



 État des compétences

# Travailler en collaboration pour combler les lacunes en matière d'IMT liée aux compétences



## EMPLACEMENTS

Partout au Canada



## PUBLIÉ

Avril 2025



## COLLABORATEUR

Steven Tobin,  
*Conseiller stratégique au CCF*

## Comment Citer Ce Rapport

Tobin, S. (2025). *Travailler en collaboration pour combler les lacunes en matière d'IMT liée aux compétences*. Centre des Compétences futures. <https://doi.org/10.58068/6W1B-K152>

## PERSPECTIVES CLÉS

1

Bien que l'information sur le marché du travail (IMT) soit un pilier essentiel au bon fonctionnement du système de développement de la main-d'œuvre, des lacunes considérables subsistent dans la production, la diffusion et l'utilisation de l'IMT liée aux compétences au Canada.

2

Le Centre des Compétences futures, en collaboration avec des partenaires de l'ensemble de l'écosystème, met à l'essai des approches novatrices pour combler les principales lacunes en matière d'IMT liée aux compétences, notamment :

- la production d'IMT liée aux compétences en temps réel et prospective
- le recours aux nouvelles technologies pour diffuser l'IMT et en améliorer l'utilisation
- le renforcement des capacités des parties prenantes, notamment les professionnels en développement de carrière, afin de gérer et d'utiliser l'IMT plus efficacement

**3**

Les personnes concernées veulent que l'IMT liée aux compétences soit simple, localisée, fournie en temps réel et prospective. Or, bien que les technologies contribuent à améliorer la disponibilité générale de l'IMT, les choix et les décisions liés à l'éducation, à la formation et aux carrières sont complexes et nécessitent non seulement des informations, mais aussi un soutien en personne, souvent de la part d'une ou d'un spécialiste compétent ou d'une personne influente et avisée, par exemple un parent ou un modèle.

## L'enjeu

L'IMT est une composante essentielle au bon fonctionnement du système de développement de la main-d'œuvre. Des informations précises, pratiques, opportunes et détaillées peuvent aider les employeurs, les éducatrices et éducateurs, les travailleurs et les décideurs politiques, entre autres, à prendre des décisions éclairées concernant leurs choix et stratégies en matière de formation et de développement des compétences.

La demande d'IMT plus pertinente et prospective n'a fait que croître au cours des dernières années. Le marché du travail canadien se caractérise par une imprévisibilité et une volatilité considérables découlant des changements économiques et technologiques, y compris la transformation continue de la main-d'œuvre après la pandémie. Tout cela souligne le besoin d'IMT pour aider les décideurs à s'adapter efficacement aux évolutions du secteur de la main-d'œuvre. Les Canadiennes et Canadiens recherchent eux aussi de l'IMT opportune et précise pour les aider à prendre leurs propres décisions concernant les parcours de carrière, les programmes de formation postsecondaire et les possibilités de requalification dans de nouveaux secteurs en croissance.

Le passage à une approche fondée sur les aptitudes ou les compétences en matière de formation, de recrutement et de gestion des ressources humaines constitue un facteur clé de la transformation du marché du travail. En particulier, ces dernières années, ce sont les aptitudes plus que les titres de compétences et les diplômes qui ont joué un rôle accru dans l'écosystème du développement des compétences. Ce changement souligne l'importance croissante de l'IMT fondée sur les compétences pour adapter les politiques, les programmes et la formation aux exigences dynamiques des entreprises. Toutefois, le système actuel d'information sur le marché du travail au Canada ne se prête pas bien à la collecte d'information sur les compétences professionnelles requises.

Les outils et les techniques numériques, en particulier ceux axés sur l'IA, sont très prometteurs pour aider à combler les lacunes en matière d'IMT dans un certain nombre de domaines, depuis la prestation de l'éducation et de la formation jusqu'à l'évaluation et la reconnaissance des compétences, en passant par l'orientation professionnelle et le recrutement. Dans le même temps, ces nouvelles approches ne sont pas une panacée et s'accompagnent d'un certain nombre de considérations méthodologiques, dont la moindre n'est pas que la définition et la mesure des compétences professionnelles requises représentent une tâche complexe. C'est pourquoi la production et l'utilisation d'information sur le marché du travail de meilleure qualité, notamment en ce qui concerne les compétences, constituent l'un des principaux piliers du plan stratégique du Centre des Compétences futures.



## **Ce que nous examinons**

## **Mettre l'IMT au service de vraies décisions**

Pour tirer le meilleur parti de l'IMT dans la prise de décisions, il faut bien comprendre les choix qui s'offrent aux différents utilisateurs et tenir compte des circonstances propres à chaque individu. Les recherches menées conjointement par le [Centre des Compétences futures et le Conseil de l'information sur le marché du travail](#) (CIMT) aident à déterminer quelles stratégies sont les plus efficaces pour encadrer l'information sur le marché du travail de façon à en maximiser l'utilité dans la prise de décisions. Ces travaux ont permis de mieux comprendre que l'IMT est plus utile lorsqu'elle se concentre sur les points de décision associés à des transitions spécifiques en matière d'emploi et de carrière et qu'elle reconnaît les différents rôles et influences que divers acteurs (par exemple, les parents) exercent sur ces choix.

Parallèlement, malgré les recherches importantes menées par le [CIMT](#) sur les besoins généraux d'IMT avant la pandémie, des travaux plus récents réalisés par le Centre des Compétences futures et le CIMT montrent que des lacunes dans les connaissances subsistent au sujet de l'IMT qui est la plus recherchée dans différents contextes. C'est particulièrement le cas en ce qui concerne les compétences recherchées et la façon dont elles évoluent au fil du temps et selon les professions.

## **De nouvelles approches permettent de combler les lacunes en matière d'IMT liée aux compétences**

Les approches traditionnelles en matière d'IMT (par exemple, les sondages) ne sont pas bien adaptées à la collecte d'information sur les compétences professionnelles requises. Cela s'explique principalement par le fait que le Canada compte plus de 500 professions officielles, avec potentiellement des milliers de compétences différentes et des niveaux d'importance liés à ces compétences qui pourraient être associés à chaque emploi. Ces dernières années, de nouvelles méthodes sont apparues qui exploitent des techniques comme l'apprentissage automatique et le traitement du langage naturel afin d'analyser le niveau de compétences requis pour les emplois, en s'appuyant principalement sur les offres d'emploi. Ces approches comportent un certain nombre d'inconconvénients dont il faut tenir compte, mais les nouvelles techniques sont prometteuses pour combler les lacunes en matière d'IMT liée aux compétences et compléter les sources de données traditionnelles.

## **Diffusion optimale de l'IMT**

En soi, l'information présente un intérêt limité si elle n'est pas déployée et utilisée lors de la prise de décisions. Il est important de noter que, d'après des recherches antérieures, l'utilisation de l'IMT par les travailleurs et les employeurs pourrait être considérablement améliorée. Au début de la pandémie, de nombreux services en personne ont cessé d'être fournis et des efforts accrus ont été déployés pour diffuser des informations et des services en ligne, y compris dans le domaine du développement de carrière. En particulier, dans un précédent [rapport sur l'état des compétences](#), le Centre des Compétences futures a traité un certain nombre de questions relatives à l'adoption récente et généralisée de la technologie et à la numérisation des activités et des services liés à l'emploi et aux compétences. En partant du principe que la première étape consiste à renforcer la pertinence de l'IMT (c'est-à-dire à accroître la disponibilité de l'information recherchée), le Centre des Compétences futures a axé ses efforts ultérieurs sur une meilleure compréhension de la façon d'améliorer l'utilisation de l'IMT.

## **Pourquoi l'utilité de l'IMT ne se limite pas à l'accès**

L'ampleur de l'information disponible peut souvent être écrasante, en particulier à l'ère du numérique. En matière de choix de carrière, la surabondance et la complexité de l'information ne vont pas sans poser certaines difficultés. L'interprétation d'ensembles de données vastes et complexes et leur traduction en connaissances utilisables exigent une certaine subtilité.

En outre, les données proviennent souvent de sources diverses et sont fragmentées et loin d'être uniformes. Par exemple, pour présenter l'information salariale, on peut parler de salaire horaire ou annuel ou bien de salaire brut ou après impôt. Il est fréquent que deux éléments d'information ne puissent pas être rapprochés. En conséquence, les fournisseurs de services eux-mêmes éprouvent des difficultés à gérer et à exploiter les données, y compris les leurs.

## **Ce que nous apprenons**

### **L'écosystème du développement de la main-d'œuvre a besoin d'une IMT liée aux compétences fournie en temps réel et prospective**

L'une des principales lacunes du système d'information sur le marché du travail au Canada est la relative indisponibilité des connaissances liées aux compétences. D'après le CIMT, les connaissances liées aux compétences sont les éléments d'IMT les plus recherchés après les salaires. Au début de son mandat, le Centre des Compétences futures a lancé une série de documents de recherche intitulée [Compétences de l'avenir](#), en partenariat avec le Forum des politiques publiques et le Diversity Institute, afin de mettre en lumière la question des compétences dans le paysage politique. Parmi ces documents, un rapport souligne qu'il est absolument essentiel et urgent de faciliter l'accès à l'information sur les [compétences demandées aujourd'hui et celles qui devraient être recherchées demain](#).

Pour combler cette lacune, le Centre des Compétences futures a entrepris une série de projets de portée variable visant à améliorer l'IMT liée aux compétences dans un certain nombre de domaines essentiels.

En collaboration avec le Conference Board du Canada, le Centre des Compétences futures exploite les données en temps réel de Vicinity Jobs et utilise l'apprentissage automatique pour mettre en lumière les compétences professionnelles requises. [OpportuAvenir](#) est un outil d'orientation professionnelle gratuit qui associe les compétences d'une personne à des parcours de carrière viables. Cet outil novateur permet à diverses parties prenantes de prendre des décisions plus éclairées dans le domaine des compétences, qu'il s'agisse d'aider les étudiantes et étudiants à identifier des parcours de carrière possibles en fonction de leur formation et de leur lieu de résidence ou d'aider les décideurs politiques à accéder aux bonnes informations pour éclairer les décisions relatives aux programmes.

Conçu par le Conference Board du Canada pour le compte du Centre des Compétences futures, le [Modèle des professions, des compétences et des technologies \(MPCT\)](#) est un outil de projection sophistiqué visant à fournir un aperçu unique des compétences qui dynamiseront les futurs marchés du travail au Canada. Le MPCT comble une lacune importante dans le domaine de l'information sur le marché du travail et des compétences. En générant des projections détaillées pour chaque région du Canada, par profession et par industrie, le MPCT fournit des connaissances locales et précises sans précédent sur les compétences et les professions recherchées, et constitue un atout inestimable pour les décideurs politiques et les autres parties prenantes de l'écosystème du développement des compétences.

Dans un projet mené conjointement avec The Dais, [L'algorithme des compétences : Demande de compétences numériques sur le marché du travail canadien](#), des méthodes d'apprentissage automatique et des données provenant de neuf millions d'offres d'emploi au Canada recueillies entre janvier 2020 et juin 2023 ont été utilisées afin de comprendre l'évolution de la demande de compétences numériques depuis la pandémie. Les compétences numériques les plus recherchées continuent de concerner les tâches générales de la main-d'œuvre – des compétences numériques à faible intensité qui sont pertinentes quel que soit le secteur ou l'industrie. Il en ressort également que les employeurs recherchent toujours des compétences hybrides (numériques et non numériques), le plus souvent des compétences numériques générales associées à des compétences non techniques comme le travail d'équipe, la communication et la gestion du temps.

Le Centre des Compétences futures a financé le projet d'eCampusOntario intitulé [Microcertifications de compétences d'eCampusOntario : un projet visant à aider les gens à participer à des programmes et à trouver un emploi](#). Les consultations avec des partenaires du secteur et l'utilisation des données professionnelles provenant d'[OpportuAvenir](#) ont permis à eCampusOntario de jumeler les compétences recherchées avec des cours particuliers afin de faciliter la compréhension des compétences développées par chaque programme. Au cours des quatre premiers mois qui ont suivi le lancement du portail remanié, eCampusOntario a enregistré une augmentation de 32 p. 100 du nombre de réponses fournies aux établissements d'enseignement postsecondaire et a pu mieux cibler les interventions pour remédier aux pénuries de compétences.

Un certain nombre d'autres projets visent à améliorer l'état des connaissances concernant l'IMT liée aux compétences prospective. Le Centre des Compétences futures a intégré l'IMT prospective dans plusieurs projets pilotes avec le soutien technique de [Magnet](#). Ces projets comprennent notamment le carrefour d'apprentissage [Build Your Skills](#) de SkillPlan – qui vise à accroître le recrutement de personnes issues de la diversité dans les métiers de la construction, en partie grâce à l'intégration d'une IMT opportune permettant de montrer aux recrues éventuelles l'IMT actuelle au sujet des possibilités offertes.

Un autre [projet mené conjointement avec le CIMT](#) définit trois approches de prévision des compétences futures. Ce guide pratique – destiné à un éventail diversifié de parties prenantes – fournit le cadre analytique nécessaire pour améliorer le système d'information sur le marché du travail en fournissant des indications sur les besoins de compétences futurs.

### **L'IMT doit être simple et contextualisée**

En collaboration avec le Centre des Compétences futures, la Behavioural Insights Team a élaboré un projet visant à déterminer comment [utiliser les connaissances comportementales pour augmenter la participation aux services d'orientation professionnelle et postsecondaire](#). La Behavioural Insights Team a réalisé un certain nombre d'essais contrôlés randomisés afin de déterminer la meilleure façon d'informer, de responsabiliser et de mobiliser les Canadiennes et Canadiens en matière de prise de décisions concernant le travail, l'éducation et la formation. Le projet a révélé que l'IMT liée aux compétences est au cœur du processus décisionnel des élèves qui réfléchissent à leurs options postsecondaires et que les informations simples, directes et localisées (adaptées à la décision à prendre) sont les plus utiles. Les résultats des essais contrôlés randomisés indiquent également que la solution la plus utile au niveau individuel consiste à donner la priorité aux perspectives d'emploi d'une manière holistique qui inclut des informations sur les salaires ainsi que sur les compétences requises.

### **Les nouvelles techniques et technologies rendent l'IMT plus accessible**

Dans le cadre de son engagement à améliorer l'accessibilité de l'IMT, le Centre des Compétences futures a activement étudié et mis à l'essai des plateformes numériques nouvelles et novatrices. Ces initiatives visent à trouver des moyens plus efficaces et généralisés de diffuser l'IMT. L'outil [OpportuAvenir](#) mentionné précédemment fournit une IMT solide, destinée notamment à permettre : 1) aux demandeurs d'emploi de découvrir les carrières qui correspondent le mieux à leurs compétences; 2) aux organismes de placement d'offrir une aide plus adaptée aux demandeurs d'emploi et aux employeurs; 3) aux employeurs d'appuyer le processus de recrutement; 4) aux étudiantes et étudiants d'explorer les possibilités de carrière; et 5) aux décideurs politiques de soutenir les stratégies d'emploi. Le projet [CLIMB du Collège Northern Lights](#), qui fournit de l'IMT aux personnes en milieu de carrière par le biais d'un portail dédié visant à appuyer le développement de carrière et le perfectionnement des compétences, constitue un autre exemple.

Dans un récent rapport sur l'état des compétences, intitulé [Outils numériques dans l'écosystème des compétences](#), le Centre des Compétences futures souligne que les projets de cette nature permettent effectivement d'améliorer l'accès et la portée de l'information sur le marché du travail. En particulier, les informations en ligne augmentent considérablement l'accès et l'utilisation.

### **Les choix complexes faisant intervenir l'IMT et d'autres facteurs nécessitent un soutien personnel**

Le Centre des Compétences futures a également constaté que les décisions relatives à la carrière et à la formation, ainsi que l'information utilisée pour appuyer ces décisions, sont souvent complexes et impliquent toute une série de considérations et de compromis. Il arrive qu'un outil numérique ou que des services de carrière virtuels ne suffisent pas à régler facilement certains problèmes, en particulier pour les populations vulnérables et mal desservies. Le soutien en personne apporte une valeur ajoutée importante à la prestation des services d'orientation professionnelle et de formation.

Les travaux de la Behavioural Insights Team, dont il est question plus haut, viennent également renforcer ce point. Pour les élèves, du moins, ces travaux montrent qu'il est important de ne pas utiliser uniquement des sites Web ou des portails gouvernementaux et de mobiliser des intermédiaires non traditionnels (comme les parents, les travailleurs et les enseignantes et enseignants) afin de fournir de l'IMT d'excellente qualité. En outre, plus l'IMT est conviviale, plus elle constitue un outil efficace entre les mains des professionnels en développement de carrière et des services d'emploi.

### **Des efforts sont nécessaires pour renforcer les capacités au sein de l'écosystème afin de tirer parti des innovations**

Vu la pléthore de nouveaux outils et technologies, et étant donné l'importance d'associer les plateformes numériques à un soutien en personne, il faut intensifier les efforts pour renforcer les capacités des fournisseurs de services. En effet, les professionnels en développement de carrière font état de difficultés d'adaptation aux nouvelles technologies en raison d'obstacles temporels et financiers. Voici quelques-unes des initiatives du Centre des Compétences futures visant à renforcer les capacités de cette manière :

- L'[Initiative sur les données pour les spécialistes](#), un projet de [Blueprint](#) et du Centre des Compétences futures qui vise à aider les organismes de services communautaires de tout le Canada à mieux utiliser les données pour améliorer leur prise de décisions et la prestation de services aux communautés.

- Doter les services d'orientation professionnelle d'outils et de données d'IMT, un projet pluriannuel du CIMT qui soutient l'élaboration d'outils de planification et d'orientation de carrière s'appuyant sur une IMT pertinente. Plus spécifiquement, le projet permet aux particuliers et aux organismes d'orientation professionnelle de fournir de l'IMT à jour, précise et localisée, par le biais de visualisations de données. Cela donne aux élèves du secondaire la possibilité d'explorer des parcours de carrière en compagnie des professionnels qui les soutiennent.

## ★ Pourquoi c'est important

L'IMT liée aux compétences est un pilier essentiel au bon fonctionnement du système de développement de la main-d'œuvre. Une IMT pertinente et fiable peut aider à orienter les décisions relatives aux compétences des particuliers, des employeurs, des fournisseurs de services, des prestataires de formation, des professionnels en développement de carrière et des décideurs politiques.

Des lacunes considérables subsistent toutefois en matière d'IMT, notamment en ce concerne les compétences, mais aussi la façon dont l'information est présentée et diffusée. Le fait que le système d'IMT au Canada soit très décentralisé contribue à garantir l'hyperlocalisation des données et des connaissances. Néanmoins, cela va fréquemment de pair avec une certaine confusion en termes de navigation et d'accès à l'IMT qui prévaut, ce qui entraîne souvent des inefficacités.

Jusqu'à présent, les travaux sur l'IMT se sont principalement appuyés sur des partenariats solides, comme ceux conclus avec le CIMT, Blueprint, Magnet et le Conference Board du Canada, entre autres, pour réduire les chevauchements et réaliser des économies d'échelle. Les projets visent à tirer parti des partenariats et à maximiser les avantages de la collaboration, ainsi qu'à mettre à l'essai des méthodes nouvelles et novatrices qui conduisent à des améliorations systémiques de la disponibilité, de la pertinence et de l'utilisation de l'information sur le marché du travail.

## ▶ Prochaines étapes

L'objectif principal sera, dans un premier temps, de s'appuyer sur ces investissements et de générer de nouvelles connaissances à partir des projets en cours. Cela nécessite de continuer à travailler en collaboration avec des partenaires au sein de l'écosystème des compétences pour combler les lacunes existantes et émergentes en matière d'informations et de connaissances liées aux compétences. Dans le cadre de ces partenariats, la mise en commun des ressources et de l'expertise contribuera à renforcer l'état général des compétences.

Dans un second temps, des efforts doivent être déployés pour s'assurer que les connaissances générées sont solides et exploitables. Pour ce faire, il faut continuer à explorer des méthodes et des technologies novatrices, comme l'IA, et évaluer comment elles peuvent améliorer la production et la diffusion de l'IMT fondée sur les compétences. Outre la mise en œuvre, l'évaluation des résultats et des impacts doit se poursuivre. Il est indispensable d'évaluer les nouvelles méthodes d'IMT – en particulier pour s'assurer qu'elles répondent aux besoins de l'écosystème et qu'elles évoluent de façon à corriger certaines de leurs lacunes, comme les biais inhérents. Cela nécessitera inévitablement des mesures complémentaires, notamment pour s'assurer que les groupes défavorisés ont accès à un soutien en personne adéquat. En effet, malgré la dépendance croissante à l'égard des plateformes numériques et des modèles désormais pilotés par l'IA, l'importance du soutien en personne ne peut être sous-estimée, en particulier pour les personnes confrontées à de multiples obstacles.

Enfin, et dans le même ordre d'idées, il est impératif d'investir dans le renforcement des capacités des professionnels en développement de carrière et des autres parties prenantes afin d'utiliser et d'exploiter efficacement l'IMT et les outils connexes. La création d'outils et de plateformes ne suffira pas si le système n'est pas préparé à utiliser et à appliquer les connaissances acquises. Il faudra donc se concentrer non seulement sur la production d'IMT, mais aussi sur son utilisation à de multiples niveaux : au sein des organismes, dans les écosystèmes plus vastes et par les Canadiennes et Canadiens eux-mêmes.

## **Projets du Centre des Compétences futures qui sont inclus**

[Doter les services d'orientation professionnelle d'outils et de données d'IMT](#), Conseil de l'information sur le marché du travail

[Comment prévoir les compétences recherchées : une introduction](#), Conseil de l'information sur le marché du travail

[Modèle des professions, des compétences et des technologies \(MPCT\)](#), Conference Board du Canada

[OpportuAvenir](#), Conference Board du Canada

[Initiative sur les données pour les spécialistes](#), Blueprint ADE

[L'emploi en 2030](#), The Dais (anciennement l'Institut Brookfield)

[Tourism & Hospitality Emergency Response National Expansion Project, Moving from Mitigation to Recovery](#), Ontario Tourism Education Corporation

[L'algorithme des compétences : Demande de compétences numériques sur le marché du travail canadien](#), The Dais

[CLIMB Restart](#), Collège Northern Lights

Initiative sur les parcours de carrière adaptables, Blueprint ADE

Microcertifications de compétences d'eCampusOntario : un projet visant à aider les gens à participer à des programmes et à trouver un emploi, eCampusOntario et Conference Board du Canada

Utiliser les connaissances comportementales pour augmenter la participation aux services d'orientation professionnelle et postsecondaire, Behavioural Insights Team

Résoudre le casse-tête des compétences: La bonne information, la pièce manquante, Forum des politiques publiques et Diversity Institute

Série Compétences de l'avenir, Forum des politiques publiques et Diversity Institute

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter [communications@fsc-ccf.ca](mailto:communications@fsc-ccf.ca).

Funded by the  
Government of Canada's  
Future Skills Program



Ce rapport a été produit sur la base de projets financés par le Centre des compétences futures (CCF), avec le soutien financier du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures