Passer d'un emploi à faible mobilité à une profession à croissance rapide

Le rôle des gouvernements et des organismes dans
la transition vers des professions de l'économie propre



Centre des **Compétences futures**

Le Centre des Compétences futures (FSC-CCF) est un centre de recherche et de collaboration d'avant-garde qui se consacre à préparer les Canadiens à réussir sur le marché du travail. Nous pensons que les Canadiens devraient avoir confiance dans leurs compétences pour réussir sur un marché en constante évolution. La communauté pancanadienne que nous formons collabore afin de repérer, d'éprouver et de mesurer rigoureusement des approches novatrices en matière d'évaluation et d'acquisition des compétences dont les Canadiens ont besoin pour réussir dans les jours et les années à venir, pour ensuite partager ces approches.

Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université Métropolitaine de Toronto, Blueprint ADE et le Conference Board du Canada.

Si vous souhaitez en savoir plus sur ce rapport et sur d'autres études sur les compétences réalisées par le FSC-CCF, allez à fsc-ccf.ca ou contactez-nous à info@fsc-ccf.ca.

fsc-ccf.ca

En partenariat
avec :



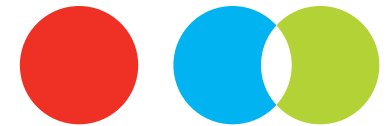
**Le Conference
Board du Canada**

Blueprint

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

Canada 

Table des matières



- 3 Principales conclusions**
- 6 Les voies de transition existent – et la plupart ne nécessitent pas de longues formations de perfectionnement**
- 8 Les travailleurs auront besoin d'être soutenus et guidés pour passer à l'action**
- 10 Répercussions et possibilités à considérer**

Principales conclusions

- Environ 3,5 millions de travailleurs canadiens occupent un emploi à haut risque d'automatisation et à faible mobilité (HRFM).
- Il existe de nombreuses voies de transition entre les professions à HRFM et les emplois à croissance rapide, notamment ceux de l'économie propre.
- Si l'on considère la formation requise pour passer d'un emploi à HRFM à un emploi vert, il semble qu'un parcours de formation de 6 mois à un an offre le rendement de l'investissement le plus élevé.
- Notre recherche démontre qu'une seule année de formation ouvre au moins une voie de transition pour 90 des 92 professions à HRFM étudiées.
- Bien que la plupart des travailleurs se disent prêts à envisager une transition vers l'économie propre, certains facteurs les empêchent de faire le saut, comme des inquiétudes au chapitre de la rémunération, le sentiment que leur emploi actuel contribue à leur identité et la question de la sécurité d'emploi dans un poste qu'ils ne connaissent pas.
- Les gouvernements et les organismes voués au financement, au développement des compétences et au développement économique qui souhaitent tirer parti de ces possibilités de transition devront se livrer à une réflexion approfondie (et investir massivement).

Dans de nombreux secteurs, les innovations technologiques telles que l'intelligence artificielle et l'automatisation menacent des emplois durables et bien rémunérés. Près de 3,5 millions de travailleurs canadiens occupent un emploi à haut risque et à faible mobilité (HRFM); le problème n'est donc pas anodin. Heureusement, nos recherches démontrent qu'il existe de nombreuses voies de transition entre les professions à HRFM et les emplois à croissance rapide, comme ceux de l'économie propre – des emplois qui correspondent étroitement aux orientations du Canada pour l'avenir. Les gouvernements provinciaux et leurs organismes voués au développement économique et au de développement des compétences auront l'importante responsabilité de définir ces cheminements, de les relier aux plans de développement économique et aux stratégies en matière de main-d'œuvre, et de soutenir les travailleurs qui s'y engagent.



Les voies de transition existent – et la plupart ne nécessitent pas de longues formations de perfectionnement

L'économie propre est l'un des nombreux secteurs à croissance rapide au Canada. Nous nous sommes concentrés sur ce secteur parce qu'il est susceptible d'apporter une contribution bienvenue à l'effort mondial visant à bâtir des économies à faible émission de carbone.

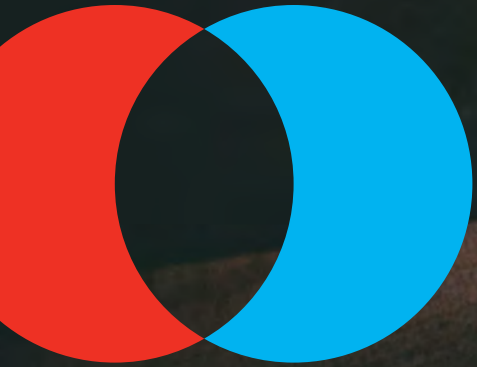
Nous avons commencé notre étude en cernant les secteurs d'activité que l'on peut considérer comme propres, ou « verts » en raison de leur rôle central dans la transition. Ensuite, nous avons recensé les professions vertes au sein de ces secteurs. Pour comparer les professions vertes et les professions à HRFM, nous avons dressé un inventaire complet des compétences, des connaissances requises et des salaires. Nous avons estimé le nombre d'années devant être consacrées à la formation et à l'acquisition des compétences pour effectuer la transition d'un emploi à HRFM à un emploi vert.

Ensuite, nous avons recensé toutes les transitions professionnelles possibles des emplois de l'économie traditionnelle vers ceux de l'économie verte. Nous avons ensuite estimé le nombre de possibilités (ou voies) de transition qui sont à la fois **réalisables** et **souhaitables**, en cernant les paires de professions qui présentent :

- plusieurs des mêmes compétences requises
- une augmentation raisonnable du niveau de compétence exigé
- une baisse de salaire potentielle d'au plus 10 %

Notre recherche démontre qu'avec une seule année de perfectionnement, près de 58 % des voies de transition potentielles sont à la fois réalisables et souhaitables (c'est-à-dire qu'elles répondent aux trois critères ci-dessus). Ce pourcentage représente plus du double du nombre de voies de transition disponibles pour ceux qui suivent six mois de formation de perfectionnement. Cependant, rendre accessibles les autres voies de transition, qui constituent 42 % de toutes les possibilités, est plus ardu. Dans l'hypothèse d'une nouvelle formation de trois ans, la proportion de parcours réalisables et souhaitables est de 79,5 % – une augmentation importante qui souligne néanmoins l'utilité marginale décroissante des années de formation supplémentaires. S'il ne faut pas négliger les possibilités de transition plus exigeantes, nous constatons que les transitions nécessitant de six mois à un an de recyclage professionnel offrent le rendement de l'investissement le plus élevé. En effet, une année de recyclage professionnel ouvre au moins une voie de transition pour 90 des 92 professions HRFM à l'étude.

**Une année de formation ouvre
au moins une voie de transition
pour 90 des 92 professions HRFM
à l'étude.**



Les travailleurs auront besoin d'être soutenus et guidés pour passer à l'action

S'il est utile de recenser les voies de transition réalisables et souhaitables, il est plus difficile d'inciter un grand nombre de travailleurs à faire la transition.

Nous avons mené une enquête auprès de 546 travailleurs de tous les secteurs d'un bout à l'autre du pays en plus de 27 entretiens approfondis avec des experts. Bien que la plupart des travailleurs se disent prêts à envisager une transition vers l'économie propre, plusieurs facteurs les empêchent de faire le saut, comme des inquiétudes au chapitre de la rémunération, le sentiment que leur emploi actuel contribue à leur identité et la question de la sécurité d'emploi dans un poste qu'ils ne connaissent pas. De nombreux travailleurs se sont dits également préoccupés par le processus de transition lui-même. Les répondants ont mentionné des inquiétudes quant à l'accessibilité des formations de recyclage professionnel, notamment si un nouvel employeur exigeait qu'ils soient formés avant de les embaucher ou s'il offrait une formation après l'embauche.

Ils s'inquiètent également du temps qu'il faut consacrer au recyclage professionnel (et de la perte de salaire pendant cette période), ainsi que du manque d'informations et de conseils sur le marché du travail et les possibilités qui pourraient leur convenir.



Bien que la plupart des travailleurs envisagent de passer à un emploi dans l'économie propre, beaucoup sont préoccupés par le processus de transition lui-même.

Répercussions et possibilités à considérer

Les données montrent qu'il existe des voies de transition vers l'économie propre pour presque toutes les professions à HRFM et qu'elles peuvent même être réalisables après une seule année de recyclage professionnel.

Tous les acteurs qui souhaitent tirer parti de ces possibilités de transition devront se livrer à une réflexion approfondie (et investir massivement) – notamment parce qu'il faudra aider les organismes et les travailleurs à planifier leurs activités. Nous vous proposons quelques questions à examiner.

Pour les gouvernements et les organismes de financement

- Quel type de soutien financier et organisationnel permettrait d'accroître la capacité et la propension des travailleurs à passer d'un emploi à HRFM à une profession au sein de l'économie propre?
- L'aide devrait-elle être fournie uniquement aux travailleurs eux-mêmes (dans l'hypothèse où une augmentation de la demande mènera à la création de nouveaux programmes d'enseignement)? Faut-il également soutenir les établissements d'enseignement et, éventuellement, les employeurs (dans l'hypothèse où le fait de stimuler l'offre entraîne la création de programmes qui, aux yeux des bailleurs de fonds, seront nécessairement déployés à grande échelle)?

- En ce qui concerne l'atténuation des risques pour les travailleurs, à quel moment le niveau d'atténuation devient-il trop élevé, susceptible de faire obstacle à la participation des travailleurs au processus et de les pousser sans le vouloir vers des transitions de moindre valeur (mais peut-être plus faciles à réaliser)?
- Comment apporter un soutien dans le cas des transitions plus difficiles à réaliser (ce qui représente environ la moitié de toutes les transitions) afin que les travailleurs aient la possibilité et la capacité de s'investir dans les nombreuses années de nouvelle formation qu'exigent ces emplois?
- Inversement, serait-il avantageux que de nouveaux arrivants occupent ces emplois plutôt que des travailleurs en transition, en présumant que ces emplois seraient alors mieux pourvus et à plus long terme? Quels critères faut-il retenir pour prendre une telle décision?

Pour les organismes voués au développement des compétences

- Compte-tenu du fait que les formations de plus courte durée offrent le meilleur rendement de l'investissement, quels types de programmes peuvent être élaborés à l'interne et par des organismes sans but lucratif ou des partenaires du secteur privé?
- Comment réduire au minimum les perturbations et les risques auxquels sont confrontés les travailleurs pendant et immédiatement après leur recyclage professionnel?
- Dans le cas des voies de transition qui nécessitent une formation plus poussée, quels modèles de programmes permettraient de réduire les coûts d'opportunité auxquels les travailleurs sont confrontés et d'augmenter la probabilité qu'ils s'inscrivent à une formation?
- Pour les professions de l'économie propre dans le secteur des métiers, comment peut-on modifier les exigences des programmes d'apprentissage, les équivalences pour les métiers et les options de certification de manière à répondre aux besoins de ce secteur et à faciliter la transition des travailleurs et la rendre plus attrayante, tout en maintenant des normes élevées?

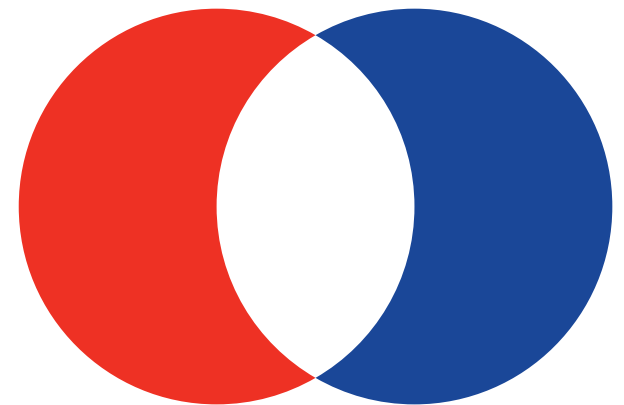
Pour les organismes voués au développement économique

- Comment les résultats de cette étude sont-ils susceptibles de modifier les modèles économiques qui reposent sur des hypothèses concernant la mobilité de la main-d'œuvre entre les secteurs et la disponibilité totale de la main-d'œuvre pour les nouveaux secteurs à croissance rapide?
- Si les travailleurs des professions à HRFM sont davantage en mesure d'effectuer une transition d'assez courte durée vers des emplois à croissance rapide dans l'économie propre (en raison de la création de programmes de recyclage accessibles et abordables, par exemple), quelle sera l'incidence de cette capacité améliorée sur la propension des organismes à investir et à encourager la croissance de tels secteurs sur leur territoire?
- Comment peut-on redéfinir les programmes d'entrepreneuriat et leur élargissement afin d'aider les entreprises à attirer (et éventuellement à former) les employés dont elles ont besoin, qu'ils proviennent de leur propre région ou des régions avoisinantes?
- Comment les incitatifs à l'embauche et les programmes d'emploi existants – souvent axés sur les nouveaux diplômés – peuvent-ils être adaptés aux besoins des entreprises qui embauchent des travailleurs expérimentés dans les secteurs à HRFM?
- Dans quelle mesure les employeurs de l'économie propre sont-ils conscients de l'existence d'un bassin de talents et de main-d'œuvre potentiels à même lequel ils peuvent puiser dans un délai relativement court?
- De quelle façon les organismes peuvent-ils faire connaître cette possibilité?

En cette période où des secteurs émergents poursuivent leur croissance rapide, générant un immense potentiel économique pour les Canadiens, il est réjouissant de constater que l'écart à combler en matière de compétences n'est pas trop prononcé. Les travailleurs canadiens peuvent combler ce fossé, à condition qu'ils bénéficient de la formation et du soutien appropriés.

Ce document est un extrait du rapport complet.

Pour lire **le rapport complet** et découvrir notre méthodologie et nos résultats détaillés, consultez [Cheminements professionnels verts : Passer d'un emploi vulnérable à une profession à croissance rapide.](#)



Remerciements

Cet exposé des enjeux a été préparé par le Conference Board du Canada grâce au financement accordé par le Centre des Compétences futures et à l'aide apportée par Ian Mason et Hassard Fay. Il a été revu à l'interne par Darren Gresch, associé principal de recherche et Michael Burt, vice-président.

Nous tenons également à remercier les membres du conseil consultatif du projet qui ont fourni des orientations pour cette recherche. Ses membres sont :

- Steven Tobin, directeur exécutif, Conseil d'information sur le marché du travail
- Creig Lamb, analyste politique principal, Brookfield Institute
- Dav Cvitkovic, secrétaire du Conseil et chef de l'exploitation, Plug'n Drive
- Samer Faraj, Chaire de recherche du Canada en technologie, innovation et organisation, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada

Ce rapport a été préparé grâce au soutien financier du Centre des Compétences futures. Le Conference Board du Canada est fier d'être un partenaire de recherche au sein du consortium du Centre des Compétences futures. Pour de plus amples renseignements sur le Centre, veuillez consulter son site Web à <https://fsc-ccf.ca/>.

Passer d'un emploi à faible mobilité à une profession à croissance rapide : Le rôle des gouvernements et des organismes dans la transition vers des professions de l'économie propre

Le Conference Board du Canada

Pour citer cette note de recherche : Conference Board du Canada, Le. *Passer d'un emploi à faible mobilité à une profession à croissance rapide : Le rôle des gouvernements et des organismes dans la transition vers des professions de l'économie propre*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2022.

©2022 Le Conference Board du Canada*

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028 |

*Constitué sous la raison sociale d'AERIC Inc.

Ce document est disponible sur demande dans un format accessible aux personnes ayant une déficience visuelle. Agent d'accessibilité, Le Conference Board du Canada
Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262
Courriel : accessibility@conferenceboard.ca

®Le Conference Board du Canada est une marque déposée du Conference Board, Inc. Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Le Conference Board du Canada assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.





Des idées qui résonnent...

**Le Conference
Board du Canada**

Publication 11745

Prix : gratuit

conferenceboard.ca