

BÂTIR UNE MAIN-D'ŒUVRE RÉSILIENTE

Six années d'impact sur l'avenir du travail



Table of Contents

- 1** Pourquoi s'intéresser aux compétences?
- 2** Notre impact en chiffres
- 4** Notre approche singulière
- 5** Notre vision du futur
- 6** L'amélioration des parcours vers l'emploi
- 11** La capacité à suivre le rythme des technologies et de l'automatisation
- 14** Le renforcement des capacités d'adaptation des PME
- 18** La promotion d'une économie inclusive
- 22** La poursuite d'emplois durables

Pourquoi s'intéresser aux compétences?



« Pour concrétiser les ambitions du Canada – plus de logements, un réseau électrique moderne et une économie inclusive et autonome –, nous avons besoin des bonnes personnes, dotées des bonnes compétences, au bon endroit et au bon moment. Nous avons aussi besoin de systèmes de formation capables de s'adapter au prochain défi. C'est là que réside la valeur unique du Centre des Compétences futures. »

– Noel Baldwin
Directeur général du Centre des Compétences futures

Alors que notre économie évolue à un rythme effréné, nous avons besoin d'une main-d'œuvre qualifiée et capable de s'adapter.

Nous appuyons l'innovation dans le perfectionnement des compétences afin que le Canada dispose des bonnes personnes, dotées des bonnes compétences, au bon endroit et au bon moment.

Le marché du travail canadien connaît actuellement une série de perturbations, et d'autres bouleversements sont à prévoir à l'avenir :

- Évolution imprévisible du commerce mondial
- Le vieillissement de la population active et les politiques d'immigration influent sur la main-d'œuvre disponible
- Les technologies transforment le marché du travail et notre main-d'œuvre a besoin de nouvelles compétences pour suivre le rythme
- Les objectifs d'une économie sobre en carbone bouleversent les compétences nécessaires dans tous les secteurs et toutes les régions
- La formation professionnelle peut stimuler la productivité, mais elle demeure sous-utilisée par les employeurs et les travailleurs

Impact et démarche

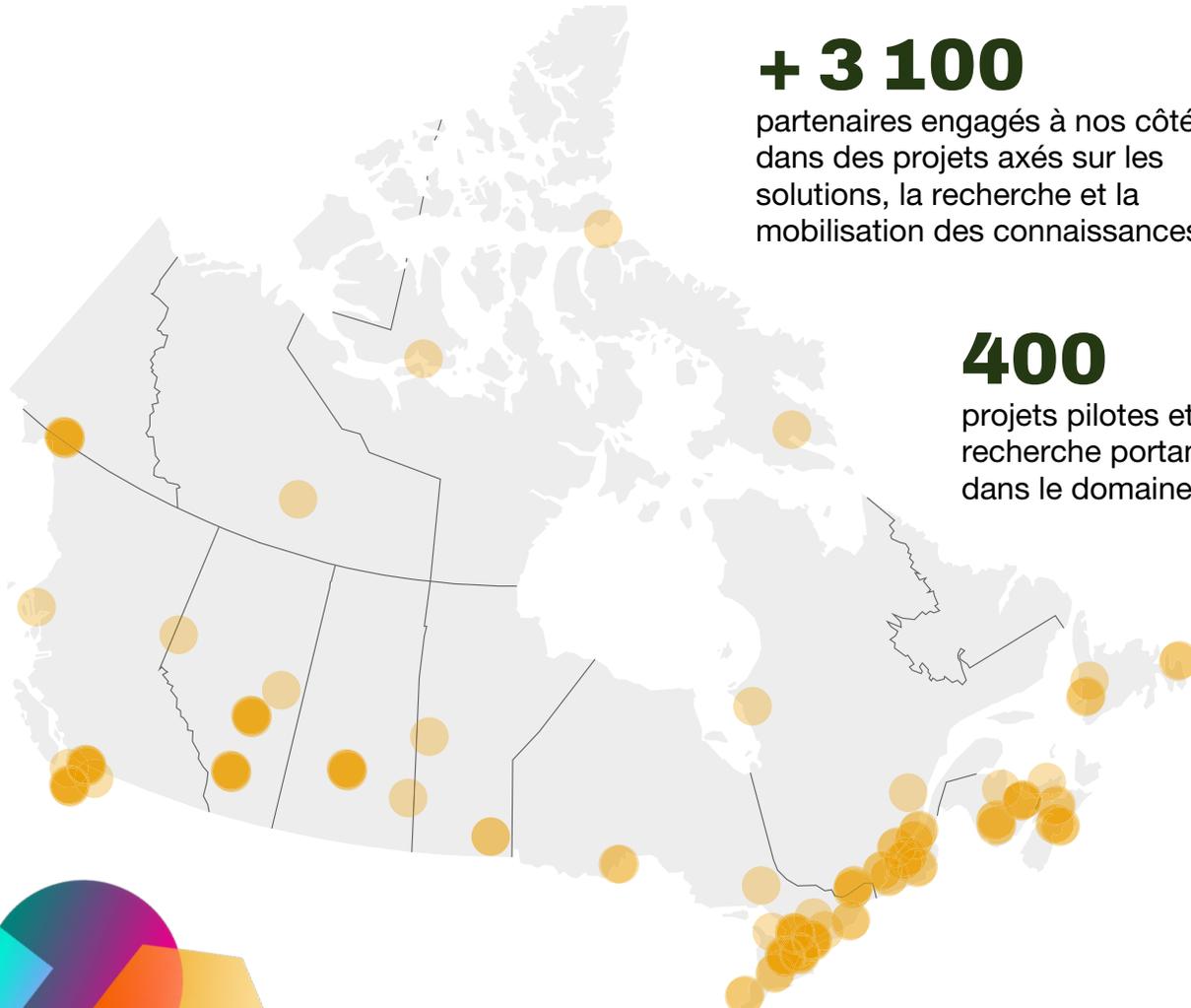
Nous avons un impact dans chaque province, dans chaque territoire et dans chaque secteur

+ 3 100

partenaires engagés à nos côtés dans des projets axés sur les solutions, la recherche et la mobilisation des connaissances

400

projets pilotes et projets de recherche portant sur l'innovation dans le domaine des compétences



Impact économique

309 M \$

investis dans des projets de recherche et des projets pilotes

78 %

des projets achevés ont abouti à une appropriation des ressources sur le terrain, à une expansion des activités ou à des investissements supplémentaires

32 %

des projets sont pilotés par des employeurs ou des associations industrielles

9

partenariats régionaux établis avec des provinces et des territoires pour remédier à des problèmes locaux

Impact social

1,14 M

travailleurs et employeurs ont accès à des ressources qui les aident dans leur cheminement sur le marché du travail

+ 105 500

personnes ont suivi une formation pratique ou accédé à un nouvel emploi

71 %

des projets soutiennent des groupes défavorisés, notamment les jeunes noirs, les Autochtones et les nouveaux arrivants au Canada

23 %

des initiatives sont dirigées par des organismes communautaires issus de groupes sous-représentés

Impact sur l'écosystème

+ 870

rapports de recherche et d'analyse ont été établis, la moitié des utilisateurs déclarant avoir appliqué ces ressources au travail

+ 370

manifestations et présentations à l'intention des décideurs, des employeurs et des spécialistes du perfectionnement des compétences

+ 6 000

leaders et décideurs en matière de perfectionnement des compétences dans notre réseau

+ 1 100

décideurs fédéraux, provinciaux et territoriaux apportent leur concours aux travaux du CCF et sont informés des activités menées

Notre approche singulière

Alors que l'économie se transforme, le Canada et ses collectivités ont besoin de réponses en temps réel pour remédier au déficit de compétences.

Les travailleuses et travailleurs doivent également se préparer à un avenir incertain, marqué par l'évolution rapide des compétences et des emplois. Notre action aide les employeurs à accéder à la main-d'œuvre qualifiée dont ils ont besoin et permet aux travailleuses et travailleurs d'adapter leurs compétences à de nouvelles exigences professionnelles.



Nous expérimentons des idées d'avenir

Grâce à nos quelque 400 projets de recherche et projets pilotes, nous testons de nouvelles approches en matière de formation professionnelle afin de contribuer à établir des politiques, des programmes et des systèmes de formation professionnelle qui prépareront au mieux la population active au monde de demain.

Nous déployons les meilleures solutions à plus grande échelle

Lorsque nous mettons au jour une approche de formation professionnelle qui s'avère efficace dans une région ou un secteur en particulier, nous engageons des investissements pour soutenir son développement et son adaptation, et nous mettons en avant ces idées pour qu'elles puissent être appliquées dans d'autres contextes.

Les données probantes sont notre boussole

Nous contribuons à la mise en place d'une culture où chaque décision repose sur des données probantes : en intégrant des évaluations rigoureuses dans nos projets pilotes, nous ouvrons la voie à des politiques et à des pratiques plus intelligentes pour l'avenir du travail.



Nous misons sur les partenariats pour maximiser l'impact

Nous collaborons avec plus de 3 100 partenaires canadiens (acteurs issus de divers secteurs ou régions, groupes d'employeurs et de travailleurs, établissements d'enseignement, autorités publiques, organismes communautaires et spécialistes) afin de mettre en synergie talents, idées et ressources pour impulser des changements positifs.

Nous faisons connaître les initiatives qui fonctionnent

Nous produisons des analyses et mobilisons des connaissances en temps réel pour permettre aux décideurs et aux acteurs de la formation professionnelle au Canada de prendre les meilleures décisions et d'adopter les pratiques et les politiques les plus efficaces dans un marché du travail en mouvement.

Notre vision du futur

Nous avons eu un réel impact, et ce n'est qu'un début.

En cette période de volatilité et d'incertitude, la constitution d'une main-d'œuvre solide est essentielle à la construction d'une économie résiliente. Il y a du pain sur la planche, puisque les droits de douane, la technologie, les changements démographiques et les priorités écologiques continuent de faire tourner l'économie à plein régime et de faire courir les travailleurs pour tenir la cadence.

La prospérité future du Canada dépend de notre capacité à innover, à nous adapter et à travailler de concert. Les prochaines années exigeront, en matière de compétences, des investissements soutenus dans l'innovation, les partenariats stratégiques et les solutions ajustables qui toucheront davantage de collectivités et de secteurs.

Nous continuons de nous tenir à la pointe de l'innovation dans le domaine des compétences en :

- produisant des travaux de recherche prospective et exploitable permettant de comprendre quelle direction prend le marché du travail
- déployant à plus grande échelle des innovations qui aident les personnes et les entreprises à s'adapter et à se développer
- réunissant des partenaires pour mutualiser nos efforts et déterminer collectivement comment aller de l'avant
- partageant les enseignements en vue de façonner des politiques, des pratiques et des parcours réactifs



À compter de 2025, nous prendrons part à la conception de nouvelles solutions avec des partenaires qui ont des idées prometteuses mais besoin d'aide pour les concrétiser. Par l'entremise de nos groupes de travail, nous formulerons des recommandations visant à appuyer directement le processus décisionnel gouvernemental concernant le développement de la main-d'œuvre.

Les défis à relever par le Canada sont complexes, mais la marche à suivre est claire : la clé d'une économie prospère réside dans une main-d'œuvre prête pour l'avenir.

La réussite du Canada est fonction des priorités que nous nous fixerons.

La prospérité du Canada passe par...

L'amélioration des parcours vers l'emploi

*Face à une incertitude économique croissante, **les travailleuses et travailleurs canadiens doivent plus que jamais se perfectionner ou se recycler** afin de s'adapter à de nouveaux emplois ou secteurs au cours de leur carrière.*

Nous nous attelons à soutenir les travailleuses et travailleurs dans ces transitions en facilitant la création de parcours vers l'emploi plus fluides. Nous collaborons ainsi avec les travailleurs, les systèmes d'éducation, les employeurs et les provinces pour mettre à l'essai des solutions de formation et repenser les services d'emploi et d'orientation professionnelle afin qu'ils soient adaptés, coordonnés et accessibles aux personnes qui en ont le plus besoin.



141
millions de
dollars investis



165
rapports et
publications



105
projets



1 212
partenaires

Nos réalisations marquantes :

La planification des effectifs exige la participation des employeurs

Les employeurs sont des partenaires essentiels du développement de la main-d'œuvre, mais ils sont peu impliqués ou peu consultés lors de la conception des programmes de formation professionnelle. Nos travaux de recherche orientent les discussions nationales sur la mobilisation des employeurs. Emploi et Développement social Canada s'est fondé sur deux de nos rapports – [État des compétences : L'engagement efficace des employeurs dans le développement des compétences](#) et [La formation parrainée par l'employeur](#) – pour [alimenter sa réflexion](#) sur les politiques à mener. Nous avons réuni des intervenants lors d'un [webinaire national](#) afin d'examiner les moyens d'éliminer les obstacles entravant les investissements des employeurs, en particulier des PME, dans la formation professionnelle. Nous avons mis en avant le fait qu'il fallait disposer de données de qualité sur le marché du travail pour nous préparer à l'avenir. Lors des [ateliers](#) que nous avons tenus au congrès Cannexus, des spécialistes du développement de carrière, des employeurs et des décideurs issus des quatre coins du pays ont été amenés à réfléchir au rôle que les employeurs pouvaient jouer en soutenant les travailleurs et les innovations pour améliorer l'accessibilité et la prestation des services de développement de carrière. Dans notre [blogue](#) « Carrefour des compétences », nous avons souligné que les employeurs devaient agir de manière plus stratégique en investissant dans la formation professionnelle.

Mettre l'information sur le marché du travail au service des personnes

Des informations fiables, pratiques et à jour sur le marché du travail permettent de prendre de meilleures décisions en matière de compétences : elles peuvent aider les étudiantes et étudiants à découvrir des parcours professionnels et guider les décideurs dans la mise au point de programmes. Notre [rapport](#) consacré à l'information sur le marché du travail, établi dans le cadre de la série « État des compétences », présente le travail que nous menons avec des partenaires de tout le pays pour combler les lacunes et améliorer la

disponibilité et la qualité des données sur les compétences au Canada. Avec Blueprint, nous avons lancé l'[Initiative sur les données pour les spécialistes](#) afin d'aider les organismes de services communautaires à mieux utiliser l'information sur le marché du travail pour fournir de meilleurs services. Dans notre [balado Compétences futures](#), nous avons échangé avec des experts pour analyser comment les données sur les compétences pouvaient nous aider à composer avec les bouleversements économiques. Nous avons contribué à divers projets d'expérimentation en Colombie-Britannique, en Alberta et en Saskatchewan pour déterminer quelles étaient les meilleures façons de donner aux jeunes les moyens de prendre des décisions concernant leurs études et leur carrière. Les recherches menées se sont traduites par la publication de trois [fiches d'action](#) destinées aux fournisseurs de services d'emploi, aux décideurs et aux spécialistes de l'éducation et de l'information sur le marché du travail.



Formation en cours d'emploi : l'utilité des microcertifications et de l'apprentissage intégré au travail

Pour aider les travailleuses et travailleurs à s'adapter à un marché du travail en constante évolution, la formation doit être flexible, concrète et étroitement liée au travail. Nos rapports « [État des compétences : Microcertifications](#) » et « [État des compétences : Apprentissage intégré au travail](#) » montrent que les microcertifications et l'apprentissage intégré au travail peuvent être des outils efficaces pour faire le lien entre l'éducation, la formation et l'emploi, en particulier pour les jeunes, les nouveaux arrivants et les personnes en milieu de carrière. Lors d'un [webinaire](#), nous avons examiné des stratégies permettant de mettre à profit l'apprentissage intégré au travail et montré comment les microcertifications permettaient de mieux répondre aux besoins actuels en matière de formation professionnelle. Dans le cadre d'un [projet](#) mené en collaboration avec le Northern Alberta Institute of Technology, nous avons constaté que les employeurs avaient conscience du potentiel des microcertifications, mais qu'ils avaient du mal à en évaluer la qualité et la pertinence. Ces travaux ont donné lieu à des recommandations sur les moyens de renforcer la confiance vis-à-vis des microcertifications destinées au développement de la main-d'œuvre et éclairent la conception et le développement de programmes de microcertification partout au Canada. Moyennant un investissement de 2,9 millions de dollars, nous avons mené un [programme pilote d'apprentissage intégré au travail](#) à Calgary, qui consistait à créer un portail en ligne visant à améliorer la coordination entre les établissements d'enseignement postsecondaire et à faciliter les échanges entre les employeurs et les étudiants et étudiantes. Ce projet a été l'occasion d'expérimenter une stratégie incitant les employeurs, notamment les petites et moyennes entreprises, à faire appel à des étudiants.

Faciliter la transition professionnelle des travailleuses et travailleurs en milieu de carrière

Nous nous intéressons à la création de parcours de formation accessibles et flexibles pour aider les travailleuses et travailleurs en milieu de carrière à se réorienter vers des secteurs en croissance ou de nouveaux emplois. Notre [rapport](#) sur la main-d'œuvre en milieu de carrière montre que le Canada risque de passer à côté de nombreux talents s'il n'investit pas dans des programmes de recyclage et de perfectionnement ciblés qui aident les travailleurs expérimentés à réussir leur transition professionnelle et à s'adapter à l'évolution du marché du travail. Le [projet pilote](#) mené par le Consortium pour l'apprentissage en milieu de travail (Work-Based Learning Consortium) s'est penché sur les bouleversements causés par l'automatisation dans le secteur canadien de la fabrication de pointe. Le but était de contribuer à remédier à la pénurie croissante de gens de métier qualifiés en proposant à des travailleurs en milieu de carrière des formations rémunérées en cours d'emploi axées sur l'entretien de moules. Enfin, notre [rapport sur l'accompagnement des travailleurs handicapés](#) en milieu de carrière démontre qu'une conception centrée sur l'utilisateur aide à rendre les activités de formation inclusives et accessibles.



Rehausser la qualité de l'emploi pour tous

Grâce à notre réseau pancanadien de partenaires, nous examinons comment les nouvelles dynamiques du marché du travail redéfinissent notre compréhension et notre définition de la qualité du travail au Canada. Les études et les projets menés dans le cadre de notre [série Qualité de l'emploi](#) portent sur l'effet qu'ont l'essor du travail hybride et à distance, l'évolution des avantages sociaux et les technologies numériques sur la satisfaction au travail.

Notre [groupe d'experts national](#) a réuni des leaders du monde du travail, de l'industrie et des politiques afin d'examiner comment la qualité de l'emploi pouvait favoriser la productivité et l'équité. Sur [Global News Morning Calgary](#), la directrice de la recherche, de l'évaluation et de la mobilisation des connaissances du CCF, Tricia Williams, a parlé de l'évolution des valeurs des travailleuses et travailleurs canadiens et de leurs attentes concernant l'environnement professionnel. [Nos travaux de recherche](#) alimentent les débats nationaux sur les nouveaux enjeux du monde du travail, comme la protection de la vie privée des employés à l'ère numérique, et contribuent à [façonner les politiques publiques](#) dans un univers professionnel en mutation rapide.



Prochaines étapes

Nous nous intéresserons au déploiement à plus grande échelle de solutions jugées efficaces et nous réunirons les acteurs intéressés par le développement de la main-d'œuvre afin de répondre aux questions les plus urgentes sur les moyens d'aider les Canadiennes et les Canadiens à trouver des emplois de qualité.

- Quelles interventions, comme les soutiens globaux, l'apprentissage assisté par la technologie ou les programmes de recyclage, soutiennent le mieux les personnes sans emploi, en situation d'emploi précaire ou en voie de réinsertion sur le marché du travail?
- Comment mieux doter les nouveaux arrivants sur le marché du travail des compétences techniques et générales recherchées en utilisant des modalités d'apprentissage intégré au travail plus efficaces et plus inclusives?
- Quelles innovations faut-il développer en matière d'information sur le marché du travail pour permettre aux acteurs concernés de prendre en temps utile des décisions équitables et fondées sur des données?
- Comment l'écosystème canadien du développement de carrière peut-il évoluer pour offrir des services de meilleure qualité et adopter de nouvelles technologies comme l'IA?

Coup de projecteur

Un nouveau modèle d'apprentissage intégré au travail dans la biofabrication

 Î.P.-É., N.-É., N-B, QC, C-B

 L'Alliance canadienne pour la formation et le développement de compétences en sciences de la vie (CASTL)

Formation sectorielle axée sur les compétences en biofabrication



« Notre partenariat avec la CASTL nous a grandement aidés à relever les défis en matière de compétences. Depuis 2020, nous menons conjointement des programmes de recyclage axés sur les besoins du secteur. Dans le cadre de ces programmes, les participants bénéficient d'une formation pratique sur le même matériel que celui utilisé dans nos locaux, si bien qu'ils sont opérationnels dès leur arrivée. »

– Lee McKinley
Directrice du développement organisationnel
chez BIOVECTRA, entreprise pharmaceutique
et biotechnologique

En savoir plus
Promouvoir la bioéconomie au Canada

Milieux de travail prospères : une approche à double clientèle des services d'orientation professionnelle

 Nouvelle-Écosse

 MixtMode, Fondation canadienne pour le développement de carrière

Modèle de services d'emploi à double clientèle pour la Nouvelle-Écosse



« C'est une réussite pour nous, car nous savons que les employeurs doivent non seulement recruter les bonnes personnes, mais aussi les retenir afin de limiter le roulement de personnel dans un marché du travail en pleine évolution. »

– Amie Haughn
Directrice d'Emploi Nouvelle-Écosse au
ministère du Travail, des Compétences et de
l'Immigration

En savoir plus
définir et étendre Thriving Workplaces

Des perspectives fondées sur des données probantes pour les spécialistes de la fonction publique naviguant vers la main-d'œuvre de l'avenir

 Partout au Canada

 l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Centraliser le développement des talents numériques des fonctionnaires



« Ce n'est pas un simple système de gestion de l'apprentissage. Il vous suffit d'indiquer votre emploi actuel et l'emploi que vous visez, et Navigar vous présente toutes les compétences à acquérir pour ce nouvel emploi. La plateforme vous oriente ensuite vers différents organismes de formation partenaires et vous propose les cours adaptés à vos besoins. C'est ça, la force de Navigar : tout est réuni au même endroit. »

– Sean O'Reilly
Président de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

En savoir plus
Soutenir le perfectionnement des compétences dans la fonction publique canadienne

La prospérité du Canada passe par...

La capacité à suivre le rythme des technologies et de l'automatisation

Les évolutions technologiques, notamment l'intelligence artificielle (IA), créent une certaine incertitude quant aux emplois, aux compétences requises et aux répercussions sectorielles et géographiques.

Compte tenu de l'intégration des technologies, il est essentiel que les travailleuses et travailleurs acquièrent rapidement et avec souplesse les aptitudes nécessaires pour s'adapter au changement.

Nous testons actuellement des solutions de formation destinées à aider les travailleuses et travailleurs à perfectionner leurs compétences en IA et à rester au fait des avancées technologiques. Nous étudions également des outils d'IA susceptibles d'améliorer les services de formation et d'emploi.



45
millions de
dollars investis



93
rapports et
publications



66
projets



839
partenaires

Nos réalisations marquantes :

Le travail à l'ère de l'IA

L'intelligence artificielle transforme rapidement le travail en automatisant les tâches répétitives et en créant de nouveaux besoins en compétences. Pour accompagner cette transformation, nous [investissons](#) dans la recherche et la conception de programmes afin de cerner qui sont les personnes les plus concernées, d'évaluer l'adéquation entre les compétences numériques des travailleurs et celles exigées pour les emplois les plus recherchés, et de comprendre comment les travailleurs s'adaptent. Dans le [Toronto Met University Magazine](#), Tricia Williams, Ph. D., directrice de la recherche, de l'évaluation et de la mobilisation des connaissances du CCF, a expliqué quelles étaient les compétences les plus utiles dans le cadre de la révolution de l'IA. Nos investissements en faveur de la formation aident les travailleurs et les professionnels du développement de carrière à utiliser cette nouvelle technologie.

Nos travaux ont été mis en avant dans une série d'articles de BetaKit, qui montrent que les travailleurs doivent acquérir les compétences nécessaires pour maîtriser l'IA, qu'ils [adoptent l'IA plus vite](#) que les employeurs et que de [nouveaux outils](#) peuvent servir à soutenir les demandeurs d'emploi. Les enseignements tirés de notre [rapport sur l'IA](#) aident les décideurs à prendre des décisions éclairées et ont été examinés lors de tables rondes organisées par Emploi et Développement social Canada. Nous avons commandé une étude, intitulée « [L'algorithme des compétences](#) », qui cartographie en temps réel les besoins en compétences numériques sur le marché du travail canadien. Nos investissements dans des secteurs en proie à de graves pénuries de main-d'œuvre et [de compétences, comme la santé](#), ouvrent des perspectives concrètes pour les personnes confrontées aux changements induits par l'IA.



Instaurer la confiance grâce à des formations inclusives en IA

L'IA recèle un formidable potentiel pour accroître la productivité, mais son adoption peut être freinée par des préoccupations ayant trait à la sécurité de l'emploi, à la confidentialité des données et aux déséquilibres de pouvoir. Nos travaux démontrent que ces obstacles peuvent être surmontés grâce à une conception réfléchie et inclusive. Dans le cadre d'un [partenariat](#) que nous avons noué avec l'Institut Michener pour accélérer l'adoption de l'IA dans le secteur de la santé, nous avons conçu des formations conjointement avec des professionnels de la santé et des groupes en quête d'équité. Cette démarche a permis de renforcer la confiance envers l'IA et d'améliorer les soins aux patients en dotant les cliniciens des moyens d'affiner les diagnostics et d'optimiser les processus de travail.

Par ailleurs, notre investissement dans le [projet « De la donnée à la décision »](#) de l'Université de Montréal a permis à plus de 3 000 professionnels de suivre une formation personnalisée en IA composée de neuf modules en ligne. L'importance de cette [initiative a été confirmée par une étude menée avec l'Institut du Québec](#), qui révèle que plus de 800 000 emplois pourraient être menacés par l'automatisation au Québec, un constat également relayé par [La Presse](#) et [CBC](#). L'adoption de l'IA se fait plus facilement lorsque chacun a accès aux ressources nécessaires pour s'impliquer véritablement.

Une IA responsable au service du développement de la main-d'œuvre

Le CCF œuvre pour que l'IA aide à rendre les systèmes d'emploi plus justes et attentifs aux biais. Conçu en [partenariat avec le Conference Board du Canada](#), l'outil [OpportuAvenir](#) utilise l'IA pour faire correspondre les compétences des individus avec les parcours professionnels recherchés. Grâce à l'analyse prédictive, il permet aux utilisateurs de trouver des postes prometteurs adaptés à leurs compétences et à leur expérience, facilitant ainsi les transitions en milieu de carrière. Nous avons également collaboré avec

CivicAction en vue de la mise au point de [HireNext](#), un outil gratuit qui aide les employeurs à évaluer et à améliorer l'inclusivité de leurs offres d'emploi de premier échelon et propose des recommandations personnalisées visant à garantir des pratiques d'embauche équitables. Nos [webinaires](#) bilingues et nos groupes d'apprentissage entre pairs ont été l'occasion de présenter des études sur l'utilisation de l'IA et sur la façon dont cette technologie peut renforcer les compétences humaines, plutôt que les remplacer. Nous traduisons ces connaissances en actions concrètes sur le terrain. Enfin, [notre collaboration avec le Conseil de recherches en sciences humaines](#) met en avant l'importance de donner la priorité aux points de vue et au bien-être des employés lors du déploiement de l'IA, sans se limiter aux seuls aspects technologiques.



Prochaines étapes

Nous nous attacherons à examiner les moyens d'utiliser les outils numériques et l'IA pour ouvrir de nouveaux débouchés, améliorer les services d'emploi et faire en sorte que les travailleuses et travailleurs, en particulier les personnes les plus exposées aux mutations en cours, ne restent pas sur la touche. Nos prochaines études et initiatives porteront sur les questions suivantes :

- Comment les politiques et les initiatives en matière de compétences peuvent-elles aider les travailleuses et travailleurs à s'épanouir dans une économie axée sur la technologie?
- Quelles conditions faut-il réunir pour déployer des outils technologiques à grande échelle?
- Comment concevoir des outils numériques et d'IA qui ne fragilisent pas l'équité, mais la renforcent?
- De quels types de soutien les petites et moyennes entreprises ont-elles besoin pour adopter des solutions numériques et perfectionner les compétences de leur personnel?

Coup de projecteur

OpportuNext

 Partout au Canada

 Le Conference Board du Canada

Exploiter les données du marché du travail pour aider les Canadiens



« Dans un marché du travail canadien en constante évolution, il est essentiel de disposer de données fiables et à jour. Sans elles, les particuliers, les spécialistes du développement de carrière et les décideurs risquent de prendre des décisions sans avoir une vision claire de l'avenir. Des outils d'information sur le marché du travail accessibles aident à bâtir des parcours professionnels éclairés et équitables. »

– Tony Bonen
Directeur général, Recherche économique,
Le Conference Board du Canada

En savoir plus
Outiller les professionnels en
développement de carrière

L'IA, l'évolution des compétences futures et l'avenir du travail

 Partout au Canada

 Diversity Institute, Environics Institute

État des lieux de l'IA au travail



« Le paradoxe canadien de l'IA, c'est que nous sommes leaders mondiaux dans son développement, mais à la traîne dans son adoption. Nos recherches montrent que les employés devancent leurs employeurs : signe d'apprentissage continu, mais aussi de risque. En pleine crise économique et de productivité, il faut adopter l'IA tout en protégeant la vie privée et la sécurité, avec des garde-fous. Notre cadre de compétences en matière d'IA reconnaît l'importance des compétences approfondies en IA, mais aussi des compétences nécessaires à une adoption responsable de l'IA et à la maîtrise de l'IA pour tous. »

– Wendy Cukier

Fondatrice et directrice des études, Diversity Institute

En savoir plus
**Comprendre le fossé en
matière d'IA**

La prospérité du Canada passe par...

Le renforcement des capacités d'adaptation des PME

Les petites et moyennes entreprises (PME) emploient la grande majorité de la main-d'œuvre canadienne. Toutefois, elles éprouvent de grandes difficultés à s'adapter aux mutations rapides en cours et, notamment, à constituer la main-d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin pour intégrer les technologies et rehausser leur productivité.

Nous travaillons avec différents partenaires pour soutenir des solutions qui répondent aux besoins immédiats des PME en matière de compétences, qui réduisent les obstacles en termes de temps et de coûts et qui ont les meilleures chances d'attirer des investissements accrus dans le recyclage, le perfectionnement et le développement des employés.

Nous collaborons avec plus de 130 partenaires pour mettre à l'essai de nouveaux modèles et tirer parti des économies d'échelle, le but étant d'élargir l'offre de formations, d'améliorer la capacité des ressources humaines et d'assurer la résilience des PME.



14
millions de
dollars investis



21
rapports et
publications



16
projets



188
partenaires

Nos réalisations marquantes :

Des solutions de formation flexibles et sur mesure sont mieux adaptées aux besoins des PME

Nos travaux sur l'[adaptabilité des PME](#) révèlent que les petites entreprises proposent moins souvent à leurs employés des possibilités de formation formelle, faute de temps ou de capacité ou en raison de contraintes budgétaires. Selon notre rapport « [L'intelligence artificielle au travail](#) », qui s'appuie sur des enquêtes menées auprès de plus de 5 000 Canadiennes et Canadiens, près de trois employés sur dix déclarent utiliser des outils d'IA au travail, mais 44 % d'entre eux indiquent n'avoir reçu aucune formation formelle. Les résultats du [projet](#) que nous avons mené en partenariat avec pointA montrent que les PME ne sont pas opposées à la formation, mais qu'elles ont besoin de solutions plus flexibles, plus courtes et adaptées à leur réalité.

Soutenir les entrepreneurs est indispensable pour garantir la résilience des PME

L'entrepreneuriat est une voie de premier plan vers l'inclusion économique et l'innovation. Notre [rapport](#) sur la création d'entreprise dresse un état des lieux du paysage entrepreneurial canadien, en mettant en lumière les différences régionales et les motivations qui poussent les personnes à se lancer à leur

compte. Grâce au [programme BACEL](#), des entrepreneurs noirs ont bénéficié d'une formation pratique pour créer et développer des entreprises dans des secteurs aussi variés que la construction et la garde d'enfants, répondant ainsi aux besoins de leurs collectivités locales. Notre [balado « Les femmes en entrepreneuriat »](#) souligne, quant à lui, l'importance d'un accompagnement inclusif et de proximité. Les enseignements tirés montrent que des mesures de soutien ciblées peuvent contribuer à bâtir des entreprises prospères et à renforcer l'écosystème des PME au Canada.

Pour être efficaces, les outils numériques doivent être conçus avec la participation des PME

Des formations accessibles, concises et adaptées aux employeurs sont plus susceptibles d'améliorer la productivité de la main-d'œuvre. Des projets comme [Skills Bridge](#) proposent des cours ciblés dans des domaines tels que la gestion, l'équité et les compétences numériques, en s'éloignant des formats statiques et magistraux.

Dans notre [balado](#) Compétences futures, nous avons accueilli Jonathan Barr, directeur principal à Innovation, Sciences et Développement économique Canada, ainsi que d'autres experts pour discuter de l'importance d'une bonne productivité. Dans les collectivités autochtones du Nord, le [projet EntrepreNorth](#) a démontré l'impact des innovations numériques intégrées au contexte culturel. L'application qui a été mise au point dans le cadre de ce projet, en collaboration avec des aînés, allie compétences en affaires, savoirs traditionnels et cadre de bien-être, de manière à rendre le parcours entrepreneurial plus complet et plus accessible. Ces initiatives montrent que la formation numérique est plus efficace lorsqu'elle est flexible, adaptée aux spécificités culturelles et conçue en concertation avec les communautés et les entreprises auxquelles elle s'adresse.



Les PME gagnent à se faire accompagner par des intermédiaires et à utiliser des plateformes numériques

Nos travaux soulignent que les employeurs ont besoin d'aide pour adopter et utiliser des plateformes numériques. Des organisations faisant office d'intermédiaires peuvent jouer un rôle important à ce titre, en aidant à l'intégration de nouveaux employés, à la gestion des ressources humaines et à la reconnaissance des compétences. Notre [partenariat avec BioTalent Canada a abouti à la création d'une trousse d'outils à l'usage des PME](#), qui a aidé les entreprises de biotechnologie à renforcer leurs capacités en gestion des ressources humaines durant les périodes de perturbation. Les enseignements tirés du projet [Skills Bridge](#) montrent que la formation est plus efficace lorsqu'elle s'accompagne de mesures de soutien globales qui font le lien entre la formation et les objectifs des entreprises.



Les modèles collaboratifs peuvent démultiplier les résultats et favoriser la durabilité

Notre partenariat avec des intermédiaires spécialisés, dont EMC Canada et la Chambre de commerce de l'Ontario, a donné lieu à la création de modèles pratiques et évolutifs permettant de remédier aux obstacles auxquels les petites entreprises sont confrontées de longue date. L'[initiative de rémunération au rendement](#) d'EMC a permis d'aligner la formation sur des résultats quantifiables, tandis que le rôle fédérateur de la Chambre de commerce a aidé plusieurs employeurs à mutualiser leurs besoins de formation et à réaliser des économies d'échelle.

Les projets que nous avons menés en collaboration avec notre partenaire de recherche, le Diversity Institute, sur la [transition écologique des PME](#) et, notamment, sur le rôle moteur des femmes dans la transition vers la carboneutralité et sur les [disparités régionales](#), ont éclairé nos travaux et apporté des éléments utiles en vue de la conception de programmes et du choix des investissements à opérer dans le renforcement des capacités des PME. Lors des manifestations « Perspectives en action » organisées en Ontario et au Québec, nous avons tenu des séances consacrées aux nouveaux besoins de formation des PME et mis en avant une [plateforme de recrutement et de rétention](#), baptisée Bienvenue Onboard, financée par le CCF et gérée par l'Université Concordia. Les enseignements tirés montrent que, lorsque les immigrants obtiennent de l'aide dans le cadre de leur intégration au travail et dans la collectivité, ils sont plus susceptibles de rester dans l'entreprise qui les emploie, notamment dans les régions situées en dehors des grandes métropoles.



Prochaines étapes

Nous investirons dans le développement à plus grande échelle de modèles à fort impact et dans de nouvelles approches prometteuses pour appuyer le perfectionnement des compétences et la croissance des PME canadiennes. Nos prochaines études et initiatives porteront sur les questions suivantes :

- Comment les pratiques prometteuses qui s'attaquent aux obstacles rencontrés par les PME en matière de formation et d'innovation en ressources humaines peuvent-elles être déployées à plus grande échelle, de manière durable?
- Quels outils aident les PME à évaluer et à reconnaître les compétences, et dans quels cas ces outils aident-ils à combler les écarts persistants entre compétences recherchées et compétences disponibles?
- Quels sont les facteurs qui influent sur les décisions prises par les PME en matière d'investissement dans les compétences, et quels comportements organisationnels sont associés à une forte implication dans la formation et au développement des ressources humaines?
- Dans quelles conditions les plateformes numériques réduisent-elles les coûts et les contraintes de temps pour les PME qui souhaitent former leurs employés, recruter du personnel qualifié et valoriser les compétences?
- Quels types d'intermédiaires dirigés par des entreprises sont les plus efficaces pour coordonner la demande collective en matière de perfectionnement et de recyclage?

Coup de projecteur

Skills Bridge

 N.-É., Alb., Ont., Qc

 Ontario Chamber of Commerce, Magnet, Diversity Institute

Formation professionnelle dirigée par un intermédiaire pour les PME



« Le Canada est à la traîne en matière de productivité. L'une des façons d'y remédier est d'aider les petites et moyennes entreprises à former et à perfectionner leurs employés. Nous avons conçu une plateforme en collaboration avec les employeurs afin que les programmes soient axés sur les compétences qu'ils jugent les plus importantes. Résultat : le taux de satisfaction est très élevé. »

– Louie Di Palma
Vice-président, programmes relatifs aux PME, Chambre de commerce de l'Ontario

En savoir plus
Un système de gestion de l'apprentissage pancanadien

Analyse des programmes d'accueil des immigrantes et immigrants qualifiés

📍 Québec

👥 Concordia University

Attirer et retenir les nouveaux arrivants dans les PME québécoises



« Pour que des recherches aient un impact concret, elles doivent être ancrées dans le local et mobiliser une diversité d'acteurs, conditions essentielles pour trouver des solutions adaptées aux réalités et aux besoins de chacun. C'est dans cet esprit que nous avons mené notre étude pour le compte du CCF. Nous avons analysé les stratégies employées par les PME situées dans des régions moins prisées par les immigrants pour attirer, intégrer et retenir des employés issus de l'immigration. Nous nous sommes également intéressés au point de vue des employés, qu'ils soient immigrants ou non, à tous les échelons de l'entreprise, sur l'efficacité de ces stratégies. »

– Alicia Piechowiak

Ph. D., chercheuse postdoctorale,
Université du Québec à Montréal (UQAM)

En savoir plus
Favoriser la réussite des nouveaux arrivants

Un modèle de rémunération en fonction du rendement pour la formation professionnelle

📍 Manitoba

👥 Société de recherche sociale appliquée, Le consortium Excellence in Manufacturing

Favoriser la formation en entreprise par la rémunération au rendement



« Le fait que les membres de notre personnel et de notre équipe de direction aient pu suivre une formation a été un atout majeur pour le développement de notre entreprise. Notre cohésion d'équipe s'est améliorée, tout comme notre capacité à résoudre les problèmes. Nous avons aussi acquis des compétences en leadership. Nous mettons ces enseignements en pratique tous les jours. »

– Gabrielle Vanstraelen

Vice-présidente de Freedom Concepts,
entreprise manitobaine de vélos accessibles

En savoir plus
Cartographie des formations dispensées par les employeurs

La prospérité du Canada passe par...

La promotion d'une économie inclusive

Alors que les pénuries de main-d'œuvre et de compétences et les interruptions de travail persistent dans tout le pays, la diversification des effectifs n'est plus uniquement un objectif d'équité, mais une stratégie universelle pour stimuler la résilience, l'innovation et la croissance durable, tous secteurs confondus.

Nous développons une vision plus claire des rouages des obstacles systémiques et favorisons des approches inclusives et fondées sur des données probantes qui améliorent la situation de l'ensemble de la population canadienne sur le marché du travail, en prêtant une attention particulière aux jeunes noirs, aux nouveaux arrivants, aux peuples autochtones et aux habitants des collectivités nordiques.



58
millions de
dollars investis



119
rapports et
publications



94
projets



830
partenaires

Nos réalisations marquantes :

Progrès de l'équité dans la pratique

Créer une économie inclusive signifie intégrer l'équité dans la conception et la prestation des initiatives de développement des compétences. Quelle que soit l'industrie ou la collectivité, le CCF prône des approches qui réduisent les obstacles systémiques et accroissent l'impact. Nos travaux de recherche sur la promotion des femmes dans le milieu des TI dégagent des [pratiques exemplaires](#) dans le but d'améliorer l'inclusion dans le milieu professionnel, du recrutement et du maintien en poste aux parcours d'avancement. Notre [guide](#) sur ce que les étudiants neuroatypiques peuvent attendre du passage à l'enseignement postsecondaire leur fournit des outils tout en aidant les établissements à leur offrir un meilleur soutien. Dans notre [balado](#) du CCF, nous avons échangé avec des spécialistes de la neurodiversité en milieu professionnel. Au Canada atlantique, notre projet pilote réinvente [la façon dont les collèges interagissent](#) avec les apprenants mal desservis, en mettant l'accent sur des parcours modulaires et adaptables qui reflètent les besoins divers des étudiants. Grâce au programme ACCÉLÉRER Leadership, les employeurs [intègrent l'inclusion](#) dans les circuits de la direction. Combinées, ces initiatives montrent que la promotion de l'équité est un moteur de l'innovation, de la participation économique et de la résilience à long terme.

Création de parcours renforcés propices à la réussite des jeunes

Les jeunes du Canada doivent se frayer un chemin dans un marché du travail aux attentes fluctuantes et [sont nombreux à avoir du mal à accéder à un emploi de qualité et à développer leur carrière](#) en dépit de leur aisance numérique présumée. Nos projets explorent les moyens d'améliorer les perspectives de carrière à long terme et le bien-être des jeunes au Canada. En Colombie-Britannique, nos partenaires de Reboot Plus collaborent avec des conseils scolaires et des organismes communautaires pour [renouer avec les jeunes qui ont décroché](#) en leur offrant des soutiens en vue de terminer leurs études secondaires et d'envisager des études postsecondaires. Notre webinaire sur le [renforcement de l'autonomie de la jeunesse au Canada](#) a

réuni 250 personnes des quatre coins du Canada. Un tiers de celles qui ont répondu à notre sondage ont déclaré qu'elles comptaient utiliser ce qu'elles avaient appris dans le cadre de leur travail. Nous avons établi des partenariats en vue d'examiner comment de petits changements stratégiques, comme des messages mieux formulés ou des formulaires de demande simplifiés, peuvent [augmenter la participation](#) des jeunes aux services d'orientation professionnelle et postsecondaire. Avec notre soutien, le Better Work Project de l'Université métropolitaine de Toronto (Toronto Metropolitan University) propose des [perspectives](#) quant à la manière dont les jeunes définissent la qualité de l'emploi et aux conséquences en matière d'implication et de maintien en fonction.

Investissement dans le talent, l'innovation et le leadership des Noirs

Aider les communautés noires à prospérer au sein de l'économie revient à investir dans les talents, à démanteler les obstacles structurels et à élaborer conjointement des solutions qui reflètent l'expérience. Nous avons appuyé le [programme ELITE pour les jeunes noirs](#), qui permet à plus de 300 étudiants postsecondaires noirs de suivre un apprentissage expérientiel dans les domaines de l'innovation, de la recherche et de l'entrepreneuriat, afin de contribuer à jeter un pont entre la formation et les carrières recherchées dans les STIM. Nos travaux de [recherche](#) ont permis de schématiser l'expérience différente que vivent les jeunes racisés au sein du marché du travail, et de déceler à la fois des écarts persistants en matière d'emploi et des leviers d'action prioritaires. Le dialogue communautaire constitue un autre moyen de façonner la réflexion stratégique. En réunissant des porte-parole communautaires et des chefs de file sectoriels, nous [avons animé un dialogue](#) sur les expériences racisées dans l'immobilier qui a mis en relief les obstacles à l'équité, à la confiance et à l'accès d'une part, et orienté la conversation vers des solutions politiques plus inclusives d'autre part. Enfin, [notre balado a donné la parole à des chefs de file qui promeuvent l'équité](#) et les talents noirs dans le marché du travail en faisant partager des perspectives concrètes tirées de leur expérience aussi bien professionnelle que personnelle.

Soutien de solutions dirigées par les Autochtones pour un avenir durable

Nos partenariats contribuent à façonner des approches inclusives qui reflètent les priorités locales, les forces culturelles et les visions communautaires de l'avenir. Qu'il s'agisse de concevoir conjointement des possibilités de formation dans les domaines du [tourisme](#), de la [pêche](#) et des [métiers](#) ou de [bâtir des infrastructures pour des systèmes](#) fondés sur le savoir autochtone, ces initiatives permettent de réaliser des changements durables. Elles reposent sur des partenariats à long terme qui respectent et développent le leadership, les systèmes de connaissances et les visions de l'avenir autochtones. Elizabeth Stone, responsable du savoir autochtone au Collège Fleming, a rédigé un [blogue](#) sur la façon dont la réconciliation impose à la fois de se familiariser avec la situation et de combler les lacunes en matière d'emploi des Autochtones. Nos travaux de [recherche](#) menés avec le Conference Board du Canada offrent une analyse exhaustive du marché du travail et des prévisions économiques pour le Yukon, le Nunavut et le nord de l'Ontario précisant les compétences recherchées et les initiatives en matière de formation dans ces régions. Ces travaux ont été salués par le gouvernement du Yukon dans un [communiqué de presse](#) comme une précieuse contribution à la connaissance et au renforcement de l'économie du territoire.

Amélioration des résultats en matière d'emploi des nouveaux arrivants

De nombreux nouveaux arrivants continuent de se heurter à des obstacles pour trouver un emploi correspondant à leurs compétences, et ce, malgré un niveau d'études élevé et une expérience internationale. Le CCF [investit](#) dans des solutions qui aident à valider les talents des nouveaux arrivants, à renforcer les capacités des employeurs et à créer des parcours vers l'emploi propres à chaque secteur. Grâce au [programme Facilitating Access to Skilled Talent \(FAST\)](#), les nouveaux arrivants sont en mesure d'évaluer leurs compétences par rapport aux normes canadiennes, d'obtenir la reconnaissance de leurs compétences et d'établir le contact avec des employeurs dans des secteurs à forte croissance, comme la biotechnologie, les métiers spécialisés et les TI. Notre [partenariat régional](#) avec la CPMT au Québec teste des moyens d'aider les immigrants et les groupes sous-représentés à participer pleinement au marché du travail de la province. À Terre-Neuve-et-Labrador, [notre partenariat](#) avec l'Association for New Canadians a permis à 300 personnes de participer à

des séances de mentorat, de développement des compétences et de réseautage sectoriel, améliorant leur connaissance des techniques de recherche d'emploi, des services d'orientation professionnelle et de la culture du travail au Canada. Nos travaux [de recherche sur les immigrants de deuxième génération avec le Diversity Institute](#), élargissent notre vision des stratégies d'inclusion à long terme.



Prochaines étapes

Nous concentrerons notre attention sur le renforcement de l'impact pour les collectivités autochtones et nordiques, les jeunes noirs et les nouveaux arrivants au Canada. Nos prochaines études et initiatives porteront sur les questions suivantes :

- Comment faire participer les collectivités à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes axés sur les compétences?
- Quelles sont les approches efficaces pour sensibiliser les employeurs et les inciter à adopter des pratiques de recrutement plus équitables et les principes de la diversité, de l'inclusion et de la réconciliation sur le lieu de travail?
- Qu'est-ce qui fonctionne, pour qui et dans quel contexte, afin de lutter contre le racisme anti-Noirs sur les lieux de travail et au sein des organismes de formation et de développement des compétences?
- Quels moyens sont efficaces pour aider les nouveaux arrivants à acquérir les compétences générales transférables ou les compétences favorisant l'employabilité très recherchées sur les lieux de travail canadiens?
- Comment les approches de développement des compétences dirigées par les Autochtones peuvent-elles répondre aux besoins des PME et des entrepreneurs nordiques et autochtones?

Coup de projecteur

Programme ELITE (Apprentissage expérientiel de l'innovation, de la technologie et de l'esprit d'entreprise) pour les jeunes Noirs

 Alberta

 University of Alberta

Adapter l'apprentissage intégré au travail aux jeunes Noirs



« Dans l'ensemble, il s'agit d'une formidable occasion de développer de nouvelles compétences, de tisser des liens avec des personnes partageant les mêmes idées, d'acquérir de l'expérience dans le secteur et d'explorer des perspectives de carrière intéressantes. »

– Onami Ademola
Étudiante en troisième année de génie informatique à l'Université de l'Alberta

En savoir plus
Préparer les jeunes
Noirs aux STIM

Matrice des compétences des Inuvialuit

 Territoires du Nord-Ouest, Yukon

 Inuvialuit Regional Corporation (IRC)

Adapter les compétences pour la main-d'œuvre autochtone du Nord



« La matrice de compétences nous aide à révéler une énorme variété de compétences au sein de notre communauté. Nous rencontrons des compétences traditionnelles, mais les habitants de la région possèdent aussi des compétences de vie qui sont transférables à pratiquement n'importe quelle tâche accomplie ici quotidiennement. Et ça ne s'arrête pas là : la base de données va nous renseigner sur nos besoins en formation ainsi que sur nos besoins langagiers et culturels. Cette matrice va nous être extrêmement utile. »

– Katherine Gurugaq Ciboci
Responsable des capacités au service de l'éducation, de la formation et des capacités de la Société régionale inuvialuite (SRI)

En savoir plus
Une solution systémique pour
l'emploi des autochtones

Faciliter l'accès aux talents qualifiés

 Nouvelle-Écosse, Colombie-Britannique, Manitoba, Ontario

 Immigration Employment Council of British Columbia

Évaluation des compétences des primo-arrivants pour accélérer l'emploi



« Il nous fallait un outil pour aider les nouveaux arrivants à évaluer leurs compétences, puisque cette démarche contribue à déterminer quelles sont les possibilités d'emploi et s'il est nécessaire pour eux de se lancer dans un processus de perfectionnement ou de recyclage. FAST est devenu cet outil. Il s'agit d'une plateforme en ligne d'évaluation et de développement des compétences qui aide nos clients à mieux se préparer à intégrer la main-d'œuvre canadienne. »

– Olive Ozoemena

Directrice des programmes : langues et marché du travail à l'Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)

En savoir plus
Libérer le potentiel des nouveaux arrivants

La prospérité du Canada passe par...

La poursuite d'emplois durables

La transition vers une économie à zéro émission nette d'ici 2050 s'accompagnera d'une transformation économique rapide, avec à la clé des perturbations aussi bien positives que négatives pour les industries, les marchés du travail et les collectivités.

Incertain, l'impact sur la demande de main-d'œuvre et de compétences viendra s'ajouter aux difficultés actuelles telles que les pénuries, la productivité en berne et l'imprévisibilité des changements technologiques. Afin de rendre l'épreuve la moins difficile possible pour les travailleurs touchés, il va falloir élaborer de nouvelles approches de planification et de coordination au sein de l'écosystème des compétences. Il faudra en outre veiller à ce que les solutions ne laissent aucun groupe ou aucune communauté sur le carreau durant la transition.

Avec nos partenaires, nous nous attachons à définir une variété d'approches axées sur les compétences susceptibles d'aider les travailleurs, les employeurs et les collectivités à faire face à la transition vers la neutralité carbone.



22
millions de
dollars investis



38
rapports et
publications



25
projets



268
partenaires

Nos réalisations marquantes :

Cartographie de la transition verte

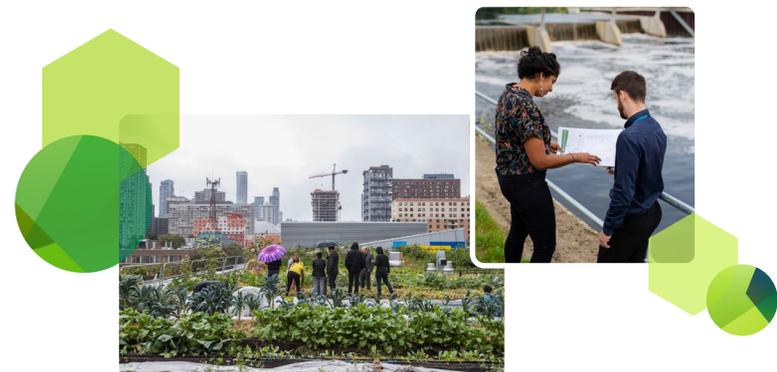
Les enseignements de notre [rapport](#) sur les emplois durables montrent que la transition verte est une transition de la main-d'œuvre. Le changement ne concerne pas les seules technologies émergentes, mais également les travailleurs, qu'il convient de soutenir pendant le bouleversement, en particulier ceux des secteurs à intensité carbonique. [Les chercheurs](#) participant à notre collaboration avec l'Institut pour l'IntelliProspérité dissèquent les différents parcours vers les nouvelles possibilités d'emploi et définissent les futures compétences qui seront exigées dans les différents secteurs.

Certaines populations, notamment dans les régions tributaires des ressources ou les communautés ayant droit à l'équité, font face à un plus grand nombre de perturbations tout en ayant moins de possibilités sans soutiens ciblés et formations inclusives. Les leçons tirées de nos projets indiquent qu'une transition équitable nécessitera des réseaux de soutien des travailleurs déplacés, y compris [des interventions de perfectionnement des compétences](#) et une approche intégrée du recyclage. Nos travaux de recherche révèlent que la transition du Canada vers la neutralité carbone nous obligera à repenser la façon dont nous préparons les travailleurs à saisir les occasions émergentes et dont nous les soutenons à cette fin, tout particulièrement ceux qui sont le plus exposés au risque de déplacement. Ces thèmes étaient au cœur du [webinaire sur un avenir durable](#) organisé par le CCF, lors duquel nous avons réuni des chefs de file de la main-d'œuvre et des responsables des politiques afin de discuter des mesures qui s'imposent pour préparer l'économie du Canada à un avenir neutre en carbone.

Mise en évidence de l'importance des compétences non techniques

Les compétences non techniques, comme la résolution de problèmes et la communication, sont aussi décisives que l'expertise technique dans la transition verte. Le directeur général du CCF, Noel Baldwin, [a rédigé un article dans](#) la revue *Options politiques* au sujet des nouvelles données d'enquête sur les compétences des adultes de l'OCDE, qui révèle que la population

canadienne se classe parmi les 10 premières ou juste après en ce qui concerne les ensembles de compétences essentiels comme la littératie, la numératie, la résolution de problèmes et les compétences socioaffectives. Nous [avons réuni des chefs de file](#) de l'OCDE et du Collège universitaire du Nord pour discuter de l'évolution des compétences et de la culture des compétences pour l'avenir. Notre [projet](#) avec l'accélérateur d'adoption des technologies propres Foresight a constaté que les employeurs de ce secteur accordaient la priorité aux compétences générales, ainsi qu'à l'expertise technique et à la compréhension des principes de base des changements climatiques et de la durabilité. Il souligne ainsi l'importance de ces compétences générales, qui seront exigées pour occuper un emploi dans un futur décarboné. Des projets soutenus par le CCF en partenariat avec l'[Academy for Sustainable Innovation](#) et la [Canadian Skills Training & Employment Coalition](#) ont étudié comment promouvoir des formations inclusives en leadership qui mettent l'accent sur les compétences non techniques stimulant l'action climatique.



Alignement des compétences vertes sur les besoins de l'industrie

Notre étude [L'embauche verte](#) constate qu'il existe une discordance entre les programmes de formation et de développement de la main-d'œuvre et les qualifications requises, les employeurs ne disposant pas d'une définition cohérente des compétences vertes. Elle révèle une lacune systémique importante : en l'absence d'une terminologie claire concernant les compétences vertes, les investissements en matière de formation risquent de rater la cible. Les enseignements de notre étude [Main-d'œuvre 2030](#) et de notre projet de [normes pour une économie bleue durable](#) soulignent la force des normes sectorielles pour harmoniser les pratiques en matière d'éducation, de formation et d'embauche. La leçon pour le gouvernement et l'industrie est que nous devons investir conjointement dans des cadres communs qui précisent quelles compétences sont nécessaires et où. L'enseignement traditionnel doit absolument évoluer pour ne pas être dépassé. Les travaux de recherche sur la [définition de programmes d'études écologiques](#) mettent en évidence un fossé entre l'urgence de l'action climatique et l'intégration de la durabilité dans les programmes actuels. Nous avons réuni des spécialistes véhiculant le point de vue des employeurs, de l'enseignement postsecondaire et de la scène internationale dans le cadre d'un [épisode de notre balado](#) qui s'est intéressé à l'urgence de former des diplômés outillés pour diriger et prospérer au sein d'une économie verte.

Démonstration que les approches et les collaborations locales favorisent le succès

Même si les politiques nationales aident à fixer le cap de la transition du Canada vers la carboneutralité, il est indispensable de mobiliser les collectivités pour élaborer des stratégies locales afin de s'y préparer. Une étude réalisée par nos partenaires du Conference Board du Canada a conclu que les soutiens complets comme l'aide au logement, les services de garde d'enfants et l'accompagnement de carrière étaient bénéfiques pour les [travailleurs des secteurs à haut risque](#) en complément du perfectionnement ou du recyclage professionnel. Un [projet](#) conçu avec des syndicats et des employeurs régionaux afin d'étudier le recrutement virtuel dans le secteur de la construction a recouru à une approche locale pour voir comment la technologie pouvait faciliter le recrutement dans le domaine des métiers spécialisés en évaluant les travailleurs et en les plaçant à des postes en phase avec les besoins émergents en infrastructures vertes. Enfin, nous avons abordé les innovations communautaires qui font avancer l'économie propre lors d'un [événement national](#) avec l'Accélérateur de transition et Ressources humaines, industrie électrique du Canada.





Prochaines étapes

Nous concentrerons notre attention sur les questions stratégiques ayant trait aux obstacles concrets qui se dressent face aux collectivités, aux secteurs et aux travailleurs qui tentent de trouver leur chemin dans la transition verte. Nos prochaines études et initiatives porteront sur les questions suivantes :

- Quelles sont les approches et les ressources qui aident les collectivités et les régions à effectuer une transition proactive vers des activités à faibles émissions de carbone?
- Comment les voies potentielles vers la décarbonisation au Canada sont-elles susceptibles d'affecter l'offre et la demande concernant les gens de métier qualifiés?
- Comment garantir un accès équitable aux avantages, aux protections et aux possibilités découlant de la transition, et quels changements apporter au système de développement des compétences à cette fin?
- En matière de compétences, quelles sont les stratégies les plus efficaces pour aider les travailleurs à passer de secteurs ou de professions en déclin à des secteurs ou professions en croissance?

Coup de projecteur

L'amélioration d'un système national de recrutement pour l'industrie de la construction syndiquée

 Partout au Canada

 SkillPlan, Canadian Buildings Trade Unions, Magnet

L'avenir des compétences dans les métiers



« Nous avons besoin de femmes. Nous avons besoin de personnes de couleur. Nous avons besoin de nouveaux Canadiens et Canadiennes et de personnes autochtones dans notre industrie. Nous devons réparer ou remplacer une multitude d'infrastructures et cette tâche va exiger des centaines de milliers de gens de métier. »

– Brynn Bourke
Directrice générale de B.C. Building Trades,
représentant plus de 45 000 travailleurs
syndiqués de la construction

En savoir plus
L'avenir des compétences
dans les métiers

Besoins en compétences de la main-d'œuvre dans le secteur en pleine croissance des véhicules à zéro émission de l'Ontario

 Ontario

 Institut pour l'intelliProspérité

Former la main-d'œuvre à la fabrication de voitures électriques



« Si nous voulons favoriser la hausse de la production de véhicules zéro émission et de batteries, nous avons besoin d'une main-d'œuvre prête à occuper les postes émergents et d'une feuille de route pour y parvenir. Nous avons consacré un an à mener des analyses quantitatives, des enquêtes, des entretiens et des ateliers en personne dans les collectivités de toute la province afin de déterminer comment les gouvernements, le secteur de l'éducation, les syndicats, les employeurs et les fournisseurs de services d'emploi pouvaient mettre la main-d'œuvre future sur la voie de la réussite. »

– Geoff McCarney

Directeur principal de la recherche de l'Institut pour l'IntelliProspérité.

 En savoir plus
Préparer la main-d'œuvre du secteur automobile de l'Ontario pour l'avenir



Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Le [Centre des Compétences futures \(CCF\)](#) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à l'innovation dans le domaine du développement des compétences afin que toutes les personnes au Canada soient prêtes pour l'avenir du travail. Nous travaillons en partenariat avec des personnes chargées de l'élaboration des politiques, des personnes chargées de la recherche, des spécialistes, des employeurs et des travailleuses et travailleurs, ainsi qu'avec des établissements d'enseignement postsecondaire, afin de résoudre les problèmes urgents du marché du travail et de veiller à ce que chacun puisse bénéficier de possibilités pertinentes d'apprentissage tout au long de la vie. Nous sommes fondés par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et le Conference Board of Canada, et nous sommes financés par le [Programme du Centre des compétences du gouvernement du Canada](#).

Inscrivez-vous pour les dernières recherches
sur l'avenir de l'emploi et des perspectives



Partenaires du consortium



The Conference
Board of Canada

Blueprint

Partenaires au sein de Toronto Metropolitan University



DiVERSITY
INSTITUTE

