

Conseil canadien pour le développement de carrière
Présentation prébudgétaire pour le budget fédéral de 2017

Le Conseil canadien pour le développement de carrière (CCDC) est le porte-parole national des spécialistes en perfectionnement professionnel (SPP) qui sont dédiés à jumeler les Canadiens à des carrières qui leur conviennent. Nous contribuons à augmenter le nombre de Canadiens qui travaillent en leur proposant des emplois qui leur conviennent. Les SPP y parviennent en aidant les personnes de tous les âges et de tous les horizons à gérer efficacement leur apprentissage, leur travail, leurs loisirs et leurs transitions. Les SPP aspirent à aider les gens à apprendre et à trouver du travail valorisant sur le plan personnel. Les SPP sont à la première ligne, ils aident les travailleurs à naviguer à travers la nature complexe et constamment changeante d'une économie et d'un marché du travail modernes.

La croissance des entreprises canadiennes et la pérennité des collectivités où elles se trouvent dépendent non seulement de l'offre de travailleurs possédant les bonnes compétences, mais aussi du jumelage de ces travailleurs avec les postes qui leur conviennent le mieux. Les recommandations suivantes vous aideront à faire en sorte que les Canadiens de tous les horizons, à toutes les étapes de la vie, ont les ressources dont ils ont besoin pour maximiser leur contribution à l'économie. Parallèlement, les entreprises canadiennes bénéficieront d'un accès plus rapide et plus efficace aux travailleurs talentueux dont ils ont besoin pour croître et s'améliorer. Quand les meilleures personnes occupent un poste optimal dans les entreprises en croissance, les collectivités où elles se trouvent en tirent des avantages considérables. Les recommandations suivantes permettront ainsi de respecter cette promesse et rendront notre pays plus productif, plus concurrentiel, plus prospère et plus vivable. Nous enjoignons le gouvernement fédéral de :

1. Soutenir l'élaboration d'un cadre national de perfectionnement professionnel qui comprend des programmes visant à promouvoir et à renforcer le perfectionnement professionnel axé sur la collectivité
2. Soutenir une meilleure utilisation de l'information complète sur le marché du travail pour éclairer la prise de meilleures décisions professionnelles par les Canadiens dans toutes les régions, de tous les horizons, à chaque étape de leur parcours professionnel.
3. Élaborer des programmes fédéraux pour aider les personnes dans des groupes sous-représentés, y compris les personnes handicapées, les jeunes et les collectivités autochtones, à accéder à des renseignements et à des mesures d'adaptation supplémentaires sur le plan de la planification de carrière et de l'accès à l'emploi
4. Soutenir les possibilités d'apprentissage intégré au travail (AIT) au niveau postsecondaire

Un cadre national de perfectionnement professionnel pour renforcer le perfectionnement professionnel axé sur la collectivité

Au Canada, le défi le plus important qu'il faut relever pour maximiser la productivité et la qualité de vie consiste à jumeler les compétences et les aspirations des travailleurs avec les emplois disponibles. Il ne s'agit pas seulement des emplois actuellement disponibles, mais aussi des emplois et des carrières qui existeront durant les décennies à venir, dont un grand nombre sera dans des industries qui vont changer, s'adapter et se renouveler. La motivation à suivre un parcours professionnel particulier est influencée par de nombreux facteurs contextuels, mais un grand nombre de ces influences sont le produit des collectivités où les gens habitent. Ces variations peuvent découler de la géographie, notamment la proximité de la mer pour le commerce, des ressources naturelles et de la densité de la population, ou de facteurs socio-économiques. Les collectivités définissent également les paramètres

qui font que ce sont certaines entreprises plutôt que d'autres qui connaîtront du succès sur leur territoire.

Cependant, il arrive trop souvent que des initiatives de développement économique soient imposées aux collectivités sans grand égard pour la façon dont les emplois générés par les projets seront soutenus ou dont ils conviendront aux capacités et aux aspirations des habitants. Il est très difficile de s'assurer que les projets de développement sont entrepris dans des collectivités où le bassin de travailleurs peut les soutenir. Alors que de nombreux facteurs influencent l'étendue et la probabilité de succès dans une collectivité donnée, les SPP peuvent jouer un rôle essentiel en s'employant à soutenir et à outiller les résidents pour qu'ils contribuent efficacement à la croissance et à la durabilité de leurs collectivités ainsi qu'à la croissance et à la prospérité des entreprises locales. Le Comité permanent des finances a prié les groupes de faire des recommandations qui aideraient les collectivités urbaines, rurales et éloignées à réaliser cet objectif. Malgré la mise en évidence de facteurs précis, comme l'infrastructure et l'Internet à large bande, un élément fondamental au développement communautaire est la disponibilité du capital humain.

Pour soutenir la réalisation d'initiatives de développement communautaire qui soutiennent les résidents et les entreprises, nous recommandons au gouvernement fédéral d'**élaborer un cadre national de perfectionnement professionnel qui comprend des programmes visant à promouvoir et à renforcer le perfectionnement professionnel axé sur la collectivité.**

Soutien fédéral pour de l'information sur le marché du travail (IMT) plus complète et plus utile

Une quantité considérable d'IMT est déjà accessible au Canada, mais elle est souvent désuète, difficile à utiliser ou inaccessible au public. L'IMT existante tient également pour acquis que l'utilisateur a déjà une orientation claire et qu'il est prêt à cibler les renseignements spécifiques dont il a besoin pour appuyer ses objectifs de carrière. Rien ne prouve qu'il s'agit effectivement de la situation. Par conséquent, trop souvent, les utilisateurs sont dépassés et incapables de déchiffrer l'information.

De 2010 à 2013, Emploi et Développement social Canada a financé deux projets de recherche pour comprendre l'état actuel de la pratique et déterminer la façon dont on pourrait mieux encadrer les clients dans l'accès et l'utilisation de l'IMT, et pour expliquer comment les clients interprètent et appliquent l'IMT dans le cadre d'une utilisation personnelle. Il n'est pas clair si l'IMT traditionnelle a un effet positif durable, mais l'IMT adaptée aux besoins du client se traduit par des améliorations considérables sur les plans statistique et clinique des connaissances de l'utilisateur, des compétences et des résultats du marché du travail.

Il faut adopter une approche plus stratégique à l'IMT – une approche qui enseigne aux utilisateurs le moyen de définir leurs besoins et les oriente vers l'information pertinente. Le gouvernement fédéral a un rôle essentiel à jouer dans le rapprochement des provinces et territoires en vue d'un accord sur une approche commune à l'IMT qui assurerait non seulement une portée et une ampleur adéquates de l'information, mais qui enseignerait aux utilisateurs comment se concentrer sur l'information spécifique correspondant à leurs besoins d'employabilité et comment appliquer l'information dans le contexte du perfectionnement professionnel en général.

À chacune des étapes d'une carrière, soit à l'entrée sur le marché du travail ou dans le cadre d'une transition de carrière, l'IMT doit être conviviale. La création d'un portail en ligne solide, accessible et convivial administré par le gouvernement fédéral comprenant toutes les bases de données d'IMT provinciales et territoriales est une étape cruciale à cet égard. À l'heure actuelle, le jumelage de l'offre et de la demande est du ressort des demandeurs d'emploi, qui, s'ils sont sans travail ou s'ils ne suivent

plus de formations officielles, ont moins de ressources pour accéder à l'emploi. Un agrégateur national d'IMT efficace et utile bénéficierait grandement à ce groupe difficile à cibler.

Le gouvernement fédéral devrait ***soutenir une meilleure utilisation de l'information complète sur le marché du travail pour éclairer la prise de meilleures décisions professionnelles par les Canadiens dans toutes les régions, de tous les horizons, à chaque étape de leur parcours professionnel.***

Programmes visant à aider les personnes membres des groupes sous-représentés à accéder à de l'information supplémentaire sur la planification de carrière et à trouver un emploi

Le perfectionnement professionnel « représente l'une des rares mesures d'emploi actives qui a une incidence sur l'apprentissage (éducation, formation professionnelle) et sur les résultats du marché du travail pour les citoyens » [Traduction] (Réseau européen pour le développement de politiques d'orientation tout au long de la vie [ELGPN, pour European Lifelong Guidance Policy Network], 2015, 5). Alors que les gouvernements fédéral et provinciaux offrent de multiples possibilités pour intégrer à l'emploi les personnes membres de groupes sous-représentés dans le marché du travail (les populations autochtones, les jeunes et les personnes handicapées, les personnes vivant dans les zones rurales et éloignées), on constate une lacune considérable en matière d'accès aux services, au perfectionnement professionnel, aux ressources de planification professionnelle et à de l'IMT à jour. Un grand nombre de ces programmes fournissent de l'information de base et un lien vers des emplois disponibles, mais rien vers de l'aide de planification de carrière. Avec sa plus récente mise à jour en 1999, la Trousse de recherche d'emploi pour les jeunes Autochtones est un exemple éloquent. Elle comprend des ressources désuètes, y compris les noms d'initiatives et de ministères fédéraux et des coordonnées. Pourtant, elle occupe toujours une place de choix parmi les ressources disponibles aux jeunes autochtones sur les sites gouvernementaux.

Le programme Connexion compétences, un volet de la Stratégie emploi jeunesse, représente autre exemple de la situation. Il vise les jeunes à risque élevé de ne pas faire de transition vers le marché du travail. La liste des critères d'admissibilité s'étire sur près de 5000 mots et utilise des termes techniques. Même s'il est possible de faire des interventions, l'accès à ce programme dépend parfois à la présence ou non, dans la collectivité de la personne intéressée, d'une ressource professionnelle pouvant l'aider à comprendre son admissibilité et à remplir les demandes.

Pour beaucoup de groupes sous-représentés, l'accès à des ressources de perfectionnement professionnel et de planification de carrière peut se traduire par un apprentissage précieux et le développement de compétences en gestion de carrière qui favorisent une participation plus solide au marché du travail. Idéalement, le soutien pourrait commencer tôt – au cours des années scolaires –, car l'intervention hâtive entraîne, comme il a été démontré, une incidence considérable sur les personnes membres d'un groupe sous-représenté (ELGPN, 2015; Bruce & Marlin, 2012; Crawford, 2012; Malatest & Associates, 2004). Ces programmes renforceraient l'utilisation et le succès des programmes existants et assureraient une transition de carrière plus en douceur pour les membres de groupes sous-représentés qui naviguent dans le paysage de l'emploi du Canada.

Les jeunes qui habitent des régions rurales et éloignées, les jeunes autochtones et les jeunes handicapés sont les plus susceptibles de manquer de liens avec le marché du travail. De façon plus générale concernant les jeunes, il existe un autre groupe qui doit relever des obstacles importants dans le paysage canadien de l'emploi, il s'agit des nouveaux venus mal intégrés. Ces personnes ont souvent des grades ou des diplômes, mais, malgré leurs études, n'arrivent pas à s'ancrer dans le marché du travail. Ils occupent des emplois temporaires ou contractuels et font des stages non rémunérés. Ils sont au

chômage et en recherche d'emploi, ou renoncent à faire partie de la main-d'œuvre active en raison d'un manque de possibilités réel ou perçu.

L'amélioration des transitions pour les jeunes Canadiens est un problème complexe de nature surtout systémique. La solution dépasse la prestation de services visant les publics cibles ou une mobilisation renforcée des groupes d'intervenants spécifiques. L'accès des étudiants aux services d'aide à la transition au Canada est aux mieux inégal, et il n'existe aucun système pour soutenir les jeunes Canadiens dans leur transition des études au travail.

Alors que les gouvernements provinciaux prennent des mesures pour étudier une stratégie nationale de transition, il est essentiel que le gouvernement fédéral prenne immédiatement des mesures en vue ***d'élaborer des programmes fédéraux pour aider les personnes dans des groupes sous-représentés, y compris les jeunes, les personnes handicapées et les collectivités autochtones, à accéder à davantage de renseignements et de mesures d'adaptation sur le plan de la planification de carrière et de l'accès à l'emploi.***

Soutenir les possibilités d'apprentissage intégré au travail au niveau postsecondaire

Le Canada investit des sommes considérables en enseignement postsecondaire (près de deux fois la moyenne de l'OCDE) et a la plus forte proportion d'adultes ayant un diplôme postsecondaire parmi tous les pays de l'OCDE (OCDE, Regards sur l'éducation, 2013), mais malgré l'investissement et les statistiques enregistrées, la transition des études au travail pour les jeunes diplômés devient de plus en plus polarisée. Beaucoup de jeunes diplômés canadiens se débrouillent très bien dans l'économie du savoir alors qu'un nombre important de diplômés d'études supérieures (de 20 à 25 %, environ) ont des liens fragiles avec le marché du travail et vivent avec des moyens égaux ou inférieurs avec le seuil de pauvreté (Tal et Enejajor, 2013).

Les raisons expliquant l'augmentation du travail précaire et la difficulté qu'éprouvent de nombreux diplômés dans leur transition des études au travail sont complexes, mais il existe une stratégie qui entraîne de meilleurs résultats sur le marché du travail : gagner de l'argent tout en apprenant. Les jeunes adultes qui établissent activement des liens avec le marché du travail au long de leurs études ont des transitions études-travail plus courtes (OCDE et OIT, 2011; OCDE, 2010; Hango, 2010; Marshall, 2010). L'OCDE affirme que toute déconnexion du marché du travail, même si elle vise à se concentrer sur les études, allonge la période de temps nécessaire pour la transition vers le travail après l'obtention du diplôme (OCDE, 2010). Le fait de travailler des heures raisonnables durant les études (c.-à-d. pas plus de 20 heures par semaine) aide les jeunes à acquérir des compétences relatives à l'employabilité qui leur seront utiles après l'obtention de leur diplôme.

Par conséquent, il est encourageant de voir les déclarations publiques récentes de nombreux établissements postsecondaires et grands employeurs du Canada sur l'importance des programmes d'AIT et sur la perception de ces programmes comme une occasion d'encourager les talents et de créer des connexions à l'emploi pour les étudiants et les diplômés récents. Les programmes comme l'éducation coopérative, les stages donnant droit à des crédits scolaires, les stages *rémunérés* ne donnant pas droit à des crédits et les stages pratiques représentent une bonne façon d'apprendre de quelle façon les nouvelles connaissances peuvent être appliquées. Qui plus est, ils donnent un aperçu du monde du travail à la prochaine génération de talents canadiens. Les possibilités d'AIT favorisent un bon nombre de compétences générales que les employeurs recherchent chez les nouveaux employés et fournissent des renseignements précieux qui peuvent être utilisés dans la salle de classe dans de

contexte de nombreuses disciplines enseignées dans les collèges, les universités et les écoles polytechniques du Canada.

Le Canada doit continuer à améliorer l'accès à l'éducation postsecondaire pour tous et à favoriser des transitions vers le travail nettement améliorées pour les diplômés par l'entremise de programmes d'AIT.

Récemment, la Business/Higher Education Roundtable (table ronde du milieu des affaires et des études supérieures) a fait une déclaration audacieuse en exigeant l'accès aux programmes d'AIT pour l'ensemble des étudiants postsecondaires. La réalisation de cet objectif ambitieux mais nécessaire exigera la collaboration et la mobilisation des dirigeants gouvernementaux, scolaires et du milieu des affaires. Nous défendons une position selon laquelle le gouvernement fédéral ***devrait appuyer les possibilités d'apprentissage intégré au travail au moyen d'un financement direct et d'une promotion de partenariats entre les employeurs du secteur public et privé et les établissements d'enseignement postsecondaires.***