
1. Pays :

Canada

2. Information sur les membres :

| Paula Wischoff Yemara

Directrice générale de la *Career Development Association of Alberta* et Secrétaire exécutive du Conseil canadien pour le développement de carrière

| Tracey Campbell

Analyste principale des politiques, Politiques et stratégies sur la population active, au ministère du Travail de l'Alberta et membre du Conseil d'administration de la *Career Development Association of Alberta*

| Lorraine Godden

Professeure agrégée adjointe, Université Queen's

| Kathy McDonald

Spécialiste de la santé scolaire, du succès étudiant et des transitions au ministère de l'Éducation, du Développement préscolaire et de la Culture de l'Île-du-Prince-Édouard

| Roberta Neault

Doyenne associée de la Faculté des sciences du comportement à l'Université de Yorkville, présidente de Life Strategies Ltd. et associée de la Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC)

| Valérie Roy

Directrice générale du Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)

Introduction

Nous sommes présentement à un carrefour crucial où des décisions doivent être prises.

La structure du travail subit des changements massifs dans la plupart des pays. Les technologies de l'information et des communications (TIC) ont considérablement changé la façon dont les organismes et les entreprises fonctionnent. Les économies locales et nationales sont affectées par l'économie mondiale de façon impossible à imaginer il y a 30 ans. Beaucoup de gens ont du mal à gagner leur vie : les revenus stagnent depuis de nombreuses années, alors que le coût de la vie augmente constamment. La richesse et l'inégalité des revenus augmentent, puisque la richesse se trouve de plus en plus concentrée auprès d'un faible pourcentage de la population. Les taux de chômage et de sous-emploi des jeunes sont universellement élevés. Les parcours de carrière sont souvent imprécis. Il subsiste une déconnexion d'une part, entre l'éducation et la formation et le monde du travail, et d'autre part, entre les professionnels du développement de carrière et les employeurs. L'ère de la quatrième révolution industrielle et de l'intelligence artificielle (IA) est arrivée. L'automatisation est de plus en plus présente et remodèle les formes de travail dans de nombreux secteurs de l'économie. L'avenir du travail est incertain et flou.

Pour faire face à ces défis, nous devons chercher des approches et des méthodes qui répondent aux besoins de développement de carrière des individus. De plus, nous devons produire des résultats mesurables qui sont pratiques et socialement pertinents pour les individus et les sociétés.

Le secteur du développement de carrière souhaite combler le fossé entre l'offre et la demande sur le marché du travail et améliorer les perspectives de notre économie et de notre société. Il équipe les individus pour qu'ils puissent faire des choix éclairés quant à leur éducation, leur formation et leur travail, afin qu'ils obtiennent un travail décent et des opportunités futures. Il aide également les employeurs à trouver et intégrer en emploi des travailleurs qualifiés et productifs.

Comment le secteur du développement de carrière de votre pays fait-il face au défi de demeurer pertinent et actuel dans le contexte d'un tel changement massif? Comment les impacts individuels, sociaux et économiques de ses programmes et services ont-ils été démontrés et/ou utilisés pour répondre aux changements du marché du travail? Qu'est-ce que les bailleurs de fonds et les décideurs politiques peuvent raisonnablement attendre des programmes et des services fournis par le secteur? À quoi peuvent s'attendre le public et les employeurs, de manière réaliste? Quelles sont les implications pour les politiques et les pratiques?

Le Symposium 2017 de l'*International Centre for Career Development and Public Policy* (ICCDPP) invite les pays à examiner les carrefours où la pertinence et l'impact du développement de carrière interagissent avec les importants changements ayant lieu dans leurs marchés du travail. Il les incite à explorer des solutions constructives et efficaces.

Dans le présent document, la délégation canadienne au Symposium 2017 de l'ICCDPP aborde les quatre thèmes suivants :



Thème 1

Comprendre comment les opportunités de travail changent



Thème 2

S'assurer que le contenu et la prestation des programmes et services de développement de carrière soient pertinents



Thème 3

Améliorer la formation professionnelle et la pratique des professionnels en développement de carrière



Thème 4

Réformer les services de carrière dans les secteurs de l'éducation et du travail pour se concentrer sur les compétences professionnelles et les transitions réussies

En ce qui concerne ces thèmes, chaque pays est encouragé à accorder une attention particulière, dans la mesure du possible, aux aspects suivants :

- Les éléments clés qui orientent l'élaboration et la mise en œuvre des politiques dans leur pays;
- Les exemples de résultats spécifiques découlant de la mise en œuvre des politiques et la manière dont ces résultats sont mesurés;
- Les exemples de stratégies de mise en œuvre prometteuses.

Questions générales

1. Veuillez indiquer votre préférence pour le choix de thème que vous voulez discuter.

- Comprendre comment et quels changements affectent les opportunités de travail
- S'assurer que le contenu et la mise en œuvre des programmes et des services de développement de carrière soient pertinents
- Améliorer la formation et les pratiques des professionnels en développement de carrière**
- Réformer les services de carrière dans les secteurs de l'éducation et du marché du travail pour se concentrer sur les compétences professionnelles et les transitions réussies

2. Veuillez indiquer vos raisons de participer à ce Symposium.

Ce Symposium international offre une excellente occasion d'apprendre des experts en développement de carrière et des leaders des politiques venant de divers endroits. Il permet d'échanger des idées avec une communauté d'individus qui partagent des visions similaires et de créer des politiques fondées sur les données probantes.

Bien qu'il existe des différences majeures dans les problématiques et les politiques en matière de développement de carrière à travers le monde, il existe également des similitudes importantes. Ces symposiums offrent une synergie entre le partage des préoccupations et les pratiques prometteuses, ainsi que l'opportunité de s'appuyer sur les points forts de chacun, d'avancer avec une vision collaborative pour l'avenir

du développement de carrière et de traiter efficacement les problèmes qui sont souvent examinés dans des silos régionaux.

En plus des liens internationaux, l'accent mis sur les équipes nationales interdisciplinaires est particulièrement rafraîchissant. Le fait de regrouper des décideurs, des employeurs, des praticiens, des leaders du secteur du développement de carrière et des éducateurs afin d'améliorer les services et les politiques en développement de carrière dans chaque pays est très bénéfique.

3. Dans quelle mesure le contenu, les programmes et les services de carrière établis dans votre pays répondent-ils aux besoins professionnels de la population?

3.5/5

4. Sur une échelle de 1 (plus bas) à 5 (plus élevé), à quel degré le développement de carrière offert dans les écoles produit-il des « jeunes quittant l'école en étant prêts à l'emploi » dans votre pays?

2.5/5

5. Sur une échelle de 1 (plus bas) à 5 (plus haut), quelle est la force des preuves et de données probantes sur lesquelles sont basées les politiques publiques en matière de développement de carrière dans votre pays?

2.5/5

Questions thématiques



Comprendre comment les opportunités de travail changent

6. Quels sont les principaux changements qui se produisent dans l'accès, le maintien, ou la progression en emploi et/ou dans les possibilités de vie des jeunes et des adultes dans votre pays?

L'instabilité géopolitique, les changements climatiques, l'innovation technologique et les événements économiques inattendus ne sont que quelques-uns des changements qui ont un impact sur l'accès à l'emploi ainsi que sur le maintien et la progression en emploi pour les jeunes et les adultes au Canada. Parmi ces changements économiques et sociaux, il est possible de noter :

- l'augmentation de la diversité sur le lieu de travail;
- les technologies émergentes, telles que l'intelligence artificielle et la robotique avancée;
- les changements démographiques, des responsabilités accrues en matière de soins familiaux et des attentes concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée;
- le déplacement des limites liées à l'économie de partage et des heures de travail en ligne, qui sont sans frontières et flexibles;
- la réalité croissante de l'emploi précaire;
- l'inégalité croissante des revenus;
- la mondialisation croissante;
- la fluctuation du prix des produits et des ressources.

Les jeunes Canadiens de 15 à 24 ans continuent de connaître un taux de chômage deux fois plus élevé que le taux global de chômage de tous les Canadiens en âge de travailler (13,3 % contre 6,8 %). Malgré le taux de diplômés universitaires le plus élevé de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 40 % d'entre eux sont sous-employés. Il s'agit de l'un des pires taux parmi les membres de l'OCDE et une statistique très troublante¹.

Les jeunes âgés de moins de 30 ans travaillent de plus en plus dans des emplois précaires ou non permanents (temporaires, contractuels ou en fonction des projets). Le Canada possède la plus grande proportion de diplômés gagnant des revenus équivalant au taux de pauvreté de tous les pays membres de l'OCDE. D'après l'OCDE, 18 % des diplômés universitaires canadiens travaillent dans des emplois où ils gagnent un revenu au seuil ou au-dessous du seuil de pauvreté². Dans une enquête nationale dirigée par la Sun Life en 2012, 90 % des jeunes Canadiens (âgés de 18 à 24 ans) ont signalé ressentir des niveaux de stress inconfortables : de ce nombre, 86 % ont attribué leur stress au sous-emploi. Les taux de participation des jeunes (de plus de 15 ans qui travaillent ou cherchent activement du travail) vont de 61,8 % en Colombie-Britannique à 69,4 % à l'Île-du-

¹ PBO, 2015.

² Regards sur l'éducation, 2014.

Prince-Édouard. De plus, 13 % des jeunes de 15 à 29 ans sont classés dans le groupe NEEF (ni à l'école, ni en emploi, ni en formation).

Des jeunes éduqués et qualifiés dans la province de l'Alberta ont connu une expérience du marché du travail légèrement différente. Le rapport *Youth in the Labour Force 2015* (portant sur les jeunes sur le marché du travail) a révélé que 61,8 % des jeunes travaillaient à temps plein. Seulement 7,4 % des jeunes employés en Alberta ont travaillé à temps partiel au lieu de temps plein en raison des conditions économiques, ou ont cherché un emploi à temps plein sans succès. Le Canada est composé de 10 provinces et 3 territoires ayant des marchés du travail très différents. Bien qu'il soit impossible de faire des généralisations, il serait instructif de chercher à comprendre les conditions spécifiques existant en Alberta, mis à part l'industrie pétrolière fluctuante à laquelle on songe rapidement, qui peuvent contribuer à expliquer ces différences.

Au Canada, la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) des travailleurs – en particulier des immigrants et des réfugiés – est devenue un défi majeur au cours des dernières décennies. Le Conference Board du Canada (2016) estime que 2,83 % de la population adulte canadienne fait face à des défis de reconnaissance des acquis, ce qui représente plus de 844 000 adultes canadiens. De ce nombre, plus de 524 000 personnes possèdent des titres de compétences internationaux, près de 200 000 ont des titres de compétences hors province et 120 000 ont des apprentissages expérientiels non reconnus pour la diplomation³.

Le coût de la non-reconnaissance des acquis est énorme, tant pour les individus que pour la société. Elle empêche les gens d'accéder au marché du travail, d'obtenir des emplois correspondant à leurs études et à leur expérience (ce qui mène au sous-emploi) et de progresser dans leur emploi. En outre, il est important de noter que les professions sont réglementées au niveau provincial, alors que l'immigration est gérée au niveau national (à l'exception du Québec). Cette situation entraîne des défis uniques pour les immigrants et ceux qui se déplacent d'une province à l'autre pour le travail.

Les résultats économiques pour les peuples autochtones du Canada se sont considérablement améliorés au cours des deux dernières décennies, avec une forte augmentation de leur participation au marché du travail et au travail indépendant ainsi que de meilleurs gains. L'amélioration du niveau de scolarité postsecondaire réduit l'écart en matière d'emploi, en particulier pour les femmes autochtones. Les peuples autochtones sont maintenant représentés dans un large éventail d'industries et de professions. Cependant, des différences significatives subsistent dans les taux d'emploi et de succès dans les études, ce qui limite leur accès à certains marchés du travail plus rémunérés et diversifiés.

Les peuples autochtones sont la population qui connaît la plus forte croissance au Canada. Or, ils continuent d'atteindre des niveaux de scolarité plus bas au secondaire et à l'université, même si la diplomation collégiale rejoint les moyennes provinciales. Les adultes autochtones ont généralement des niveaux inférieurs d'alphabétisation, de calculs et de résolution de problèmes. Les populations autochtones vivant dans les zones rurales sont également confrontées à des obstacles quant à l'accès à des niveaux de scolarité plus élevés, à la formation professionnelle et aux marchés du travail dynamiques, principalement en raison de l'éloignement, du manque de transport, du manque de soutien pour la garde des enfants. D'autres difficultés contribuent aussi à réduire les revenus et accroître la pauvreté par rapport aux moyennes provinciales.

En décembre 2015, la Commission de la vérité et de la réconciliation (CVR) du Canada a publié son rapport tant attendu consistant en 94 recommandations. La Commission a notamment étudié les répercussions des écoles résidentielles sur la population autochtone. À ce titre, il est important de souligner que la dernière école résidentielle du Canada a été fermée en 1996, soit après plus de 100 ans.

³ Grant, Michael. *Brain Gain 2015: The State of Canada's Learning Recognition System*.

Le rapport de la CVR a mis en lumière un constat triste et choquant pour de nombreux Canadiens, peu ou mal informés sur les pratiques et les dommages causés à des milliers d'enfants et de familles, souvent appelés « le secret noir du Canada ». Les recommandations de la Commission obligent les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à établir de nouvelles relations et ententes avec les peuples autochtones. Parmi les recommandations, la CVR suggère d'éliminer les lacunes de financement des programmes d'éducation et d'emploi, de fournir un financement accru et suffisant pour l'achèvement de l'enseignement postsecondaire, de s'assurer de l'engagement du Conseil des ministres de l'éducation du Canada pour que l'histoire et la culture autochtones soient intégrées dans les programmes d'éducation, de favoriser une plus grande collaboration entre les paliers de gouvernement, de mettre en place plus de projets de recherche et d'innovation via les établissements d'enseignement postsecondaire et d'organiser plus de forums pour que les peuples autochtones puissent partager leurs points de vue et leur sagesse avec les autres Canadiens. Il est à noter, pour la communauté du développement de carrière, que ni le mot « carrière » ni aucune référence à l'orientation professionnelle ou à la formation en cours de carrière n'apparaît dans les 94 recommandations.

En termes d'activités de développement de carrière, les anciennes approches en matière de carrière s'avèrent aussi être un défi pour les jeunes et les adultes. Les carrières « portefeuille » deviennent plus courantes et les compétences entrepreneuriales sont essentielles à la réussite. Ceux qui ne sont pas disposés ou capables de s'adapter aux nouvelles réalités du monde du travail sont souvent laissés de côté et éprouvent des difficultés à obtenir et à maintenir un emploi rémunérateur et durable. L'accès aux opportunités d'emploi reste un défi pour ceux qui n'ont pas accès au transport, à la garde d'enfants et aux nécessités de base. Bien qu'il existe des programmes et des services pour les aider à relever ces défis, ils ne sont souvent pas adéquats.

Au cours d'un récent voyage effectué en Europe, le premier ministre du Canada a demandé expressément à la communauté des employeurs de s'engager activement et de réduire l'offre d'emploi à temps partiel, au salaire minimum et sans avantages sociaux, pour les nouveaux employés. Cet appel constitue le premier défi public et direct dirigé vers la communauté des employeurs. Bien que ce soit un signe très encourageant, des plans d'action spécifiques et concrets devront suivre.

Pour réussir dans la prochaine décennie, les Canadiens devront faire preuve de prévoyance et de résilience pour naviguer dans un environnement d'emploi mondial en constante évolution. Les gens seront de plus en plus appelés à réévaluer continuellement les compétences dont ils ont besoin, et à rapidement mettre en place les bonnes ressources pour développer et mettre à jour leurs compétences. Les moteurs du changement réorganisent les réflexions sur le travail, sur ce qui constitue du travail et sur les compétences nécessaires pour être des contributeurs productifs à l'avenir. Les gouvernements devront utiliser des approches novatrices pour élaborer des stratégies de main-d'œuvre plus inclusives. Les consultations avec les employeurs et les groupes d'employeurs, tels que les chambres de commerce, seront nécessaires pour s'assurer que les stratégies de main-d'œuvre, d'éducation et de formation, de développement des compétences ainsi que les stratégies de recherche de travail soient alignées.

7. Selon vos connaissances, quels sont les principaux moteurs et facteurs derrière ces changements? Veuillez inclure des exemples.

La mondialisation et les progrès technologiques créent un changement significatif dans les compétences recherchées par les employeurs et ont un impact sur la perte et la création d'emplois. L'incertitude, à la fois pour les employeurs et les employés, exige une grande adaptabilité et un engagement soutenu pour favoriser l'apprentissage continu et le développement de compétences, afin de se maintenir à la fine pointe de la connaissance. L'innovation, la résilience et la flexibilité sont des compétences essentielles pour être compétitifs dans un environnement de travail global.

Le *McKinsey Global Institute* estime que les changements se produisent aujourd'hui « dix fois plus vite et à 300 fois l'échelle, et ont donc environ 3 000 fois l'impact »⁴ que lors de la révolution industrielle. Le développement des compétences est un défi majeur pour toutes les provinces et territoires du Canada. La plupart des juridictions utilisent une approche à trois volets, soit (1) de développer des compétences pour le travail et la vie, (2) d'encourager les organisations à investir dans les compétences et (3) de veiller à ce que les compétences soient pleinement utilisées, grâce à une meilleure collaboration entre le gouvernement et les parties prenantes.

Tel que mentionné précédemment, le paysage économique mondial a considérablement changé au cours des dernières décennies et les entreprises et les leaders des industries canadiennes ont dû s'adapter aux nouvelles réalités économiques. Les compétences en demande se concentrent de plus en plus sur les capacités sociales et cognitives, telles que la collaboration, la persuasion, l'intelligence émotionnelle, l'écoute active, la créativité, la résolution de problèmes et la pensée critique. Le rapport *The Future of Jobs* du Forum économique mondial fournit les statistiques suivantes :

- Les employeurs prévoient que 52 % de tous les emplois ne nécessitant présentement pas de compétences cognitives les exigeront comme compétence de base d'ici 2020.
- De plus, 30 % supplémentaires des emplois nécessitent déjà ces compétences cognitives et continueront de les exiger.
- On s'attend à ce que seulement 18 % des emplois réduisent leurs exigences en matière de compétences cognitives d'ici 2020.
- On prévoit que seulement 31 % des emplois nécessitant des aptitudes physiques aient des besoins accrus en ce sens d'ici 2020, alors que le besoin de capacités physiques devrait diminuer dans 27 % des emplois⁵.

Plusieurs problèmes mondiaux sont aujourd'hui trop complexes pour être résolus dans une discipline spécialisée. Dans l'avenir, les Canadiens auront besoin de compétences interdisciplinaires et interculturelles pour rivaliser pour des emplois. D'ailleurs, certaines provinces canadiennes (soit l'Alberta et la Colombie-Britannique) expérimentent déjà des approches conceptuelles (le *design-thinking* ou esprit design) pour mieux préparer les étudiants et les adultes.

En juin 2016, Creig Lamb du *Brookfield Institute of Innovation and Entrepreneurship* a fait valoir que les nouveaux développements en intelligence artificielle et en robotique mettraient 42 % des travailleurs canadiens à risque de voir leur emploi disparaître ou être considérablement modifié au cours des deux prochaines décennies. Les machines intelligentes feront partie intégrante de la production, de l'enseignement, du combat, de la médecine, de la sécurité et de tous les domaines de notre vie. Les machines intelligentes établiront de nouvelles attentes et des normes de performance. À mesure que les technologies de production vidéo, l'animation numérique, la réalité augmentée, le jeu et l'édition multimédia deviennent plus sophistiqués et plus répandus, un nouvel écosystème prendra forme autour de ces domaines. Les experts en recherche croient qu'une nouvelle langue, le vernaculaire, sera développé pour la communication. La connectivité mondiale accrue place la diversité et l'adaptabilité au centre des opérations organisationnelles. Dans un monde globalement connecté et interdépendant, les pays les plus développés, comme le Canada, n'auront plus le monopole de la création d'emplois, de l'innovation et du pouvoir politique.

La mondialisation et les changements technologiques augmentent la demande pour les emplois hautement qualifiés. Les employeurs exigent plus de compétences et ont tendance à utiliser les qualifications formelles comme une méthode pour trier les personnes et les diriger vers les bons emplois. Selon le Conference Board du Canada, « le pourcentage d'emplois hautement qualifiés a augmenté de 3 % depuis 1999 et représente

⁴ Traduction libre.

⁵ Forum économique mondial. *The Future of Work*, p. 24.

maintenant 36 % de l'emploi total. Entre-temps, la part des emplois peu qualifiés est demeurée stable à moins de 10 % de l'emploi total, alors que la part des emplois moyennement qualifiés a légèrement diminué »⁶.

Par ailleurs, les changements climatiques sont l'un des plus grands défis auxquels l'humanité est confrontée. Ils affectent directement la santé, l'environnement et l'économie du Canada et du reste du monde. Dans le cadre des stratégies d'atténuation et d'adaptation aux changements climatiques, les gouvernements nationaux et les organisations internationales ont pris diverses mesures et entamé plusieurs initiatives afin de rendre l'économie plus verte. Les efforts visant à réduire notre empreinte de carbone entraînent des changements sur le marché du travail et offrent de nouvelles opportunités de travail, à mesure que des secteurs verts émergent pour générer des énergies renouvelables, accroître l'efficacité énergétique, concevoir des bâtiments verts, assurer la surveillance de l'environnement, effectuer la restauration et la remise en état des terres, et développer des pratiques agricoles durables.

8. Comment les politiques et les pratiques en matière d'éducation, de formation et d'emploi de votre pays répondent-elles, le cas échéant, à ces changements?

En réponse aux défis liés aux changements climatiques, les gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et municipaux du Canada favorisent les ressources renouvelables, grâce à des bourses de recherche et d'innovation, des incitatifs fiscaux et des investissements directs dans les infrastructures des installations publiques (comme des panneaux solaires sur les écoles, hôpitaux, et centres de loisirs). Des secteurs de l'industrie, tels que le pétrole et le gaz, la foresterie, la fabrication et la logistique, investissent dans des technologies qui les aideront à réduire leurs déchets, à produire des produits propres à valeur ajoutée, et à trouver des ressources énergétiques alternatives (par exemple, le vent et les bioénergies). Les organisations environnementales et les écoles de métiers ouvrent la voie à la prestation de programmes de réorientation professionnelle de courte durée. De plus, des établissements d'enseignement postsecondaire à travers le Canada développent de nouveaux programmes pour répondre aux besoins de cette nouvelle économie.

Au niveau de l'école secondaire, les gouvernements intensifient leurs efforts pour inclure davantage d'apprentissage intégré au travail et d'apprentissage expérientiel, et pour offrir des opportunités de « crédit double », afin de permettre aux étudiants d'obtenir à la fois des crédits au niveau secondaire et postsecondaire. Les établissements d'enseignement postsecondaire à travers le Canada se doivent d'inclure davantage de possibilités d'apprentissage intégrées au travail, telles que les placements coop, les stages (rémunérés et non rémunérés) et les programmes d'incubateurs pour les étudiants en affaires. Le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur a publié en 2016 un guide pratique pour l'apprentissage intégré au travail, dans le but d'aider les éducateurs à élaborer leurs modules. La plupart des juridictions passent des programmes d'études basés sur les aptitudes aux programmes d'études basés sur les compétences. Malgré ces efforts, l'adoption des programmes coop au niveau secondaire dans les trois provinces de l'Atlantique varie de 0,05 % à 12 %. En d'autres termes, il reste encore beaucoup à faire.

Au niveau postsecondaire, de 2009 à 2012, seulement un cinquième des étudiants collégiaux et un dixième des étudiants de baccalauréat avaient accès à des programmes coop. Il reste pourtant un obstacle majeur à la participation des jeunes au marché du travail, soit le fait qu'il soit souvent impossible d'obtenir un emploi sans expérience de travail et qu'il soit aussi impossible d'obtenir de l'expérience de travail sans emploi. Plusieurs provinces offrent maintenant des crédits d'impôt aux employeurs qui embauchent des étudiants coop. La communauté des employeurs est de plus en plus encouragée à considérer les programmes coop comme un

⁶ Michael Grant, Conference Board du Canada, 2016.

moyen rentable de former et de recruter de nouveaux employés. Ils doivent donc réaliser que « les universités ne peuvent pas produire des étudiants prêts à l'emploi »⁷.

Les programmes de formation des adultes financés par des subventions migrent vers les professions en forte demande et les étudiants bénéficient de formations plus souples. Les différentes administrations du Canada recommencent, notamment par l'entremise du Forum des ministres du marché du travail (FMMT), à travailler ensemble pour construire un cadre plus solide pour la collecte et la distribution de l'information sur le marché du travail (IMT). L'IMT de qualité n'était pas une priorité nationale pour le gouvernement précédent et il y a beaucoup de rattrapage à faire. La recherche sur le développement de carrière a démontré que, pour que l'IMT soit vraiment utile dans la prise de décision en matière de carrière, elle doit être intégrée dans un processus d'exploration et de planification de carrière. Les sites Web remplis de statistiques et d'IMT non traitée ou « digérée » peuvent obtenir des visites, mais ils n'obtiennent pas de résultats. Or, lorsque l'IMT est intégrée à des outils de planification de carrière, elle est essentielle et utile⁸.

Un deuxième défi concernant l'IMT est le manque de clarté sur les parcours professionnels. Cette difficulté est soulignée dans le très récent document de la *Canada West Foundation* intitulé « A Case for Canada Competency Frameworks »⁹, qui souligne que, pour de nombreux diplômés universitaires, il n'existe pas de relation entre leur domaine d'études et les emplois disponibles après l'obtention de leur diplôme. Il mentionne en outre que les employeurs articulent difficilement les aptitudes et compétences dont ils ont besoin et, par conséquent, se voient souvent embaucher plus de personnel que nécessaire et sous-employer leur personnel. Selon ce rapport, il y a plus de 400 000 emplois vacants au Canada, et plus de 1,3 million de Canadiens à la recherche d'emplois. L'IMT est nécessaire pour faire le pont entre l'offre et la demande. Les gouvernements provinciaux et territoriaux dépendent fortement des ententes fédérales sur le marché du travail pour financer la formation et les services de carrière et d'employabilité. La plupart des juridictions continuent de fournir des programmes d'employabilité et de compétences essentielles pour les travailleurs peu qualifiés. Une formation professionnelle ciblée est offerte aux Canadiens les plus prêts à intégrer le marché du travail. Pour mieux répondre aux besoins des groupes sous-représentés sur le marché du travail, la plupart des juridictions ont créé des programmes de partenariat avec les milieux de travail qui permettent d'offrir une programmation adaptée aux besoins d'un groupe de clients spécifique.

Les gouvernements doivent trouver des moyens plus efficaces afin d'engager les employeurs, les syndicats, les établissements d'enseignement postsecondaire, et les établissements privés de formation dans un dialogue sur les besoins futurs de compétences et sur les types d'intervention nécessaires pour servir autant ceux qui sont les plus près du marché du travail que ceux qui luttent pour trouver et garder un emploi. Les diverses juridictions utilisent une variété de politiques comme leviers, incluant les incitatifs fiscaux, des équipes dédiées à la formation et au développement de l'employabilité ainsi que divers programmes de subventions. Parmi les signes encourageants, il faut souligner que le premier ministre canadien a conservé le portefeuille de la jeunesse pour lui, et a créé un Conseil consultatif pour les jeunes. Par contre, le nouveau gouvernement est en place depuis un peu plus d'un an, et aucune annonce n'a encore été faite concernant des initiatives spécifiques de taille suffisante pour avoir les impacts nécessaires. Nous espérons que le prochain budget offre des solutions concrètes à ces problèmes.

Le système canadien de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) est complexe, et comprend des établissements d'enseignement, des employeurs, des organismes de réglementation professionnelle et des organisations professionnelles. Le marché fragmenté et non transparent de la RAC est intrinsèquement inefficace, car la valeur d'un diplôme doit être déterminée par des interactions fréquentes, complexes et coûteuses entre les institutions, les employeurs et les individus. Le Canada compte plus de 50 professions

⁷ Traduction libre de McRae, Université de Victoria.

⁸ <http://www.crwg-gdrc.ca/>

⁹ Traduction libre : « Le bien-fondé des cadres de compétences au Canada »

réglementées, 400 organismes de réglementation professionnelle, 7 organismes indépendants d'évaluation des titres de compétences et 427 établissements d'enseignement postsecondaire reconnus. Ces institutions sont chargées de déterminer quelles professions nécessitent l'acquisition d'un diplôme, la manière dont un diplôme est relié à une licence pratique, et la manière dont les connaissances et les compétences des disciplines non réglementées sont accréditées et utilisées dans le recrutement. Chacun de ces acteurs du marché du travail a ses propres incitatifs et systèmes de reconnaissance des acquis.

Faisant figure d'exception dans ce domaine, le Québec finance son propre système de RAC, une démarche qui permet de faire évaluer et reconnaître officiellement les compétences acquises grâce à des expériences de vie et de travail en fonction d'un programme d'études. La RAC permet aux individus d'augmenter leur probabilité d'accéder au marché du travail, d'obtenir un emploi à la hauteur de leurs compétences et de progresser en emploi. Ces services sont délivrés par des établissements d'enseignement (principalement des écoles secondaires et postsecondaires et, dans une moindre mesure, des universités). Plusieurs établissements d'enseignement ont été désignés par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) comme des Centres d'expertise en reconnaissance des acquis et compétences (CERAC) pour soutenir les autres institutions dans le développement de leurs services. Plusieurs initiatives ont vu le jour, par exemple, un guide de référence pour les conseillers travaillant avec les personnes immigrantes et des programmes de RAC en alternance travail-études pour les communautés autochtones dans certaines régions. Toutefois, il reste encore un grand travail à faire pour promouvoir les services de RAC et les adapter aux besoins de clientèles spécifiques telles que les personnes immigrantes, les peuples autochtones et autres travailleurs au Québec.

La plupart des autres provinces ont des « Conseils sur les admissions et les transferts » et se rencontrent trimestriellement pour discuter des façons de développer une plus grande collaboration à travers le pays. En ce sens, le Canada reconnaît la nécessité d'accroître la collaboration entre les établissements d'enseignement (secondaire et postsecondaire), les associations professionnelles, les organismes de réglementation professionnelle, les gouvernements et les agences gouvernementales.

Les organismes de réglementation ont le pouvoir de reconnaître ou de refuser l'équivalence de l'expérience et des diplômes acquis à l'étranger. Une des faiblesses majeures du système est que la grande majorité de ces organismes n'évaluent ni ne reconnaissent l'expérience. De nombreux immigrants et réfugiés doivent consacrer du temps et de l'argent à la formation pour obtenir un emploi dans un domaine différent. Une autre préoccupation majeure est le manque de transparence et d'information concernant le processus d'évaluation. Somme toute, la reconnaissance des titres de compétences étrangers demeure une question litigieuse au Canada.

9. Quelles sont les preuves, s'il y a lieu, de l'impact de ces politiques et pratiques sur l'amélioration de l'accès aux opportunités de travail pour les jeunes et les adultes? Veuillez discuter, si cela est approprié, des problèmes d'accès liés au genre, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et aux autres minorités.

Il existe des données démontrant les répercussions des programmes coop sur l'intégration au marché du travail. L'Enquête nationale auprès des diplômés (2009-2010) a indiqué que les diplômés du collège ayant suivi un programme coop étaient légèrement plus susceptibles (84 %) de déclarer que leur emploi était étroitement ou modérément lié à leur diplôme, par rapport aux diplômés n'ayant pas participé à un programme coop (82 %). De plus, les diplômés du baccalauréat détenant une expérience de travail coop ont déclaré des gains plus élevés que les autres diplômés du baccalauréat.

Les programmes de « crédit double », de récupération de crédit et de sauvetage de crédit augmentent les taux d'achèvement des études secondaires et augmentent le nombre d'étudiants qui postulent pour des

programmes d'enseignement supérieur. Les représentants de l'industrie et des employeurs indiquent être plus satisfaits avec les étudiants ayant complété des formations intégrant des expériences de travail.

La plupart des gouvernements utilisent des contrats basés sur le rendement pour mesurer les résultats liés à la formation et à l'emploi. Les programmes connaissant le plus de succès ont tendance à fournir des soutiens multiples. Ainsi, les stagiaires reçoivent de l'aide financière pour payer leurs frais de scolarité et leurs livres, de même qu'une allocation de subsistance qui comprend les frais de transport et de garde d'enfants. L'encadrement professionnel, le placement en emploi et l'aide au maintien en emploi sont d'importants appuis pour les personnes ayant des difficultés en lien avec l'emploi. Le Canada a également augmenté les taux de succès en fournissant aux participants de la formation en matière de compétences essentielles, de littératie financière et de résilience, ainsi que des interventions axées sur l'espoir. Les décideurs découvrent ainsi l'importance de renforcer la confiance, les compétences et la résilience des individus, même si la principale mesure du succès demeure attachée au marché du travail.

Une étude longitudinale menée par la *Social Research and Development Corporation* (SRDC) a étudié 4 400 élèves du Nouveau-Brunswick de la 9^e année jusqu'à la 3^e année de tout programme postsecondaire¹⁰. Les étudiants provenaient de familles à faible revenu sans antécédent d'études postsecondaires. Ils ont bénéficié de courtes interventions professionnelles pendant trois années au secondaire et/ou de promesses d'un déboursement pouvant atteindre 8 000 \$ s'ils terminaient au moins deux années d'études postsecondaires. Chaque intervention a produit des résultats positifs, mais les meilleurs résultats ont été obtenus de la combinaison des deux formules. Par rapport au groupe témoin qui n'a reçu aucune des deux interventions, les demandes d'études postsecondaires des élèves ayant reçu les deux interventions ont augmenté de 19 % et, jusqu'à ce jour, la diplomation a augmenté de 11 %, même si beaucoup d'étudiants sont toujours aux études postsecondaires et n'ont pas encore été comptabilisés. Pour cette population à faible revenu sans expérience préalable de l'enseignement postsecondaire, ces résultats sont très significatifs.

D'autres exemples des impacts positifs des interventions en développement de carrière existent chez les familles monoparentales recevant de l'aide sociale, chez les diplômés postsecondaires occupant des emplois qu'ils décrivent comme « sans issue », et chez plusieurs autres populations. Les résultats positifs incluent des niveaux accrus de confiance en soi, de prise de décision, de capacité à faire bon usage des informations concernant le marché du travail, d'engagement à continuer la recherche d'emploi, et, de façon très importante, de sentiment d'optimisme à l'égard du futur.

10. Quelles preuves existent, s'il y a lieu, pour démontrer les impacts positifs de ces politiques et pratiques sur l'accès des employeurs à des employés qualifiés et adéquats?

Les juridictions sont tenues d'informer le gouvernement du Canada sur l'utilisation des fonds obtenus par l'entremise des ententes sur la formation et l'éducation, et ce, de façon annuelle. Chaque gouvernement doit mesurer les taux d'achèvement des programmes, les résultats en matière d'emploi (à temps partiel et à temps plein), les indicateurs de revenus et divers autres indicateurs qui démontrent que ces programmes obtiennent des résultats en matière d'éducation et de développement des compétences pour tous les Canadiens.

De plus, des enquêtes de satisfaction des employeurs sont effectuées par le gouvernement du Canada et par les gouvernements provinciaux et territoriaux. Des organismes de recherche indépendants, des associations commerciales et industrielles et des syndicats complètent aussi des études et enquêtes sur le marché du travail afin d'alimenter les politiques publiques et de promouvoir le changement.

¹⁰ Cette étude est toujours en cours.

À la demande du gouvernement fédéral, tous les gouvernements provinciaux et territoriaux (à l'exception du Québec) offrent depuis deux ans la Subvention canadienne pour l'emploi (SCE), dans le but d'inclure les employeurs et autres acteurs de l'industrie dans la formation des adultes. Le programme permet aux employeurs d'accéder à des fonds de formation pour aider les employés existants ou potentiels à améliorer leurs compétences. Le programme permet aux employeurs d'accéder à des subventions qui couvrent les deux tiers des coûts de formation pour les employés existants et les futurs employés. La formation professionnelle doit être progressive (c.-à-d. qu'elle ne doit pas déjà être offerte par l'employeur) et elle ne doit pas dépasser le coût maximal de 15 000 \$. Un examen du programme couvrant une période de deux ans a été achevé en 2016, et il a été démontré que les petites et moyennes entreprises (PME) accédaient à la subvention et étaient satisfaites des résultats. Malheureusement, certaines provinces ont découvert que moins de 1 % des gens ayant été formés par l'entremise de la SCE étaient des Canadiens sans emploi. Les défenseurs des groupes sous-représentés sur le marché du travail ont fait pression pour mettre fin au programme, en insistant sur le fait que l'argent des programmes d'employabilité devrait être utilisé pour aider ceux qui sont le plus éloignés du marché du travail en raison de leurs obstacles à l'emploi.



S'assurer que le contenu et la prestation des programmes et services de développement de carrière soient pertinents

11. Le cas échéant, quelles réformes visant le contenu et la prestation des services de développement de carrière ont déjà été entreprises dans les secteurs de l'éducation et du marché du travail en réponse aux changements identifiés dans le thème 1 ?

Le Conseil consultatif en matière de croissance économique a recommandé au gouvernement fédéral qu'un *Laboratoire des compétences futures* soit créé pour transformer la prestation des programmes de formation et d'emploi. Ce nouveau Laboratoire aurait trois fonctions principales, soit (1) de soutenir des approches novatrices en matière de perfectionnement des compétences, (2) de proposer de nouvelles sources de renseignements sur les compétences et (3) de définir des objectifs de compétences et de conseiller les gouvernements sur les programmes axés sur les compétences. Le Laboratoire travaillerait en étroite collaboration avec Statistique Canada et le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) pour partager des informations et prioriser certains domaines pour la collecte et l'analyse de l'information sur le marché du travail, et avec le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC) pour veiller à ce que tous les projets pilotes soutenus soient alignés avec les objectifs provinciaux et territoriaux tels que définis dans leurs politiques d'éducation. La plupart des juridictions déploient également des stratégies pour améliorer les inventaires d'évaluation et les ressources d'information sur le marché du travail, pour encourager l'apprentissage au travail et la formation tout au long de la vie et pour trouver des moyens plus efficaces d'engager toutes les parties prenantes.

Voici des exemples sélectionnés, au niveau provincial, des développements en cours :

A. Modernisation des services de carrière en ligne – Gouvernement de l'Alberta

En 2015, le Conseil de l'Alberta sur les admissions et les transferts a élaboré un plan d'action de trois ans pour améliorer la collaboration entre les établissements postsecondaires albertains, afin de créer un système adapté aux besoins des apprenants en matière d'admission, de transfert de crédits et de reconnaissance des acquis. Un nouveau catalogue des parcours des apprenants a ainsi été développé. Les intervenants du secteur de l'éducation continuent de tisser des liens et d'apporter des améliorations en travaillant avec d'autres provinces à travers le Canada.

Le site Web MyWorkQuest.Alberta.ca a été développé dans le but de mieux répondre aux besoins des jeunes Albertains âgés de 15 à 24 ans. Il s'agit d'un site Web convivial proposant des questions-réponses, conçu pour aider les jeunes dans leurs recherches d'emploi en leur fournissant notamment de précieux conseils professionnels. Le site LearningClicks.Alberta.ca a été modernisé afin d'être plus captivant pour les jeunes, les éducateurs et les parents à la recherche d'informations sur l'orientation professionnelle. L'objectif principal de ce site Web est de soutenir les ambassadeurs de *Learning Clicks*, qui sont des étudiants de niveau postsecondaire embauchés par le ministère de l'Éducation postsecondaire pour offrir un large éventail de présentations aux élèves du secondaire de même qu'aux étudiants postsecondaires, aux éducateurs et aux parents. Enfin, le site Web ALIS.Alberta.ca est la porte d'entrée provinciale pour aider tous les Albertains à trouver des informations sur la formation, l'éducation, la carrière et l'emploi. Le lancement du nouveau site Web est attendu au printemps 2017.

B. En action vers l'avenir – Cadre pour le développement de carrière dans le secteur de l'éducation publique de l'Atlantique 2015-2020

Lancé en juin 2015 par les ministres de l'Éducation et de la Formation de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve-et-Labrador et de l'Île-du-Prince-Édouard, le [Cadre pour le développement de carrière dans le secteur de l'éducation publique de l'Atlantique 2015-2020](#) énonce une approche stratégique pour la planification et le développement de carrière destinée aux élèves du système d'éducation publique des provinces de l'Atlantique. En plus de fournir une orientation régionale, ce Cadre décrit les objectifs spécifiques que les quatre gouvernements provinciaux suivront au cours des cinq prochaines années pour fournir les outils nécessaires aux élèves du système public afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées en matière de carrière. Ces outils permettront également de faciliter les transitions entre le système d'éducation secondaire et la formation postsecondaire. Ce cadre comprend également des informations sur les carrières et le marché du travail, ainsi que de la formation pour les éducateurs, y compris les enseignants, les conseillers d'orientation et les administrateurs scolaires. Les ministres démontrent ainsi leur leadership pour faire en sorte que les nouvelles exigences du marché du travail découlant des changements dans l'économie, la technologie et la démographie soient appuyées par une main-d'œuvre ayant les compétences, les connaissances et les attitudes appropriées.

C. Le programme de graduation et de transition des élèves de l'Île-du-Prince-Édouard (Programme SGTP)

L'objectif du programme SGTP est de permettre aux diplômés du secondaire de quitter le système scolaire public avec un plan de préparation à la carrière qui comprend :

- la démonstration des exigences et des compétences liées à l'obtention du diplôme afin de les aider à réussir leur transition entre l'école secondaire et leur prochaine étape;
- un plan financier personnel pour les appuyer dans leurs différentes étapes après l'école secondaire;
- un réseau de soutien bien identifié et des ressources pour l'avenir.

Deux ressources, soit un guide pour les élèves de l'école secondaire de l'Île-du-Prince-Édouard, [disponible en ligne](#) (mot de passe : myplan), ainsi que le planificateur éducatif en ligne, [myBlueprint](#), appuient les élèves dans leur transition, à travers un processus de développement de carrière. Pour de plus amples renseignements sur ce programme, visitez le [site Web](#).

Par ailleurs, le programme SGTP est appuyé par le curriculum sur la santé de la 9^e année, le curriculum sur l'exploration et les possibilités de carrière de la 10^e année, et le programme de mentorat scolaire. Les éducateurs ont reçu une formation professionnelle sur le développement de carrière ainsi que sur les deux ressources utilisées (Mon plan et myBlueprint). Ils reçoivent aussi un soutien continu de la part des facilitateurs associés au programme. Un vaste cadre provincial d'évaluation a été élaboré et couvre toutes les composantes du programme SGTP. L'évaluation du programme suit à la fois les activités et les résultats, afin de mesurer son efficacité et de guider les améliorations futures.

D. Mise en œuvre de *Tracer son itinéraire vers la réussite* : un programme de planification d'apprentissage, de carrière et de vie pour les écoles de l'Ontario, de la maternelle à la 12^e année

Lancé en 2013, ce programme a été entièrement mis en œuvre au cours de l'année scolaire 2014-2015. Le programme est une approche scolaire globale sur la planification des apprentissages, de la carrière et de la vie. Il est dispensé par l'enseignant en salle de classe et lié au curriculum par le biais de programmes et d'activités scolaires. Il suit un processus en quatre étapes basé sur les questionnements suivants :

- Qui suis-je?
- Quelles sont mes possibilités?
- Qu'est-ce que je veux devenir?
- Quel est mon plan pour atteindre mes objectifs?

Les réponses à ces quatre questions clés permettent aux étudiants de recueillir des informations sur eux-mêmes et sur les possibilités qui s'offrent à eux, d'examiner les commentaires de leurs enseignants, parents et pairs, de prendre des décisions et de se fixer des objectifs ainsi que d'élaborer des plans d'action pour atteindre leurs objectifs. Au fur et à mesure que les élèves documentent et réfléchissent sur leurs expériences et leurs connaissances, qu'ils discutent de ce qu'ils apprennent et qu'ils évaluent leurs options pour les prochaines étapes, leurs compétences en matière de planification des apprentissages, de la carrière et de la vie augmentent. Le portefeuille « Tout à propos de moi » de la maternelle à la 6^e année et le Plan de parcours individuel (PPI) de la 7^e à la 12^e année fournissent une structure pour ce processus d'apprentissage et en constituent un registre. Les élèves saisissent des données en lien avec les quatre domaines d'apprentissage dans leur portefeuille ou leur PPI pendant tous leurs cours à l'école et dans divers projets et activités à la maison et dans la communauté. Les écoles peuvent soit utiliser [myBlueprint](#) ou [Career Cruising](#) pour la composante PPI. Un processus mis en place dans chaque école pour aider les élèves à documenter leurs apprentissages doit inclure la possibilité pour les étudiants de réviser et de partager le contenu de leur PPI avec leur(s) enseignant(s) et, si possible, leurs parents, au moins deux fois par année.

Somme toute, ces exemples soulignent que l'éducation à la carrière est de plus en plus reconnue comme une responsabilité scolaire et une composante essentielle du parcours éducatif, de la maternelle à la 12^e année.

12. Quelles réformes additionnelles sont nécessaires par rapport au contenu et à la prestation des services de développement de carrière dans les secteurs de l'éducation et du marché du travail (y compris l'éducation postsecondaire et les RH) pour répondre à ces changements?

Tel que mentionné précédemment, les cheminements de carrière pour les jeunes sont fragmentés. D'importantes lacunes existent en ce qui a trait à la collaboration entre les principaux groupes d'intervenants, principalement les établissements d'enseignement et la communauté d'affaires. Il existe un manque de données fiables sur les besoins du côté de la demande : il est difficile de confirmer s'il y a véritablement des pénuries de compétences et, dans l'affirmative, où elles se trouvent. L'idée d'élaborer un cadre ou une stratégie nationale pour les transitions de l'école au marché du travail, qui reposerait sur une base solide fondée sur les succès obtenus dans d'autres pays ainsi que sur les pratiques prometteuses développées dans des centres d'excellence partout au Canada, reçoit de plus en plus d'attention. En s'appuyant sur le travail antérieur des ministres de l'Éducation de l'Atlantique, le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC) appuie l'élaboration d'un cadre de référence pancanadien sur les transitions des élèves. Un cadre provisoire sera préparé d'ici l'été 2017. Il n'existe pas d'initiative comparable de la part du Forum des ministres du marché du travail (FMMT) visant à rassembler les acteurs clés du marché du travail, ni auprès de la multitude d'organismes communautaires qui sont aussi une partie intégrante de la solution.

Les services de carrière, en particulier pour les personnes en transition, ne sont pas suffisamment bien organisés ou coordonnés. Les gens qui ne sont plus étudiants dans un établissement d'enseignement et ceux qui sont sous-employés trouvent très difficile d'avoir accès à des services de développement de carrière.

La plupart des provinces et territoires ont davantage concentré les services publics d'emploi sur la recherche d'emploi, plutôt que sur le soutien en matière de développement de carrière. Les programmes de développement des compétences se sont davantage concentrés sur la réduction des prestations de soutien du revenu, au lieu de répondre aux besoins futurs en termes de compétences. La plupart des juridictions améliorent la qualité et l'accès aux services de développement de carrière grâce aux progrès technologiques. Or, les enquêtes suggèrent que la plupart des citoyens, quel que soit leur niveau d'éducation, ne comprennent pas complètement l'importance du développement de carrière et de la gestion de carrière. Les gouvernements ont fusionné les services liés à l'emploi et les services liés aux carrières, réduisant par le fait même l'importance du développement de carrière. Il y a une insuffisance de preuves pour appuyer le lien entre un bon service-conseil en matière de carrière et des résultats sur le plan de la formation et de l'emploi. Promouvoir le développement de carrière continue de présenter un défi dans un monde où les changements s'effectuent rapidement. Les professionnels du secteur, les chercheurs et les décideurs politiques doivent travailler ensemble afin d'élaborer des mesures et des indicateurs qui fourniront les preuves nécessaires pour démontrer la valeur du développement de carrière aux gouvernements, aux employeurs et au public. Les chercheurs doivent aussi s'associer aux employeurs, aux représentants de l'industrie, aux gouvernements et aux particuliers pour étudier les impacts à court et à long terme des pratiques en développement de carrière.

Le [Conseil canadien pour le développement de carrière](#) (CCDC) constitue une voix unificatrice à cet égard. Les groupes de travail se penchent notamment sur le rayonnement du secteur dans la sphère médiatique, les processus de certification et le développement de carrière fondé sur les données probantes. Le [Groupe de recherche canadien sur la pratique en développement de carrière fondée sur les données probantes](#) a mené plusieurs projets de recherche appliquée qui ont conduit au renforcement de la base de données probantes. Au fur et à mesure que les marchés du travail changent, il sera de plus en plus important que les travailleurs aient accès à des possibilités d'emploi dans toutes les régions du pays. Chaque province et territoire (à l'exception du Nunavut) possède un coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre. Son rôle est d'appuyer la mise en œuvre et l'adhésion aux dispositions relatives à la mobilité des travailleurs en vertu de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI) dans leur province ou territoire. Il répond ainsi aux questions et préoccupations des travailleurs certifiés concernant la mobilité et interagit avec les autorités réglementaires et les

fonctionnaires d'autres ministères afin de soutenir la reconnaissance des titres de compétence de travailleurs ayant été certifiés dans d'autres provinces ou territoires, en plus de faciliter, dans la mesure du possible, les processus de rapprochement des normes professionnelles.

À l'heure actuelle, il existe deux Groupes de travail du Forum des ministres du marché du travail (FMMT) qui s'attaquent à ces questions, soit le Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre et le Groupe de travail sur la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger. Le Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre est chargé d'appuyer les autorités réglementaires, notamment :

- en leur donnant des conseils et des informations concernant leurs responsabilités;
- en fournissant une interprétation cohérente sur la manière dont les articles sur la mobilité de la main-d'œuvre sont interprétés et appliqués dans les provinces et territoires;
- en évaluant l'efficacité de la mobilité de la main-d'œuvre en vertu de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI) à travers le Canada;
- en élaborant des stratégies pour réduire les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre;
- en fournissant des informations sur la mobilité de la main-d'œuvre aux personnes intéressées et aux divers intervenants.

13. Quels leviers liés aux politiques publiques sont présentement en place ou nécessaires pour appuyer les réformes désirées en termes de contenu et de prestation des services de développement carrière dans les secteurs de l'éducation et du marché du travail?

Le Canada, comme la plupart de ses provinces et territoires, n'a pas de stratégie en développement de carrière pour aider les gens dans « le processus de gestion continue de l'apprentissage, du travail et des transitions afin de progresser vers l'avenir qu'ils privilégient »¹¹. Deux organes intergouvernementaux servent de forums pour discuter de questions politiques et renforcer la coopération et la réflexion stratégique, soit le [Conseil des ministres de l'Éducation du Canada](#) (CMEC) et le [Forum des ministres du marché du travail](#) (FMMT). Le CMEC et le FMMT sont donc les organismes les mieux placés pour aborder les problèmes liés à l'éducation à la carrière et au développement de carrière, et pour diriger une stratégie nationale intégrée. Une stratégie nationale devrait permettre aux provinces et territoires d'avoir l'indépendance nécessaire pour mettre en œuvre des mesures et des stratégies d'action liées au contenu et à la prestation de services de développement de carrière dans les secteurs de l'éducation et du marché du travail.

La plupart des juridictions doivent faire état des résultats de leurs programmes liés à l'éducation et au marché du travail aux niveaux provincial et territorial. Les meilleures pratiques sont partagées par le biais de forums pancanadiens. Il serait néanmoins possible d'en faire davantage pour partager ces informations avec les établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire, les établissements privés de formation, les entreprises et les syndicats. Certaines provinces créent des forums locaux de collaboration et de partenariat. Pour que les changements soient susceptibles de se produire, les décideurs politiques et les fonctionnaires responsables de l'élaboration des politiques publiques doivent travailler plus directement avec les principaux intervenants. Le rythme des changements pourrait exiger que les politiques publiques soient élaborées par des organisations indépendantes, qui sont plus flexibles et agiles que les services gouvernementaux. La politique publique est une responsabilité partagée qui exige l'engagement de toutes les parties prenantes. Des approches rentables qui respectent les droits des travailleurs, tout en générant innovation et compétitivité pour les entreprises, sont nécessaires. Les leviers politiques pourraient inclure les incitations fiscales, les crédits de formation ou d'éducation, les subventions à l'innovation et les projets de loi.

¹¹ Traduction libre. CCCD (ND). *Qu'est-ce que le développement de carrière?* En ligne, <http://cccda.org/cccda/index.php/the-career-development-profession/what-is-career-development> (Page consultée le 26 juillet 2016).

Les ministres de l'Éducation ont identifié la transition des élèves de l'école secondaire vers l'éducation postsecondaire et vers le marché du travail comme une priorité importante. Bon nombre de ministres ont estimé que la capacité d'un élève de passer de l'école secondaire à l'enseignement postsecondaire et au monde du travail devrait être considérée comme une mesure clé du succès des systèmes d'éducation provinciaux et territoriaux, y compris pour les élèves issus de groupes sous-représentés et ceux ayant des besoins spéciaux. Les ministres ont également discuté de l'importance de la transition des élèves entre l'école primaire et secondaire. En réponse à la demande, un Cadre pancanadien de référence sur les transitions étudiantes sera élaboré, en tenant compte des approches adoptées à l'échelle provinciale notamment pour envisager des systèmes d'éducation postsecondaire durables, pour s'assurer que l'enseignement postsecondaire demeure pertinent pour les étudiants, les employeurs et le public, pour favoriser les systèmes innovants qui s'adaptent aux changements et pour examiner la rémunération au sein des systèmes d'éducation postsecondaire. La version provisoire du Cadre sera élaborée d'ici juillet 2017.

14. Quels sont les principaux obstacles et/ou facteurs de réussite pour la mise en œuvre de telles réformes, incluant les politiques, le contenu et le type de services offerts, les méthodes de prestation et l'ouverture au changement?

La structure de financement au Canada est complexe et peut constituer un obstacle. Le gouvernement fédéral partage la responsabilité des politiques du marché du travail avec les provinces et les territoires. Grâce à des ententes de transfert, le gouvernement fédéral permet aux provinces et territoires de concevoir, de fournir et de gérer leurs services publics d'emploi. Cette responsabilité partagée ouvre malheureusement la porte à la fragmentation et à l'incohérence des politiques, à la domination du gouvernement et à la faible coordination pancanadienne, ainsi qu'à un manque de transparence, de recherche comparative et de possibilités d'apprentissage mutuel.

La communauté des professionnels en développement de carrière doit promouvoir la valeur et l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie et de la gestion de carrière.

Tel que mentionné précédemment, des informations faciles d'accès, complètes et à jour sur les tendances du marché du travail et sur les secteurs et régions à forte demande de main-d'œuvre sont essentielles pour bâtir une main-d'œuvre qualifiée, capable de répondre aux besoins des entreprises. Peu de gens savent trouver et interpréter ces informations, en particulier parmi les groupes sous-représentés (y compris les personnes handicapées, les jeunes et les peuples autochtones). Un certain nombre d'excellentes initiatives ont vu le jour au Canada au cours des dernières années, notamment [ChatterHigh](#), un outil novateur en ligne qui permet aux étudiants d'explorer différentes possibilités d'études postsecondaires et professionnelles de façon ludique. Comme pour tout type d'outil en ligne, le défi demeure : l'information sur le marché du travail (IMT) doit être à jour, ce qui n'est pas toujours le cas. Des recherches menées il y a plusieurs années pour le FMMT ont révélé que plusieurs sites Web du gouvernement fournissaient des informations périmées, sans que cela ne paraisse, car la date de mise à jour indiquée sur le site Web était à jour (représentant les changements quotidiens à travers le flux RSS ou autre, et non pas des changements dans les informations sur le marché du travail recherchées par la plupart des visiteurs).

Le [Comité permanent des finances de la Chambre des communes du Canada](#) a recommandé d'appuyer la création d'un groupe consultatif national concernant l'IMT dans le prochain budget fédéral. Il recommande également de trouver des moyens pour faciliter l'accès des individus des groupes sous-représentés à l'IMT nécessaire à la planification de carrière.

Des normes appropriées devraient être adoptées par tous les ordres et paliers de gouvernement et être soutenues, surveillées, évaluées et appliquées afin de maintenir la plus haute qualité de services. Les

Canadiens devraient non seulement apprécier et estimer les services en développement de carrière, mais devraient aussi pouvoir faire confiance aux services qu'ils reçoivent, quel qu'en soit le fournisseur. Il est nécessaire que toutes les parties prenantes investissent du temps et des ressources dans la création, le suivi et l'évaluation des interventions en développement de carrière et en développement des compétences en gestion de carrière. L'accès aux services via divers canaux (en personne, par téléphone et en ligne) est crucial, et la création de ressources disponibles dans une grande variété de formats pourrait rendre le développement des compétences en gestion de carrière plus attrayant et viable.

L'écart entre les politiques et la pratique peut être énorme et souvent problématique. Bien que de nombreuses politiques soient mises en place avec succès, certaines n'atteignent pas les résultats escomptés pour les élèves. Au fur et à mesure que les juridictions intègrent des politiques de planification de la carrière et de la vie dans le curriculum et la vie scolaire de la maternelle à la 12^e année, le succès de ces mesures dépendra de plus en plus des membres du personnel scolaire et des intervenants. Il est important et urgent de préparer les nouveaux éducateurs, en plus de fournir une formation et un perfectionnement professionnels efficaces et appropriés aux éducateurs existants. L'existence d'un programme de maîtrise en éducation avec une spécialisation en développement de carrière offrirait aux enseignants intéressés l'occasion de faire progresser leur propre carrière, tout en acquérant une importante expertise en développement de carrière.



Améliorer la formation professionnelle et la pratique des professionnels en développement de carrière

15. Comment les gouvernements et les associations professionnelles de votre pays veillent-ils à ce que la formation initiale et continue des professionnels du développement de carrière des secteurs public et privé reste pertinente au contexte (lieu, temps et besoins) de la vie sociale, économique et professionnelle des clients?

À l'heure actuelle, à l'exception du Québec, le travail des professionnels du développement de carrière n'est pas réglementé au Canada. Cette situation a des implications pour la formation initiale et continue des professionnels du secteur. Lorsque la formation n'est pas exigée ou – comme c'est souvent le cas – qu'elle n'est pas financée par les employeurs, il est difficile de s'assurer que les travailleurs du secteur aient une formation pertinente et à jour. Les professionnels ne sont généralement pas bien rémunérés et le terrain est principalement composé de femmes à la mi-carrière. Ces facteurs ont tous deux une incidence sur la capacité des professionnels du secteur à payer leur propre formation ou à suivre une formation en dehors de leurs heures de travail, en raison de leurs responsabilités familiales.

Dans certaines régions du Canada, les gouvernements continuent d'employer de nombreux professionnels de première ligne. Dans de tels cas, la formation a été plus cohérente, étant donné que le gouvernement a investi dans la formation et le développement de carrière de ses propres employés. Cependant, dans d'autres régions, les gouvernements ont financé des fournisseurs de services externes. Dans ces derniers cas, les fournisseurs externes devaient embaucher du personnel qualifié avec un budget de formation initiale et continue limité. Il est rare de voir des exigences liées aux études ou à la formation en développement de carrière sur les offres d'emploi, et encore plus rare que les employeurs exigent une certification, bien que cinq provinces aient un programme de certification volontaire.

Certes, la formation continue et le développement professionnel font partie des défis et problèmes que les praticiens du développement de carrière travaillent avec leurs clients. Les conférences provinciales et nationales organisées par des associations professionnelles et des organismes nationaux fournissent aux praticiens des études, des ressources et des outils récents en lien avec la vie sociale, économique et professionnelle de leurs clients. Les webinaires sont également un type de formation de plus en plus populaire pour les professionnels du développement de carrière qui ont besoin de crédits de formation continue pour renouveler leurs certifications. Dans certains cas, des fonds ont été offerts pour développer des ressources de formation. À titre d'exemple, l'[Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation](#) (CERIC) a financé un manuel qui est actuellement disponible gratuitement pour les programmes de formation au Canada et la [Fondation canadienne pour le développement de carrière](#) (FCDC) a financé une trousse utilisée dans la formation des gestionnaires de cas.

En outre, en raison de formations et d'expériences diverses obtenues par les professionnels du développement de carrière, certains d'entre eux peuvent être affiliés à un autre domaine d'activité ou à une association professionnelle qui leur fournit une formation continue et des services de perfectionnement professionnel. Ces domaines incluent, par exemple, la réadaptation professionnelle, le travail social, la psychologie et le counseling.

La formation initiale et continue est offerte par des établissements d'enseignement privés et publics à travers le pays. Les prestataires privés sont en mesure d'adapter rapidement leur programmation aux besoins des professionnels du secteur, et des cours et programmes sont créés pour répondre aux exigences des praticiens, des gouvernements et des associations professionnelles. En Alberta, le *Life Role Development Group* a créé un programme de formation offert en présentiel aux consultants en développement de carrière du *Alberta Human Services* (maintenant le *Alberta Community and Social Services*), ainsi qu'aux travailleurs sociaux de nombreuses collectivités des Premières Nations.

Par ailleurs, *Life Strategies* offre un programme de formation de base et avancée en ligne pour les praticiens du Canada. Cette formation est approuvée dans le cadre de divers certificats en développement de carrière. Les ajouts récents à leur programmation en ligne incluent des programmes de certification pour les gestionnaires de cas et les développeurs d'emplois. L'organisme *Les professionnels de la carrière du Canada* a également créé un programme pour aider les praticiens à obtenir une formation de base, afin qu'ils soient admissibles à la certification auprès de leurs associations provinciales. La FCDC s'associe pour sa part avec les gouvernements, les organismes et les établissements d'enseignement postsecondaire afin de développer et d'offrir une formation approuvée pour la certification internationale.

Une variété de programmes de certification est disponible par le biais des institutions postsecondaires au Canada. De plus, certains cours en développement de carrière sont offerts au niveau du baccalauréat et de la maîtrise. Cependant, à l'exception du Québec, il n'y a pas présentement de programme formel menant à un diplôme en développement de carrière, et ceux qui existaient ont été discontinués dû au faible taux d'inscription. Une nouvelle piste encourageante est la réintroduction du programme de diplomation du Collège George Brown à Toronto, en Ontario. Très récemment, l'Université Yorkville a accepté une proposition de restructurer sa maîtrise en éducation afin d'inclure une spécialisation en développement de carrière. Si elle est approuvée par l'organisme réglementaire en charge, elle sera la première maîtrise avec spécialisation en développement de carrière disponible au Canada anglais. Offerte entièrement en ligne, elle pourra rejoindre les professionnels en développement de carrière, les conseillers, les professionnels en ressources humaines, les éducateurs, les décideurs politiques, les superviseurs et les gestionnaires à travers le pays et à l'international, s'attaquant ainsi à une grande carence dans les services de formation et d'éducation dans ce secteur.

La majorité des principaux fournisseurs de formation en développement de carrière entretiennent de bons liens avec le secteur, et maintiennent un dialogue constant avec les employeurs, les gouvernements, les

organismes communautaires et les associations professionnelles. Certains fournisseurs ont des conseils consultatifs et d'autres maintiennent des relations avec les parties prenantes de façon moins formelle. Alors que certains programmes de certification sont mis à jour de façon constante et que certains autres sont offerts sur mesure pour divers groupes, d'autres encore ne sont malheureusement pas mis à jour aussi souvent qu'on pourrait s'y attendre. Certains cours en développement de carrière sont rarement ou jamais offerts, bien qu'ils figurent sur la liste de cours de programmes de counseling et font techniquement partie de l'offre de formation des institutions d'enseignement. Ce manque de cohérence est problématique, et est – du moins partiellement – le résultat de la non-réglementation de la profession.

Le Québec est unique au pays quant à son offre de formation pour les conseillers d'orientation. Il est la seule province canadienne (et l'un des rares États dans le monde) à réglementer cette profession (pour son titre et ses activités). L'organisme de réglementation ([Ordre des conseillers et des conseillères d'orientation du Québec](#) [OCCOQ]) travaille en étroite collaboration avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour s'assurer que la formation soit pertinente et qu'elle prépare bien les professionnels pour leur pratique. Il s'assure également que la formation rencontre les besoins de ses membres en termes de formation continue. À ce titre, il existe également une politique de développement des compétences visant à protéger le public et assurer le maintien des compétences de ses membres. Un programme en deux parties combine, d'une part, un portfolio réflexif (conçu pour identifier les besoins en développement de compétences du conseiller à partir du profil de compétences générales recherchées) et, d'autre part, un accès à la formation continue comprenant 11 formations en classe, 37 formations en ligne et 4 formations à distance avec tutorat.

La variété de programmes de certificat, de baccalauréat, et de diplômes d'études supérieures axés sur le développement de carrière offerts au Québec font l'envie du Canada. Malheureusement, comme la plupart de ces formations sont offertes uniquement en français (par exemple, à l'UQÀM, à l'Université Laval et à l'Université de Sherbrooke), elles sont inaccessibles à plusieurs professionnels unilingues anglophones.

16. Quel rôle la communauté d'affaires et les employeurs jouent-ils (ou devraient-ils jouer) pour influencer la formation des praticiens?

La communauté d'affaires et les employeurs influencent la formation des praticiens du secteur. Or, cette influence n'est pas toujours positive. Malgré le fait que les associations provinciales promeuvent la formation en octroyant des certifications par le Conseil canadien pour le développement de carrière, tous les employeurs ne reconnaissent pas le développement de carrière comme un champ de pratique distinct ayant des exigences particulières liées aux compétences de base et aux champs de spécialisation. Partout au pays, des consultations avec les employeurs ont révélé une vaste gamme d'attitudes à ce sujet : certains offrent un soutien total pour l'éducation et la formation en développement de carrière, alors que d'autres ne reconnaissent aucunement l'expérience et la formation dans ce secteur d'activité. Dans certaines provinces, ce manque de reconnaissance a mené à la modification ou l'abandon de programmes d'éducation et de formation en développement de carrière.

Il y a quelques années, une étude réalisée pour le FMMT sur les outils, modèles et cadres d'évaluation a révélé une boucle de rétroaction intéressante qui a une incidence sur la formation des praticiens au Canada. Il est raisonnable d'assumer (même si cela n'a pas encore été confirmé) qu'une chose semblable pourrait se reproduire avec d'autres aspects de la formation. Les chercheurs ont trouvé une régularité remarquable dans l'utilisation d'outils d'évaluation spécifiques. Cependant, lors de l'enquête, ils ont constaté que :

- les praticiens utilisaient les outils mentionnés par les bailleurs de fonds dans leurs appels de propositions;
- les formateurs présentaient les outils utilisés par les professionnels dans leur pratique;

- les bailleurs de fonds énuméraient, dans les appels de propositions, ces outils comme ceux que les praticiens ont déclaré avoir utilisés.

Il a été révélé que personne (ni le praticien, le formateur ou le décideur) n'avait pris de décision objective et éclairée quant aux outils qui répondraient le mieux aux besoins du client et au mandat du programme.

Cette situation a des implications pour les consultations auprès des employeurs et de la communauté des affaires. Bien qu'il importe que la formation soit pertinente, il est également essentiel de savoir que certaines pratiques communes ne sont pas nécessairement les meilleures pratiques, ni les plus prometteuses. Une consultation significative avec les parties prenantes nécessitera un échange d'informations, de la recherche pour informer les pratiques ainsi que le développement de cours et de programmes de manière collaborative. La nouvelle maîtrise en éducation avec spécialisation en développement de carrière est un exemple d'un tel processus. Les membres du comité consultatif du programme, qui inclut des décideurs, des employeurs, des éducateurs, des praticiens et des leaders sectoriels, ont échangé sur les titres et les descriptions des cours, les résultats visés de l'apprentissage, les sujets de discussion, les lectures, et les devoirs.

Dans certaines provinces (comme la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique), la communauté des affaires et des employeurs commence à avoir de l'influence sur la formation des praticiens. Les employeurs travaillent en collaboration avec les associations provinciales et les établissements de formation publics et privés, pour s'assurer que leurs besoins en matière de développement de compétences de base et de développement professionnel continu soient satisfaits. Ceci dit, une certaine résistance demeure chez les employeurs quand vient le temps d'appuyer la formation formelle des employés ou même de reconnaître une formation, une expérience ou une certification formelle.

La coordination entre les employeurs, les établissements de formation et les associations provinciales est essentielle pour stabiliser le domaine du développement de carrière. Il existe des associations provinciales rassemblant des organismes en employabilité et/ou des employeurs et/ou des formateurs, tels que le [Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité](#) (RQuODE), la [Private Career Development Contractors Association of Alberta](#) (PCDC), l'[Association of Service Providers for Employability and Career Training](#) (ASPECT), et le [Ontario Network of Employment Skills Training Projects](#) (ONESTEP), qui travaillent à identifier et à soutenir les besoins de formation de leurs praticiens. Certaines de ces organisations provinciales sont membres de la [Coalition canadienne des organismes communautaires en développement de l'employabilité](#) (CCOCDE) et travaillent également en collaboration avec des associations professionnelles par l'entremise du [Conseil canadien pour le développement de carrière](#).

17. Quels mécanismes nationaux ou régionaux sont en place afin d'assurer que les cadres de compétences des praticiens, s'ils existent, restent pertinents?

Le [Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière](#) constitue un cadre de référence pour la certification des praticiens au Canada. Il sert aussi de base pour le développement professionnel et la formation continue. Le guide a été révisé en 2012 afin de mieux cerner les compétences liées à la diversité et à la technologie. La section sur la spécialisation en orientation de carrière a été complètement retravaillée, pour placer les conseillers en orientation à l'intersection entre la thérapie et le développement de carrière.

Développé par le biais d'une consultation pancanadienne, ce guide se veut inclusif et représentatif des compétences déjà considérées comme étant nécessaires dans le secteur. Plusieurs domaines de spécialisation ont aussi été identifiés, reconnaissant l'étendue du secteur et le fait que les différents praticiens n'ont pas tous besoin des mêmes compétences, connaissances et attitudes. La première phase d'identification des compétences et de développement de la documentation nécessaire a bénéficié d'un financement du

gouvernement. Cependant, aucun financement gouvernemental n'a pas été offert pour réaliser les révisions supplémentaires en 2012. Bien que les associations provinciales aient donné un certain soutien pour ces révisions, leur apport s'est principalement matérialisé sous forme de contributions en nature. À l'instar du projet original, les révisions ont été alimentées par la consultation avec les parties prenantes, via des enquêtes, des groupes de discussion et des conférences téléphoniques.

Le Guide oriente une grande partie de la formation, de la certification et de l'embauche de praticiens du développement de carrière au Canada. Par conséquent, les changements apportés au Guide ont un effet domino, requérant des modifications aux processus de certification (incluant les cours, sites Web, format d'entrevues structurées et outils de recherche) ainsi qu'à d'autres documents, politiques et ressources connexes. Malgré tout, le Guide se doit être un document réactif et dynamique : il subit donc actuellement une nouvelle mise à jour.

18. Quels sont les principaux obstacles et facteurs de succès liés aux réformes pour la formation et le perfectionnement professionnel des praticiens en développement de carrière?

Les professions réglementées sont régies à l'échelle provinciale ou territoriale, et non au niveau fédéral, ce qui complique la formation. En effet, il en résulte 13 juridictions différentes qui, dans de nombreux cas, ont des opinions différentes sur les compétences de base ainsi que différentes approches quant à la formation et au perfectionnement professionnel. De plus, les praticiens du développement de carrière au Canada (à l'exception de plusieurs des praticiens du Québec) proviennent de divers horizons professionnels, ce qui complique également la situation, puisqu'aucune hypothèse ne peut être faite sur les points communs de leurs formations professionnelles.

La vaste étendue géographique du pays et sa population relativement petite présentent un autre défi, soit de réunir des groupes d'individus pour offrir des formations en présentiel. Cette option est très coûteuse, en particulier dans les régions rurales et éloignées. Par conséquent, les options de formation entièrement en ligne ou hybrides sont souvent privilégiées. Il existe une bonne collaboration entre plusieurs des principaux établissements de formation, qui se partagent les instructeurs, les plateformes d'apprentissage en ligne et l'expertise en matière d'apprentissage en ligne. Cela leur permet d'offrir à un maximum de praticiens une formation personnalisée de haute qualité basée sur les cadres de compétences et les exigences de certification nationaux et internationaux. Dans certaines régions éloignées, cependant, l'accès à Internet est encore lent ou peu constant : or, avec une faible bande passante, les options de formation sont limitées.

Un autre défi est qu'il n'existe actuellement aucun diplôme postsecondaire pour les superviseurs, les gestionnaires et les leaders du secteur. Par conséquent, il arrive que les employeurs qui supervisent les praticiens n'aient pas la même compréhension de leurs besoins de développement professionnel. Il arrive également qu'aucun individu ne soit qualifié pour fournir une supervision clinique (plutôt qu'administrative) au sein de l'organisme. Deux chemins mènent généralement au poste de superviseur ou gestionnaire : être promu à l'interne ou venir de l'extérieur du secteur. Dans le premier cas, les individus bénéficieraient d'une formation pour les aider à acquérir les compétences de supervision et de gestion spécifiques au secteur. Ces formations pourraient être offertes par un institut de leadership ou par le biais d'un « mini-MBA » développé pour le secteur, mais cette option n'existe pas actuellement. Dans le dernier cas, une formation d'appoint en développement de carrière, conçu pour que les leaders soient rapidement mis à jour avec le contenu clé du secteur, serait utile. Une telle formation de courte durée n'existe malheureusement pas non plus.

Le manque de consultation adéquate et stratégique entre les parties prenantes est un autre obstacle ayant entraîné l'abandon de programmes d'études, des mauvais conseils sur les exigences de certification et des praticiens mal préparés. Le [Conseil canadien pour le développement de carrière](#) a mis sur pied un Groupe de

travail sur la certification qui joue un rôle unificateur parmi diverses associations professionnelles et autres parties prenantes. Ce Groupe de travail a récemment établi une norme nationale de certification qui identifie les exigences minimales pour la formation et l'expérience dans toutes les provinces offrant une certification. Il s'agit d'une base solide pour le développement d'une structure nationale qui s'assurera que les praticiens en développement de carrière soient bien préparés à effectuer leur important travail et que leur formation continue soit bien gérée grâce à des exigences de re-certification.

Souvent, les praticiens et les associations professionnelles ne sont même pas considérés comme des parties prenantes dans la formation initiale et le développement continu des professionnels du secteur. Cela provoque une certaine déconnexion entre les employés, les établissements d'éducation et de formation, les associations professionnelles et les praticiens. En outre, cette déconnexion restreint la reconnaissance et la légitimité du développement de carrière en tant que profession.



Réformer les services de carrière dans les secteurs de l'éducation et du travail pour se concentrer sur les compétences professionnelles et les transitions réussies

La transition est un processus de mouvement entre et au sein d'une situation d'éducation, d'emploi ou de formation.

Les compétences en transition de carrière réfèrent aux connaissances, compétences et attitudes requises afin de réussir ces transitions.

19. Qu'est-ce que les ministères de l'Éducation et les ministères de l'Emploi de votre pays ont fait, individuellement et collectivement, afin d'assurer que les individus apprennent à faire des transitions vers et dans un marché de travail incertain?

Le colloque pancanadien *Compétences pour le futur* a eu lieu en 2014 à la demande des premiers ministres, via le Conseil de la Fédération. Ce colloque a réuni les ministres de l'Éducation et du Marché du travail des provinces et territoires avec des leaders d'entreprises, du monde du travail, des universités, des organisations étudiantes et d'autres parties prenantes. Afin de mieux répondre aux besoins des individus et des entreprises, le colloque avait comme objectif d'amorcer un dialogue sur les pratiques prometteuses en matière de formation professionnelle et d'identifier des méthodes novatrices pour assurer une meilleure adéquation entre les systèmes d'éducation (et de formation professionnelle) et les marchés du travail.

Les provinces et territoires ont réalisé des avancées importantes pour aider les individus à atteindre leurs objectifs en matière d'emploi. Des bonnes pratiques ont été développées pour améliorer l'adéquation entre les systèmes d'éducation et les besoins du marché du travail, et ce, dans chaque province et territoire. Un potentiel énorme existe pour accroître l'impact de ces pratiques en les partageant et en les documentant. Le [Recueil de pratiques prometteuses favorisant l'adéquation entre les systèmes d'éducation et de formation et les besoins du marché du travail](#) classe diverses pratiques prometteuses selon quatre thèmes, en fonction des objectifs recherchés. Ces thèmes représentent les domaines clés sur lesquels les provinces et territoires ont

concentré une partie de leurs efforts pour favoriser une meilleure adéquation, tout en reflétant les défis les plus importants :

1. Perfectionner les compétences des Canadiens : Aider les personnes, peu importe leur niveau de qualification, à améliorer leurs compétences afin qu'elles demeurent compétitives dans leur secteur d'emploi actuel ou qu'elles obtiennent un emploi plus satisfaisant dans un nouveau domaine;
2. Ajuster les programmes des écoles secondaires aux exigences du marché du travail : Aider les élèves du secondaire ainsi que leurs parents et enseignants à évaluer leurs intérêts et leurs compétences, à explorer les choix de carrière possibles, et à poursuivre leur formation ou leurs études afin de pouvoir réaliser leur plein potentiel sur le marché du travail au Canada;
3. Ajuster les programmes d'études postsecondaires aux exigences du marché du travail : Aider les étudiants des programmes postsecondaires à acquérir les connaissances, compétences et expériences de travail exigées par les employeurs, afin qu'ils puissent effectuer une transition rapide et réussie vers le secteur d'emploi de leur choix, après l'obtention de leur diplôme.
4. Soutenir la participation de groupes cibles sur le marché du travail : Soutenir les groupes ayant de la difficulté à obtenir ou à maintenir un emploi en offrant des programmes ciblés qui rencontrent les besoins des individus et des marchés du travail.

Les nombreux programmes et initiatives novateurs mis en place par les provinces et territoires témoignent des principaux défis rencontrés à travers le Canada. Ils démontrent également qu'il est possible d'y faire face par une collaboration soutenue entre les milieux de l'éducation, de la formation et de l'emploi. Les pratiques prometteuses dévoilent, par la même occasion, des caractéristiques uniques, propres à chaque province et territoire, qui doivent être reconnues et prises en compte dans la mise en place des programmes appropriés.

Le [Conseil des ministres de l'Éducation du Canada](#) (CMEC) a mis sur pied un groupe de travail sur les transitions étudiantes en mars 2016. Le groupe examine les politiques et programmes existants, ainsi que leur mise en œuvre, afin d'atteindre l'excellence en matière de transitions entre l'école et le marché du travail. Il identifie les outils, politiques et programmes qui soutiennent les transitions étudiantes au pays, et évalue les succès et les défis de leur mise en œuvre. En plus de mener une revue internationale des meilleures pratiques, il établira un Cadre de référence pancanadien sur les transitions étudiantes. Ce document guidera les orientations et les objectifs que les ministres pourront utiliser afin d'atteindre l'excellence en matière de transition étudiante, de la maternelle aux études postsecondaires, et de l'école au marché du travail.

Le [Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation](#) (CAMEF) a joué un rôle de chef de file en endossant le *Cadre de développement de carrière de l'Atlantique pour l'éducation publique (2015-2020)*. De plus, plusieurs exemples d'innovation et de pratiques novatrices existent dans la région de l'Atlantique, pour assurer que les diplômés soient prêts à entrer sur le marché du travail. Le CAMEF entreprend aussi une analyse des forces et faiblesses en ce qui a trait aux transitions des élèves des écoles publiques à l'éducation postsecondaire. L'étude, qui sera menée par la Fondation canadienne pour le développement de carrière, sera complétée à l'automne 2017. Les résultats de l'étude fourniront des données probantes sur les façons d'offrir un meilleur accès vers l'éducation postsecondaire aux étudiants qui empruntent un chemin indirect, de maximiser le nombre d'étudiants qui réussissent des études et formations postsecondaires, et d'offrir plus de possibilités de travail reliées au domaine d'études des diplômés.

Voici un aperçu des politiques canadiennes visant à soutenir les transitions entre l'école et le travail (de l'enseignement obligatoire) dans chacun des provinces et territoires :

1. **Alberta** : un cours obligatoire de niveau secondaire sur la gestion de la carrière et de la vie; Fondements de la technologie et de la carrière (de la 5^e à la 9^e année); Études sur la carrière et la technologie (de la 9^e à la 12^e année).

2. **Colombie-Britannique** : développement de carrière (de la maternelle à la 12^e année); programmes d'apprentis; services d'emploi pour les jeunes; Programme *Get Youth Working* (expérience de travail); Programme S.U.C.C.E.S. (emploi pour les jeunes).
3. **Manitoba** : éducation à la carrière au secondaire; Plan directeur pour le design en développement vie-travail (de la maternelle à la 12^e année); Jeunesse Manitoba (20 programmes d'emploi).
4. **Nouveau-Brunswick** : développement de carrière (de la 3^e à la 12^e année); portfolios Career Cruising; initiatives sur l'information sur le marché du travail (IMT); politiques de transition pour les jeunes handicapés en consultation.
5. **Terre-Neuve-et-Labrador** : stratégie de carrière; développement professionnel pour les éducateurs; apprentissage professionnel pour les enseignants; examen des exigences en matière d'obtention du diplôme; développement de carrière au niveau élémentaire; programme de stage d'apprentis pour les jeunes.
6. **Territoires du Nord-Ouest**: Plan directeur pour le design en développement vie-travail (de la maternelle à la 12^e année); Études sur la carrière et la technologie (de la 9^e à la 12^e année), comme en Alberta.
7. **Nouvelle-Écosse** : Plan d'action pour l'éducation (2015-2020), qui comprend le renforcement des enjeux reliés à la carrière, l'apprentissage communautaire, l'apprentissage coopératif, l'entrepreneuriat, et la mise sur pied du Conseil des entreprises et de l'éducation. Le programme d'apprentissage en matière de carrière (de la 4^e à la 12^e année) est en cours d'élaboration, et comprend une programmation expérimentale unique destinée aux jeunes à risque.
8. **Nunavut** : programme d'expérience de travail d'été pour les jeunes Inuit.
9. **Ontario** : Tracer son itinéraire vers la réussite (de la maternelle à la 12^e année); apprentissage par l'expérience axée sur la communauté (de la maternelle à la 12^e année); programme d'apprentissage pour les jeunes; programme élargi d'éducation coopérative; programmes à double crédit; Stratégie ontarienne d'emploi pour les jeunes; Expérience Ontario.
10. **Île-du-Prince-Édouard** : Stratégie d'éducation à la carrière (de la maternelle à la 12^e année), y compris un cours obligatoire d'éducation professionnelle en 10^e année; ressource « Student Graduation and Transition Planner » (9^e à la 12^e année); programme d'apprentissage accéléré pour les jeunes; programmes d'apprentissage communautaire (ex : éducation coop, étude indépendante); programme d'accréditation externe; programme de transition avec Holland College; *Supporting Youth in Careers* (SYnC); programme de stage pour les jeunes; programme *Jobs for Youth, Work PEI*.
11. **Québec** : Stratégie d'action jeunesse 2009-2014; ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (comprend les entreprises d'insertion, le bénévolat, les stages et l'observation en emploi).
12. **Saskatchewan** : objectifs généraux en matière d'éducation à la carrière de la maternelle à la 12^e année en termes de compétences essentielles et en gestion de carrière; programme d'apprentissage des jeunes de la Saskatchewan.
13. **Yukon** : Plan stratégique du ministère de l'Éducation (2011-2016), qui a pour objectif de créer une main-d'œuvre inclusive, flexible et productive; programmes de compétences essentielles et de métiers; stages d'apprentis; programmes de transition; programme Connexions jeunesse du Yukon; services d'emploi pour les jeunes (Centre d'amitié Skookum Jim).

20. Comment les compétences de transition de carrière sont-elles actuellement abordées dans les curriculums et stratégies liés à l'employabilité dans les secteurs de l'éducation et de l'emploi (éducation postsecondaire, ressources humaines, formation à l'emploi, etc.) dans votre pays?

Le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC) a identifié les compétences globales et les transitions étudiantes comme deux de leurs quatre domaines prioritaires. Les discussions ont porté sur six compétences globales, leurs définitions et leur application potentielle en classe. Ces compétences sont (1) la pensée critique et la résolution de problèmes, (2) l'innovation, la créativité et l'entrepreneuriat, (3) apprendre à apprendre, la conscience de soi et l'apprentissage autonome, (4) la collaboration, (5) la communication et (6) la citoyenneté mondiale et la viabilité. Par ailleurs, le CMEC participera au programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) 2018 de l'OCDE, qui comportera un volet sur les compétences globales.

La version révisée du document *Apprentissages essentiels à l'obtention du diplôme* dans le Canada atlantique a été finalisée en 2015. Ce document fournit une vision commune des compétences – soit l'ensemble des attitudes, de compétences et de connaissances – qui vont au-delà des bases de la littératie et numératie et qui préparent les apprenants à s'engager dans une vie empreinte de nombreux apprentissages et transitions. Cela reflète la direction régionale que ces provinces veulent prendre pour atteindre l'excellence, et offre la souplesse nécessaire pour concevoir des programmes selon les priorités et les échéanciers provinciaux. Ces compétences décrivent les attentes, non pas en termes de domaines individuels d'études, mais en termes d'attitudes, de compétences et de connaissances développées tout au long des programmes. Ils confirment que les élèves doivent établir des liens et développer des capacités au-delà de leurs sujets d'études, afin d'être prêts à répondre aux exigences changeantes et continues de la vie, du travail et de l'apprentissage, aujourd'hui et dans le futur.

En 2015, la première ministre de l'Ontario a nommé un [Comité d'experts pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée](#) dans le but d'élaborer une stratégie pour aider la main-d'œuvre actuelle et future de la province à s'adapter aux exigences d'une économie du savoir axée sur la technologie. La Stratégie décrit deux thèmes principaux, soit les partenariats et le leadership local, y compris la création d'une Table de planification et de partenariat (TPP), et l'information sur le marché du travail. Elle met aussi en évidence les rôles de l'apprentissage par l'expérience, du mentorat, de la promotion de multiples cheminements de carrière et de l'investissement stratégique dans le capital humain, les aptitudes et compétences. En ce qui concerne les compétences et qualifications, les recommandations suivantes sont formulées :

- Élaborer un cadre de compétences et de qualifications spécifiques à l'Ontario, en utilisant l'expérience d'autres juridictions comme guide;
- Identifier les compétences nécessaires dans les secteurs de croissance identifiés par la TPP et élaborer un programme de formation à court terme pour les groupes sous-représentés sur le marché du travail afin de leur permettre d'accéder à des possibilités d'emploi;
- Identifier des moyens prometteurs pour transmettre les compétences exigées par l'évolution de l'économie, comme la résolution de problèmes, le travail d'équipe et l'esprit d'entreprise, par le biais d'activités scolaires et extracurriculaires, comme les arts, les sports, les mathématiques et la science.
- Exiger que les universités, les collèges et les institutions privées de formation examinent divers moyens de se concentrer davantage sur les compétences et les qualifications nécessaires plutôt que sur les diplômes.

La stratégie a également mis de l'avant la nécessité de collaborer avec le gouvernement fédéral pour trouver du financement additionnel afin de mieux répondre aux besoins d'emploi et de formation des Ontariens. Cela implique d'entreprendre un examen des programmes de formation coordonné et fondé sur des données probantes. La stratégie ontarienne encourage également le développement d'une stratégie nationale en matière de compétences. L'intention de la province est de travailler avec le gouvernement fédéral pour

adopter une approche basée sur le capital humain et le talent pour tout nouveau programme de financement fédéral (incluant, par exemple, de nouveaux investissements dans les communautés autochtones et dans l'économie à faible intensité de carbone). Enfin, cette stratégie sera examinée annuellement par l'entremise d'une « évaluation du rendement et des indicateurs, afin de mesurer l'impact des recommandations du comité, mises en œuvre par le gouvernement et ses partenaires, sur la croissance et le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée en Ontario »¹².

21. Comment l'acquisition de ces compétences est-elle évaluée?

En juillet 2016, les ministres ont convenu d'examiner la question de l'évaluation des compétences globales. Ils ont noté que le CMEC doit poursuivre le dialogue avec d'autres organisations, comme l'OCDE et l'UNESCO, afin de s'entendre sur les définitions des compétences globales et de déterminer comment en évaluer l'acquisition.

Dans la région de l'Atlantique, l'acquisition des compétences essentielles pour l'obtention du diplôme est actuellement évaluée par des indicateurs de résultat liés au curriculum pour chaque cours et programme. Cette évaluation permet de mieux orienter l'enseignement, les méthodes d'évaluation et les rapports des progrès et des résultats. Elle capte ce que les élèves savent, ce qu'ils sont capables de faire et les réflexions qu'ils sont en mesure d'avoir en lien avec leur programme d'étude. L'évaluation est intégrée tout au long du processus d'apprentissage, dans le but d'améliorer ce processus de façon continue. Une variété de stratégies et de méthodes d'évaluation est nécessaire étant donné la diversité des apprenants.

22. Quelles recherches, le cas échéant, sont entreprises dans votre pays afin d'identifier les besoins changeants des différents groupes en matière d'apprentissages liés à la carrière? Afin de rendre ces apprentissages plus pertinents, comment les résultats de recherche sont-ils utilisés, et par qui?

Apprentissages liés à la carrière

Dans ce contexte-ci, ce terme se réfère aux connaissances, compétences et attitudes requises par les individus afin de bien comprendre les mondes du travail et de la formation, ainsi que les relations entre ces derniers, pour les aider à mieux naviguer dans ces deux univers.

La [Fondation canadienne pour le développement de carrière](#) (FCDC) et l'[Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation](#) (CERIC) mènent régulièrement des recherches liées à différents groupes cibles, en consultation avec diverses parties prenantes. Les résultats de ces recherches orientent le contenu des programmes d'éducation, de formation et de développement professionnel, et soutient le plaidoyer pour l'élaboration et la réforme des politiques.

Parmi ces projets de recherche, il importe de souligner :

- Le [Cadre des compétences pour les jeunes et les jeunes adultes de l'Atlantique](#) (CAMEF) : présentement en cours, en partenariat avec la FCDC;
- Le [Rapport du Conseil atlantique des ministres de l'éducation et de la formation sur l'éducation à la carrière dans les provinces de l'Atlantique](#), ainsi que le rapport de suivi *En avant vers l'avenir – Cadre pour le développement de carrière dans le secteur de l'éducation publique de l'atlantique : 2015-2020*;

¹² Traduction libre. Government of Ontario. *Building the Workforce of Tomorrow: A Shared Responsibility*. En ligne, <https://www.ontario.ca/page/building-workforce-tomorrow-shared-responsibility> (Page consultée le 16 février 2017).

- Le projet de la FCDC, intitulé [Améliorer les transitions de l'école au monde du travail pour les jeunes au Canada](#);
- La recherche commissionnée par le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur, intitulée *Accroître les capacités pour l'évaluation des compétences essentielles reliées à l'employabilité* (Collège George Brown – Gary Kapelus);
- [L'apprentissage intégré au milieu du travail](#), du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (en anglais seulement);
- [L'Initiative des aptitudes essentielles chez les adultes](#), du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur;
- Le [Projet sur les compétences postsecondaires et en milieu de travail](#), du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

23. Qu'est-ce qui doit être fait dans votre pays afin que les compétences en employabilité et en entrepreneuriat soient intégrées comme aspects essentiels du curriculum des programmes d'éducation et de main-d'œuvre?

Les objectifs généraux du Forum des ministres du marché du travail (FMMT) incluent :

- Favoriser la participation inclusive au marché du travail : Aider tous les Canadiens à accéder aux opportunités liées au marché du travail et appuyer l'intégration de ceux qui font face à des obstacles dans la recherche et le maintien de l'emploi, incluant les jeunes, les peuples autochtones, les personnes handicapées, les nouveaux arrivants, et les travailleurs éloignés du marché du travail;
- Aligner les compétences aux besoins du marché du travail : Aider les travailleurs et les employeurs à accéder aux compétences dont ils ont besoin pour s'ajuster aux besoins changeants du marché du travail, et appuyer l'implication des employeurs dans la formation et l'apprentissage continue des employés;
- Créer des marchés du travail efficaces : Appuyer une infrastructure du marché du travail forte et réactive pour permettre une planification adaptée et efficace, ce qui contribue à une meilleure productivité et croissance économique.

Les priorités actuelles incluent :

- Les ententes de transfert sur le marché du travail;
- L'information sur le marché du travail (Conseil de l'IMT, Comité consultatif d'intervenants);
- Les systèmes d'apprentissage, de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et de mobilité de la main-d'œuvre.

Les principales considérations sont :

- L'innovation et les résultats : Favoriser l'utilisation d'approches novatrices, partager les bonnes pratiques et prendre des décisions basées sur les données probantes;
- La collaboration : Explorer différentes méthodologies et meilleures pratiques afin de maximiser les bons coups et les investissements dans les programmes;
- L'engagement : Mobiliser les parties prenantes et autres forums fédéral-provinciaux-territoriaux.

La collaboration et la consultation avec les principales parties prenantes seront nécessaires afin d'appuyer l'atteinte des objectifs du FMMT. Les éducateurs, les formateurs, les leaders du secteur, les employeurs, les praticiens, les associations professionnelles, l'industrie et les utilisateurs de services devront être consultés et

inclus dans la prise de décision, le développement des politiques et la planification stratégique. L'apport de chacun sera nécessaire afin de créer un ensemble holistique de services, qui cible les particularités de chacun des partenaires.

La reconnaissance du développement de carrière comme champ de pratique distinct possédant un solide bagage de données probantes est nécessaire, voire essentielle, à cette croisée des chemins. L'investissement de temps et de ressources par toutes les parties prenantes améliorerait largement la connaissance et l'accès aux services de développement de carrière à travers le Canada. Le développement de carrière a longtemps été vu comme une intervention réactive plutôt qu'une intervention proactive. Étant donné les défis économiques liés à l'emploi vécus par plusieurs Canadiens, il existe une réelle occasion de positionner le secteur comme une solution proactive, afin d'assurer l'acquisition de compétences liées à l'employabilité et à l'entrepreneuriat comme parties intégrantes et essentielles du curriculum et des programmes d'éducation.