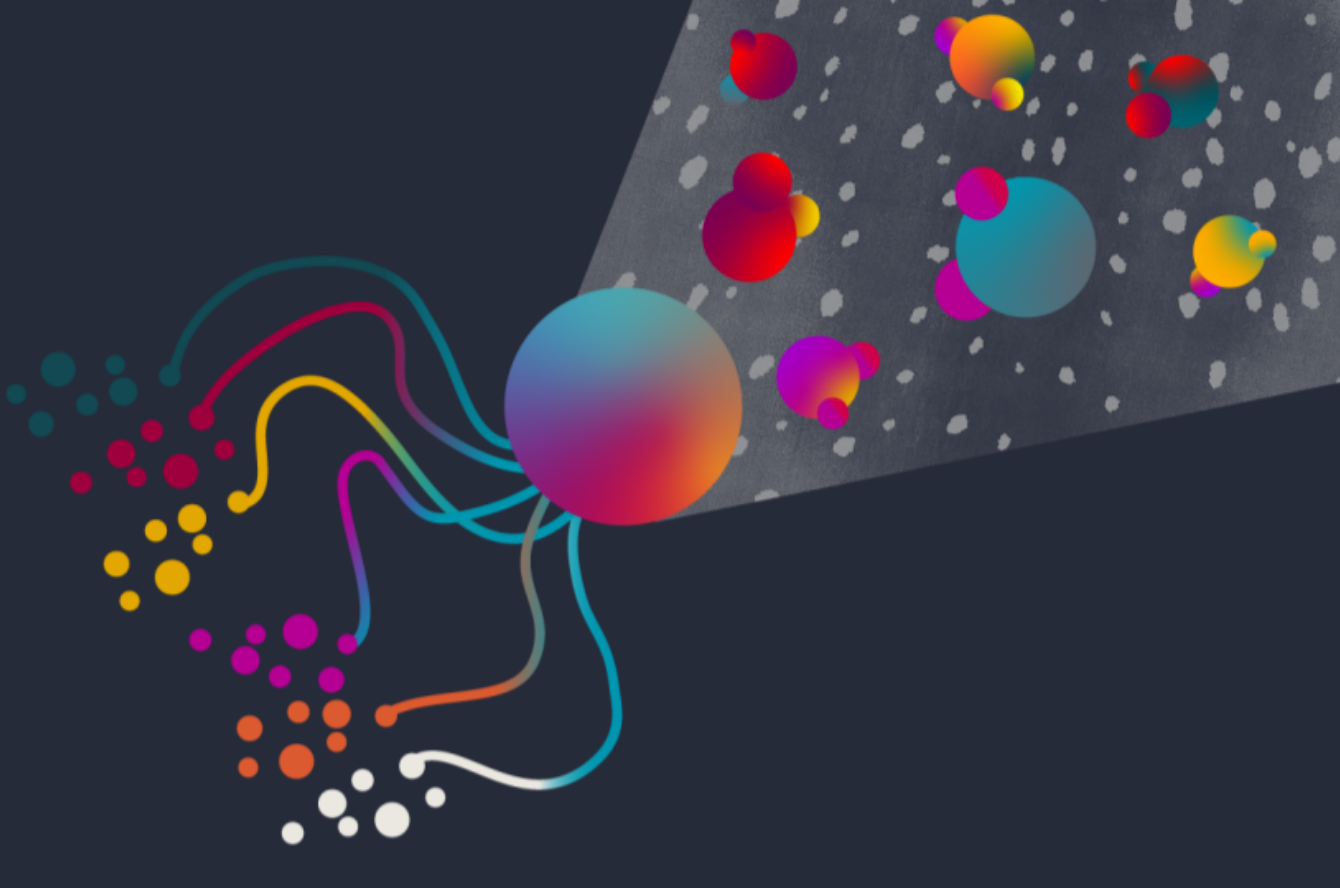


# Le développement de carrière en 2040

Résumé exécutif



10 changements majeurs qui auront une incidence sur le futur du travail et des travailleurs au Canada

OCTOBRE 2023



**CERIC**

Advancing  
Career  
Development  
in Canada

Promouvoir  
le développement  
de carrière  
au Canada



## 1. TÉLÉTRAVAIL

La pandémie de la COVID-19 a accéléré la transition vers le télétravail, avec [43% du groupe principal d'employés \(individus âgés entre 25 et 54 ans\) transférant à un travail à domicile](#) à la suite des mesures de confinement. Selon Statistique Canada, [les individus possédant des diplômes de niveau collégial ou universitaire, ont eu une tendance plus élevée à travailler à partir du domicile](#), c'est-à-dire, environ 60% des travailleurs, au début de la pandémie. En date de décembre 2021, le pourcentage d'employés possédant des diplômes de niveau collégial ou universitaire et travaillant à partir du domicile [était tombé à environ 40%](#).

Compte tenu du nombre d'organisations qui ont pu réorienter leurs activités vers le télétravail pendant la pandémie de la COVID-29, il est peu probable que cette pratique disparaisse. Le télétravail pourrait même évoluer au fil du temps et affecter d'autres aspects du marché du travail, par exemple l'emplacement géographique du lieu de travail, les économies de coûts, le recrutement de talents et plus encore. Selon une étude Deloitte, 27% des organisations [permettent aux employés de travailler totalement à distance](#), sans jamais avoir à se rendre au bureau. Il s'agit d'un élément clé de la stratégie de talents, alors que les employeurs tentent d'attirer les talents à partir d'un important bassin de main d'œuvre qualifiée et où beaucoup d'employés considèrent que c'est leur droit de travailler à distance. Un autre avantage du travail à distance est l'économie de coûts. Selon [FlexJobs](#), les employés peuvent en moyenne épargner jusqu'à concurrence de 12 000 \$ par année en travaillant à distance à temps plein. Au Canada, la province de la [Colombie Britannique a mis en place une politique de travail à distance](#) qui permet aux employés de la fonction publique de travailler à partir de leur domicile autant que possible et de pouvoir résider n'importe où dans la province. Selon, McKinsey, d'ici 2030, [25% de la main-d'œuvre en économies avancées](#) pourraient travailler à partir de leur domicile de 3 à 5 jours par semaine. Ces exemples montrent comment le télétravail, si cette tendance se poursuit, pourrait avoir une incidence sur de nombreux aspects du travail au cours des 15 à 20 prochaines années.

Alors qu'un certain nombre de PDC et d'utilisateurs interviewés pour ce projet avaient le sentiment que le travail à distance offrait de nombreuses possibilités – travail au-delà des frontières, une plus grande mobilité, la capacité de travailler de n'importe où, pour n'importe quelle entreprise – tous ne sont pas d'accord avec cette perspective. Sam Altman, PDG pour OpenAI, affirme "[l'expérience du télétravail fut une erreur](#)" et que ceci a causé une baisse de productivité avec plusieurs cadres indiquant le télétravail comme la cause du déclin. Il y a une préoccupation que le télétravail implique certains inconvénients, par

exemple une réduction au niveau de l'innovation et de la créativité, des difficultés au niveau de la création de relations avec les collègues de travail et des défis au niveau du mentorat, plus spécifiquement pour les travailleurs en début de carrière. Une [étude récente](#) publiée dans Nature révèle que les communications virtuelles et les vidéoconférences nuisent au processus d'idées créatives. [Des difficultés supplémentaires](#) relativement au télétravail comprennent des heures de travail plus longues et le manque de connexion en personne. Un des utilisateurs interviewés est également préoccupé par la difficulté d'établir des liens avec les collègues de travail au sein d'un environnement virtuel.

D'autre part, [une nouvelle étude](#) a révélé que les nouvelles équipes de recherche ont tendance à créer des découvertes scientifiques plus disruptives que les équipes existantes. Si les universitaires ont accès à de meilleures infrastructures digitales, la collaboration à distance avec les nouvelles équipes pourrait aider à améliorer la productivité en recherche.

### Qu'est-ce que cela pourrait impliquer pour le développement de carrière en 2040?

- Les services de développement de carrière ne sont pas nécessairement liés à des régions géographiques particulières. Par exemple, un PDC en Alberta pourrait fournir des services à des individus à l'échelle du Canada, même si ceci exigerait un PDC hautement qualifié afin de bien comprendre la gamme de différents marchés d'employeurs et de marchés du travail locaux en place;
- Il peut survenir un virage radical passant des services en personne aux services numériques ou asynchrones pour les programmes de développement de carrière, comme le [programme Ready to Rise](#) qui était offert aux femmes éligibles en CB et en Alberta; et
- Un changement vers un recrutement de talents et une main-d'œuvre plus globale alors que les services de développement de carrière pourraient être élargis et adopter une vision mondiale. Un exemple de cette dynamique serait d'offrir des services d'orientation professionnelle pour accompagner les immigrants, avant leur arrivée au Canada.



## 2. IA et AUTOMATISATION

Les entreprises de technologie investissent des milliards dans le développement de l'intelligence artificielle (IA) avec [Google en tête avec 30,7 milliards de dollars investis en IA](#). L'IA, de concert avec les machines intelligentes, la robotique, la blockchain, l'impression 3D et l'automatisation devraient avoir un impact

significatif sur les carrières et la main-d'œuvre du futur.

Beaucoup des personnes interrogées dans le cadre du présent projet s'inquiétaient de voir les robots les remplacer dans le futur. Toutefois, selon le McKinsey Global Institute, plus de [90% des emplois ne seront pas entièrement automatisables](#) dans le futur. [Les tâches physiques et cognitives de routine seront les plus vulnérables](#) à l'automatisation totale, par exemple les tâches liées à l'administration, à la production, au transport et à la préparation des aliments. Globalement, les investissements au niveau de l'IA et de l'automatisation [prendront une direction opposée, allant de peu de compétences à des compétences spécialisées](#). Les entreprises modifient déjà leurs pratiques et adoptent l'IA, comme IBM qui a annoncé qu'ils commençaient à [ralentir ou à suspendre leurs pratiques d'embauche pour des emplois qui peuvent être exécutés grâce à l'IA](#) et s'attendent à remplacer 30% des emplois d'arrière-guichet.

L'explosion de l'intelligence artificielle générative et autres outils (la reconnaissance d'image, la vision par ordinateur, la robotique, les analyses prédictives, etc.) pourrait créer un boom d'activité. Selon une [enquête menée auprès d'employés et de gestionnaires](#), beaucoup d'avantages sont possibles pour 2030, par exemple produire un travail de grande qualité en moitié moins de temps, pouvoir comprendre les meilleures façons d'occuper son temps et son énergie et ne jamais avoir à assimiler des informations inutiles ou non pertinentes.

L'[Institution Brookings](#) estime que les grands modèles de langue, par exemple, Bard de Google, ChatGPT et autres modèles similaires, pourraient avoir des répercussions sur 80% de la main-d'œuvre aux États-Unis, sous une forme quelconque. Par exemple, les ingénieurs en logiciel pourraient possiblement coder deux fois plus vite, les tâches d'écriture pourraient être exécutées deux fois plus vite et les économistes pourraient être entre 10% et 20% plus productifs, à l'aide de grands modèles de langue.

L'IA a une incidence directe sur le monde du développement de carrière. Depuis les services de coaching en matière de carrière basés sur l'IA qui utilisent [l'IA pour offrir une orientation et un soutien personnalisé au niveau des carrières, aux entreprises qui utilisent l'IA pour trouver, recruter, interviewer et sélectionner des candidats](#) ainsi qu'un bon nombre d'outils pour automatiser la création de lettres de présentation et de C.V. [Le personnel des Ressources Humaines reconnaît les avantages de l'IA](#) pour aider les personnes en recherche d'emploi avec des conseils et afin de trouver le poste idéal. Ceci a été réaffirmé par les personnes interviewées dans le cadre du présent projet. Ces personnes utilisent l'IA pour répondre à des questions spécifiques qui auraient été difficile à résoudre par le passé et qui s'appliquent à une grande quantité d'emplois.

Les personnes à la recherche d'un emploi ou les potentiels utilisateurs de services de développement de carrière qui furent interviewés dans le cadre du présent projet étaient optimistes quant à l'avenir en raison de l'émergence de nouvelles technologies et de la révolution de l'IA. De leur point de vue, il y aura plus d'opportunités d'emploi en raison de ces nouvelles technologies. Ces personnes considèrent également la technologie comme une ressource incroyable, où les individus ont accès aux mêmes informations plutôt que d'avoir à retrouver quelqu'un dans un domaine spécifique. Ces individus croient que chaque organisation aura besoin d'évoluer et de s'adapter afin de coexister harmonieusement avec l'IA.

Cependant, une étude de Deloitte démontre que les entreprises mettent en œuvre et exploitent des technologies émergentes dont [90% ne proposent aucun cadre éthique ou principes directeurs pour orienter leur utilisation](#). Les professionnels de développement de carrière interrogés étaient également préoccupés par l'utilisation responsable de l'IA, la mésinformation et l'hypertrucage (la création d'images ou de vidéos falsifiés à l'aide de l'IA), éléments qui deviendront de plus en plus problématiques à l'avenir. Les organisations tentent de mettre en place des lignes directrices visant à appuyer l'utilisation responsable de l'IA, y compris le [Gouvernement du Canada, Partnership on AI](#) et d'autres. Ceci est susceptible de se poursuivre afin d'équilibrer les avantages et les inconvénients potentiels de l'IA, à l'appui de divers secteurs, y compris le développement de carrière.

### **Qu'est-ce que cela pourrait impliquer pour le développement de carrière en 2040?**

- Le développement de carrière risque d'être entièrement transformé d'ici 2040 et de devenir un système libre-service et asynchrone, au sein duquel les individus interagissent avec des modèles d'IA afin d'obtenir des conseils et des réponses, de procéder à des évaluations psychologiques et de soutenir leur cheminement de carrière;
- Les professionnels de développement de carrière pourraient passer beaucoup plus de temps à faire des recherches concernant les nouveaux postes et occupations en voie de création, plutôt que de rechercher les offres de postes existants car cette portion pourrait être automatisée;
- Avec un tel accent sur l'IA et l'automatisation au cours des prochaines années, la santé mentale, les préoccupations émotionnelles et le bien-être pourraient devenir des éléments beaucoup plus importants au niveau du développement de carrière; et
- Les professionnels de développement de carrière pourraient avoir besoin

d'une formation continue relativement aux technologies émergentes et à l'IA, pour leur permettre de mieux soutenir leurs clients.



### 3. VIVRE AVEC LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le [rapport le plus récent](#) diffusé par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) met en évidence le fait que la planète s'est déjà réchauffée d'environ 1,1 degrés Celsius au-dessus des niveaux préindustriels, suscitant des incendies de forêts, des vagues de chaleur, des sécheresses et des tempêtes. De nombreux résidents, à l'échelle du Canada ressentent activement ces effets, notamment avec [la saison record 2023 d'incendies de forêts](#) qui a créé des zones de fumée et une mauvaise qualité de l'air. Selon le [Service canadien des forêts](#), au début de juillet 2023, plus de 150 000 Canadiens ont été déplacés de leurs foyers et il s'est produit plus de 3 412 incendies à date en 2023, un montant nettement supérieur à la moyenne décennale de 2,751. En plus des incendies et de la mauvaise qualité de l'air, la [Western Wheat Growers Association](#) précise que les conditions d'extrême sécheresse du Sud de l'Alberta entraînent des pertes de récoltes et s'inquiètent que la production agricole soit minimale en 2023. On prévoit que la [rareté de l'eau agricole augmentera dans 80 des terres agricoles mondiales](#) d'ici 2050, menaçant de ce fait la sécurité alimentaire. Il existe d'autres incidences provenant du changement climatique, par exemple [trois nouveaux types de maladies transmises par les tiques](#) en Ontario, en raison de la hausse des températures en hiver.

Selon le [rapport du GIEC](#), la fenêtre d'opportunité qui nous est offerte visant à assurer un avenir durable, se referme rapidement, et les actions et les choix mis en œuvre au cours de la présente décennie auront une incidence dès aujourd'hui et pour des milliers d'années à venir. À ce titre, de nombreux gouvernements et dirigeants mondiaux se penchent sur la meilleure façon de remédier à ce défi. En mai 2023, le [Sommet du G7](#) s'est concentré sur les façons de faire face à la crise climatique et à l'identification d'actions clés permettant d'accélérer l'élimination progressive des combustibles fossiles et le développement d'énergies renouvelables et les façons de mettre fin à la pollution plastique.

Outre les mesures et les collaborations gouvernementales, des nouvelles industries et innovations émergent, y compris le captage et le stockage du carbone. Selon [Wood Mackenzie](#), le captage et le stockage du CO<sub>2</sub>, traite environ 20% des réductions d'émissions requises pour parvenir à zéro émissions mondiales nettes d'ici 2050. La [Dubai Future Foundation](#) estime que le carbone pourrait devenir une industrie future valant 15 milliards de dollars et que des nouvelles innovations voient le jour, par exemple l'usine commerciale de [capture directe de l'air CDA](#) au Texas. En Ontario, le gouvernement provincial [propose](#)

[des nouvelles règles pour le captage du carbone sous terre](#) comme façon de capter et stocker les émissions de gaz de serre.

D'autres variations peuvent se produire pour faire face et s'adapter à la crise climatique.

[La France interdit maintenant les vols de courte distance](#) pour aider à réduire les émissions de carbone, [les entreprises réduisent les déplacements d'affaires](#), et les organisations [favorisent le travail à distance](#) comme moyen de réduire leur empreinte carbone, après avoir constaté la forte baisse des émissions pendant les confinements liés à la COVID-19. Les organisations pourraient même considérer les [avantages climatiques en lien avec une semaine de travail de 4 jours](#) après avoir constaté les résultats d'une expérimentation au Royaume Uni, où une baisse des émissions de carbone fut observée, avec une réduction de 21% du nombre de kilomètres parcourus en voiture.

### **Qu'est-ce que cela pourrait impliquer pour le développement de carrière en 2040?**

- Un accroissement des migrations et des déplacés climatiques pourrait signifier que les professionnels de développement de carrière pourraient devoir diriger leur énergie vers le soutien de nouveaux-venus et vers l'identification de nouvelles perspectives de carrière, dans différentes régions du pays;
- Les professionnels de développement de carrière pourraient devoir se tenir au courant des innovations liées au climat et des nouvelles industries émergentes, afin de pouvoir mieux conseiller leurs clients relativement aux nouvelles opportunités;
- Les personnes à la recherche d'emploi pourraient ressentir une anxiété climatique et des traumatismes liés au changement climatique, dans le cadre de leur expérience de perfectionnement de carrière et cet aspect devra être reconnu comme faisant partie de leur parcours de développement professionnel; et
- La « révolution des compétences vertes » pourrait occuper une plus grande place dans l'approche relative au développement de carrière, visant à appuyer les clients dont les emplois sont en voie de se transformer, afin de pouvoir transitionner vers une économie zéro émission nette au Canada.



## **4. CONFLITS GÉOPOLITIQUES**

Selon le Conseil Norvégien de déplacement pour les réfugiés, en 2022, la guerre

et les catastrophes naturelles ont forcé le [déplacement interne de 71 millions de personnes à l'échelle mondiale](#). Parmi ces personnes, 11,6 millions ont été déplacées en raison de la guerre en Ukraine. En plus du déplacement des personnes, la guerre en Ukraine a entraîné une tension mondiale accrue et des préoccupations au niveau de la chaîne d'approvisionnement.

Une [recherche](#) publiée en 2022, a évalué la probabilité de la Russie de couper l'approvisionnement en gaz en Europe, comme étant « élevée », alors que la probabilité de la crise relative à la sécurité alimentaire, était également très élevée en raison de cette guerre.

Parallèlement, un grand nombre de pays font face à des troubles civils et à des protestations. Par exemple, il y a eu des mouvements de protestation [contre la guerre](#), conduisant à plus de 1300 arrestations. En France, il s'est produit de violentes protestations en réponse à l'augmentation [de l'âge de retraite](#) et du [meurtre d'un adolescent algérien par la police](#). Au [Kenya, en Afrique du Sud, au Nigeria et en Tunisie](#), il s'est produit de nombreuses protestations relatives à l'accès à l'énergie, aux préoccupations concernant le coût de la vie et au mécontentement politique. Au Canada, le [Convoi de la liberté a paralysé Ottawa](#) pendant des semaines, pour protester contre les restrictions imposées en lien avec la COVID-19, et plus récemment en raison des [événements de la fierté](#).

Selon le FMI, [l'inquiétude grandissante concernant la fragmentation financière et économique](#) a augmenté au cours des dernières années à la suite de tensions géopolitiques, des tensions entre les États-Unis et la Chine et de l'invasion de l'Ukraine par la Russie. Le défi est amplifié par l'émergence de nouvelles technologies qui appuient la [diffusion de fausses nouvelles sur les médias sociaux, les hypertrucages](#) et autres [cybermenaces](#).

### **Qu'est-ce que cela pourrait impliquer pour le développement de carrière en 2040?**

- Le Canada pourrait voir augmenter le nombre de réfugiés ayant besoin de services et d'aide à l'emploi tenant compte des traumatismes;
- Les travailleurs pourraient éprouver un degré plus élevé de stress en raison d'incertitude et de volatilité en lien avec les conflits mondiaux, nécessitant un soutien renforcé en matière de la santé mentale de la part des PDC;
- Il pourrait se présenter un désir accru pour plus de sécurité de l'emploi parmi les travailleurs aspirant à plus de stabilité, réduisant de ce fait la demande d'accompagnement professionnel pour les travailleurs en mi-carrière ou en fin de carrière; ou



- Les travailleurs pourraient avoir besoin de soutien au niveau de leur carrière de la part des PDC dans leur lutte pour s'adapter à une [économie d'innovation](#) alors que les études récentes démontrent que la [hausse de risques géopolitiques entrave l'innovation](#).



## 5. RÉCONCILIATION DES IMPACTS DE L'HÉRITAGE DU COLONIALISME

En 2020, le [meurtre de George Floyd](#) commis par des policiers a suscité un nombre incomparable de protestations et d'émeutes connues sous le nom #lavedesnoirscompte. Cet incident a suscité un [éveil concernant la justice sociale dans le monde](#) et la reconnaissance de la prévalence de racisme anti noir au sein de la société. Suite à ces événements, les conversations critiques autour de la suprématie blanche et du colonialisme ont augmenté considérablement dans les lieux de travail et ailleurs.

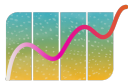
Un an plus tard, au Canada, la [découverte de centaines](#) de restes humains d'enfants autochtones, dans des fosses communes, retrouvés aux sites d'anciennes écoles résidentielles, a suscité l'indignation et mené à un deuil national. Suite à ceci, le gouvernement du Canada a établi un nouveau congé national, le [Jour de vérité et de réconciliation](#), alors que plusieurs organisations et entreprises ont mis en place des engagements envers la réconciliation avec les autochtones.

Alors que les tombes ont surpris certains individus, leur présence était connue par de nombreuses communautés autochtones qui [ont identifié leur existence auprès de la Commission de la vérité et réconciliation](#) (CVR). La [CVR a fonctionné de 2008 à 2015](#) et a recueilli des renseignements directement des survivants du Système de pensionnats autochtones du Canada. Les survivants ont partagé leurs expériences, mentionnant des décennies d'abus, de maltraitance et d'assassinats d'enfants autochtones, la peur intense et le traumatisme intergénérationnel subi. En 2015, la CVR a publié [94 appels à l'action](#) afin de faire progresser les efforts de réconciliation entre les habitants canadiens et les peuples autochtones. Seulement [13 des 94 appels à l'action](#) ont été mis en œuvre, indiquant qu'il reste encore beaucoup de travail à faire.

**Qu'est-ce que cela pourrait impliquer pour le développement de carrière en 2040?**

- Les PDC pourraient être appelés à jouer un rôle plus actif au niveau de la décolonisation des lieux de travail et accompagner les employeurs afin de les aider à mieux soutenir les travailleurs autochtones, noirs ou de couleur;

- Les services de développement de carrière sont susceptibles de continuer à évoluer pour tenir compte des changements au niveau des pratiques coloniales et de mieux répondre aux individus autochtones et noirs; ou
- En reconnaissance de la profonde influence coloniale des pratiques d'embauche actuelles, celles-ci pourraient considérablement être modifiées afin d'accorder moins d'attention aux diplômes et aux années d'expérience, et d'accorder d'avantage d'importance aux domaines d'intérêts et aux systèmes de valeur.



## 6. PRÉCARITÉ ÉCONOMIQUE

À la suite de la pandémie de la COVID-19, le coût de la vie et l'abordabilité des prix représentent des défis croissants pour beaucoup de Canadiens. [L'inflation a progressé de 3,4% en mai 2023](#), la plus faible augmentation depuis 2021, attribuable en grande partie à la baisse des prix de l'essence. Beaucoup de résidents sont concernés par la hausse des prix. Un [nombre croissant de femmes plus âgées vivent dans la misère](#), plus de [canadiens ont une hypothèque jusqu'à un âge avancé](#) et certains individus acceptent le troc comme méthode de paiement, comme ce [barbier en Ontario qui accepte de la nourriture en échange d'une coupe de cheveux](#).

Beaucoup de résidents sont préoccupés par l'économie canadienne. Un [récent sondage](#) a révélé que 56% des répondants considèrent que l'économie du pays va « mal » ou « très mal ». Ceci s'inscrit dans le contexte d'une économie qui a ajouté quelques [60 000 nouveaux emplois et a vu le taux de chômage augmenter de 5,4%](#) en juin 2023. Une des personnes à la recherche d'un emploi interviewée dans le cadre du présent projet, s'inquiétait d'être dépendante d'un emploi en particulier. Ces individus imaginent que dans le futur, il sera nécessaire pour eux d'occuper plus d'un emploi car une source unique de revenus ne sera pas suffisante.

Les défis en lien avec le coût de la vie et en matière d'abordabilité n'ont pas la même incidence sur tous les résidents. Parallèlement aux individus qui ont des contraintes financières, [les ventes mondiales de produits de cuir de luxe, de bijoux et de montres de luxe, devraient croître d'environ 22%](#) et atteindre 367 milliards de dollars. L'[écart de la richesse au Canada s'élargit](#) et au rythme le plus rapide jamais observé. Les ménages les plus riches (meilleurs 20%) comptaient pour plus des deux tiers (67,9%) de la valeur nette totale à la fin de 2022, alors que les ménages les moins fortunés (40% du bas de l'échelle) comptaient pour 2,6%. Parallèlement, [le transfert de richesse intergénérationnel le plus important dans l'histoire](#) est escompté, avec des incidences sur le logement, l'éducation, les soins de santé et autres. Les groupes d'âge actifs et plus jeunes sont les plus touchés par les défis économiques, avec les

[ratios endettement/revenus ayant largement dépassé ce qui existait avant la pandémie de la COVID-19.](#)

Les employeurs et les employés réagissent différemment aux conditions économiques actuelles. Dans le contexte de l'incertitude économique, de nombreuses organisations se tournent vers des pratiques comme [« l'embauche discrète »](#) et sont plus prudentes au niveau de l'embauche, en se concentrant sur la mobilité des talents internes, visant à contrôler les coûts. Parallèlement, on retrouve une tendance TikTok émergente avec les [« candidatures rageuses »](#) où les individus envoient leurs C.V. à de nombreux postes vacants, offrant des salaires plus élevés et des meilleurs avantages, afin de se sentir maîtres de leurs conditions de travail actuelles.

### **Qu'est-ce que cela pourrait impliquer pour le développement de carrière en 2040?**

- L'écart qui existe aujourd'hui dans le monde du développement de carrière, où les individus actuellement employés doivent défrayer les coûts de services de développement de carrière eux-mêmes, peut être accentué par un nombre encore plus élevé d'individus qui ont besoin d'un soutien pour naviguer la précarité économique et le sens de leurs parcours professionnel mais n'ont pas les ressources nécessaires pour accéder à ce soutien;
- À ce titre, les gouvernements pourraient tenter de reconfigurer ou de mettre en place des nouveaux outils politiques, qui assureraient un meilleur soutien au niveau des conditions économiques des travailleurs, par exemple développer plus avant les services de développement de carrière financés par les gouvernements, visant à offrir des services pour les employés existants ou la mise en place du revenu de base universel; et
- La hausse des taux de chômage pourrait signifier que les travailleurs plus jeunes et en mi-carrière pourraient s'efforcer de demeurer en poste plus longtemps que d'ordinaire, recherchant la sécurité de l'emploi face aux défis économiques, amplifiant le facteur d'inégalité entre les compétences et les options de travail pour les travailleurs recherchant un emploi (n'importe lequel).



## **7. LA MONDIALISATION SOUS PRESSION**

[Selon le FMI](#), la croissance économique mondiale a ralenti en 2022 en raison d'incertitudes en lien avec la COVID-19, la guerre en Ukraine (et les prix de l'essence et des denrées alimentaires qui en découlent), l'inflation et la fragmentation géopolitique. En début

d'année, la [Banque mondiale a fortement réduit ses perspectives de croissance pour 2023](#), indiquant que le monde était « dangereusement près » d'une récession. Les économies à l'échelle mondiale font face à des défis économiques de plus en plus complexes, en raison de leur interconnexion. Ceci s'est produit au cours des dernières décennies en raison de la [mondialisation](#), qui incite les entreprises et les organisations à développer une influence et des opérations internationales au nom de la croissance économique.

Alors que la Chine devient une puissance économique globale, l'impact de la COVID-19 et des fermetures connexes imposés sur leur économie, s'est fait sentir à l'échelle mondiale. Ceci a entraîné des problèmes de chaînes d'approvisionnement généralisés et pour certains de déclarer la « [fin de la globalisation](#) ». Au-delà des conséquences liées à la COVID-19, le conflit commercial continu entre la Chine et les États-Unis a donné lieu au [découplage de leur dépendance économique](#). Ces [deux plus grandes économies mondiales](#) étant les plus importantes au monde, l'incidence de cette relation fragmentée est beaucoup plus étendue.

Plus récemment, la guerre entre la Russie et l'Ukraine a créé des nouveaux problèmes de chaîne d'approvisionnement, [en particulier avec le pétrole](#) et [a entraîné des sanctions économiques](#) qui pourraient impacter d'autres pays. Cette incidence s'est faite fortement sentir par [les pays africains](#), dont plusieurs doivent affronter des défis de sécurité alimentaire, avec un accès limité aux engrais ainsi que l'escalade des coûts de la vie en raison des prix de l'énergie.

En face de l'aggravation des incertitudes économiques, certains pays ont adopté des politiques protectionnistes, visant à créer plus de stabilité envers la dynamique économique mondiale. Brexit en est un exemple, où l'on constate que le Royaume-Uni a choisi de sortir de l'Union Européenne, pour diverses raisons, l'une d'elles étant liée à la [protection économique](#). Toutefois, à ce jour, l'incidence du Brexit sur l'économie du Royaume-Uni n'a pas nécessairement été [bénéfique](#). Bruxelles est un autre exemple de [pays se désintéressant du libre-échange mondial](#), et s'orientant plutôt vers la protection de l'économie locale.

Alors que les marchés du travail sont devenus de plus en plus mondialisés, intensifiés par l'apparition et la prolifération du travail à distance, ces perturbations économiques mondiales pourraient créer des nouveaux défis inattendus d'ici 2040.

### **Qu'est-ce que cela pourrait impliquer pour le développement de carrière en 2040?**

- Les lieux de travail et les occasions d'emploi pourraient devenir plus localisés si les entreprises internationales adoptent une approche qui limite l'incidence des perturbations de la chaîne d'approvisionnement. À ce titre, les PDC pourraient devoir accentuer la mise en relation de leurs clients avec les possibilités d'emploi au

sein de leur communauté;

- Les travailleurs pourraient être régulièrement touchés par les perturbations économiques mondiales, créant ainsi des nouveaux niveaux de stress, d'anxiété et de résilience, qui nécessiteraient un renforcement au niveau du counseling et du soutien provenant des PDC; et
- Moins de travailleurs délaissant leurs emplois à la recherche de quelque chose de nouveau ou moins de personnes démarrant des nouvelles entreprises devant l'incertitude économique à l'échelle planétaire, ce qui pourrait faire diminuer la demande de services liés à la carrière de travailleurs en mi-carrière ou en fin de carrière.



## 8. PERTURBATION AU NIVEAU DE L'ÉDUCATION

On retrouve 223 universités publiques et privées ainsi que 213 collèges et instituts, à l'échelle du Canada et des millions d'étudiants qui fréquentent ces institutions chaque année. Mais que se passerait-il si en 2040, les individus ne poursuivent plus des études post-secondaires? Les exigences des employeurs et les pratiques d'embauche changeraient pour mettre l'accent sur les compétences et les qualifications, avec des exemples d'entreprises comme [Google qui offre des certificats professionnels de six semaines](#) qui sont acceptés plutôt qu'un diplôme de quatre ans. On perçoit également [des coûts accrus pour les programmes d'études post-secondaires](#) ou le [prêt étudiant moyen](#) est de 28 000 \$ pour un baccalauréat et 15 000 \$ pour un diplôme collégial. De plus, certains collèges privés sont accusés de [publicité trompeuse et de méthodes de vente agressives](#) visant à stimuler les inscriptions. De même, les plateformes en ligne mondiales comme [Coursera offrent un accès gratuit et une formation abordable](#).

L'entière transformation du secteur post-secondaire a souvent été abordée lors des entrevues dans le cadre du présent projet. Les PDC estimaient que d'ici 2040, la structure entière du secteur post-secondaire serait entièrement différente ou aurait disparu. Ils entrevoyent également une grande divergence entre les besoins du marché du travail en matière de compétence et de formation et les écoles qui accueillent les étudiants dans des programmes où les emplois sont susceptibles de disparaître au fil du temps. Un des PDC interviewé a déclaré que « les écoles, les universités et les collèges doivent s'adapter » afin d'assurer que les individus sont formés dans les domaines appropriés. Les individus à la recherche d'emplois constatent également l'amplitude possible des changements au niveau du secteur de l'éducation. Une des personnes à la recherche d'un emploi considère ceci comme une

incroyable opportunité. Si les individus n'ont nul besoin d'un diplôme collégial ou universitaire, ils peuvent alors éviter de s'endetter afin de pouvoir établir une carrière. De plus, des options additionnelles d'apprentissage en ligne sont une bonne chose car l'abordabilité des logements est un réel défi.

Toutefois, la formation universitaire fournit [un rendement plus élevé et à plus long terme sur les investissements](#) et offre [aux jeunes une occasion d'acquérir d'importantes compétences de vie](#) comme le réseautage, faire connaissance avec d'autres individus et l'établissement de relations.

### **Qu'est-ce que cela pourrait impliquer pour le développement de carrière en 2040?**

- Avec la transformation potentielle du secteur post-secondaire, les services de carrière aux étudiants post-secondaires pourraient disparaître, accentuant de ce fait l'importance d'un soutien permanent de développement de carrière pour les personnes à la recherche d'emploi, par l'entremise d'autres mécanismes, à l'extérieur du modèle traditionnel d'éducation;
- Un soutien de développement professionnel focalisé pourrait survenir beaucoup plus tôt, débutant à l'âge de la maternelle, en partenariat avec les parents et tout au long du primaire et du secondaire; et
- Les PDC pourraient avoir besoin de se tenir informés d'un éventail beaucoup plus large d'opportunités de formations, tant formelles qu'informelles, si l'apprentissage est dispensé bien au-delà des institutions traditionnelles.



## **9. DÉTÉRIORATION DE LA SANTÉ MENTALE ET DU BIEN-ÊTRE**

Selon le Centre de toxicomanie et de santé mentale, [1 Canadien sur 2, souffre d'un problème de santé mentale](#) avant d'atteindre 40 ans. La santé mentale est la cause d'incapacité principale au pays, empêchant près de [500,000 travailleurs canadiens](#) de travailler chaque semaine. Le fardeau économique de la maladie mentale au Canada est estimé [51 milliards de dollars par année](#) découlant de coûts de soins de santé, de perte de productivité et de diminution de la qualité de vie en raison de la santé. En fait, [1 travailleur canadien sur 3 a dû prendre congé](#) à cause de problèmes de santé mentale au cours des 5 dernières années.

Alors que les problèmes de santé mentale ont une incidence sur beaucoup d'individus, la recherche démontre que certaines communautés sont affectées de manière disproportionnée. Par exemple, les recherches récentes constatent que [les adolescentes et les étudiants LGBTQ](#) sont les plus affectés, alors que 60% des adolescentes et 70% des LGBTQ se sentent tristes ou découragés de façon permanente. D'autres études permettent de constater que les jeunes provenant des [Premières nations souffrent de niveaux plus élevés de problèmes de santé mentale](#), comparativement aux jeunes non autochtones.

La COVID-19 a sensiblement contribué à l'accroissement du stress, de l'anxiété et de la dépression parmi les Canadiens. Pour les jeunes, nous avons constaté une [augmentation significative au niveau des troubles mentaux](#), avec 40% devant accéder à un soutien en matière de santé mentale, alors que 41% affirment que leurs besoins n'ont pas été comblés. De façon générale, les [problèmes de santé mentale sont plus élevés](#) chez les personnes âgées de 18 à 34 ans, ainsi que chez les femmes.

Le changement climatique cause également un haut niveau de stress, avec [45% des jeunes signalant que l'anxiété au sujet du climat a affecté de façon répétée leur vie quotidienne](#) et leur fonctionnement. Pour d'autres, [le stress économique est une préoccupation majeure](#). Des études récentes ont également montré que pour beaucoup d'individus, des petits stress ou des [micro-stress](#) s'accumulent jour après jour et de façon souvent immédiatement imperceptible, créant des hauts niveaux de stress accumulés.

En réponse aux défis croissants que pose la santé mentale, [l'IA et les produits de technologie portable](#) sont maintenant utilisés pour la surveillance de la santé mentale. De plus, [certains professionnels comme les barbiers](#), reçoivent une formation leur permettant de fournir des services de counseling à leurs clients. Entre-temps, [la Corée du Sud offre 500\\$ aux jeunes ermites](#), pour tenter de les aider à affronter le monde et pour encourager le développement de nouvelles relations sociales.

### **Qu'est-ce que cela pourrait impliquer pour le développement de carrière en 2040?**

- Alors que la santé mentale devient un défi pour la majorité des travailleurs, les PDC devront être formés afin de pouvoir offrir un soutien de base en matière de santé mentale et travailler en étroite collaboration avec les professionnels de la santé mentale pour les orienter si besoin;
- L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pourrait devenir une composante centrale du soutien à l'emploi fourni par les PDC;

- Les données relatives à la santé mentale pourraient être utilisées pour évaluer la viabilité de l'emploi, ce qui signifie que les PDC pourraient jouer un rôle dans la compréhension et la diffusion de ces données;
- Certains travailleurs peuvent être incapables de travailler à temps plein en raison de problèmes de santé mentale, signifiant que les PDC joueraient un rôle au niveau de l'orientation des opportunités du partage du travail; ou
- Il pourrait être de plus en plus commun pour les travailleurs en mi-carrière ou en fin de carrière de prendre des congés sabbatiques ou de réaliser des profonds changements au niveau de leur carrière, sélectionnant un emploi jugé moins stressant. À ce titre, les PDC pourraient jouer un rôle au niveau de l'identification du congé sabbatique pour leurs clients et offrir des services personnalisés de soutien pour les transitions de carrière.



## 10. CHANGEMENTS GÉNÉRATIONNELS

Pour la première fois dans l'histoire du Canada, on retrouve maintenant [plus d'individus âgés de plus de 65 ans](#) que de jeunes âgés de moins de 15 ans. Comme la plupart des pays industrialisés, la population du Canada est en évolution constante et doit faire face à d'importants changements : sa population vieillit en raison des taux de fécondité plus bas et d'une plus grande espérance de vie. Effectivement, les Canadiens âgés de 65 ans peuvent espérer vivre [six ans de plus](#) qu'une personne du même âge en 1960.

Alors que l'âge moyen des Canadiens augmente, on craint que ceci ne mène à des [déficits au niveau des compétences et de la main d'œuvre alors que les employés prennent leur retraite](#). En réponse à ceci, [Initiative du siècle](#) a demandé une augmentation substantielle de la cible en matière d'immigration, alors que le [gouvernement fédéral a annoncé des plans](#) pour augmenter les niveaux d'immigration visant à soutenir l'économie.

Entre-temps, les lieux de travail au Canada constatent des changements au niveau de la dynamique culturelle alors que les milléniaux (individus nés entre 1981 et 1994) se préparent à accéder aux [postes de haut niveau de direction](#) et que la génération Z (individus nés entre 1995 et 2010) a [intégré le monde du travail](#). Tout comme les générations précédentes, ces deux générations possèdent des valeurs et des caractéristiques uniques qui sont, en certains cas, [remettent en question les structures et les cultures organisationnelles](#).



### **Qu'est-ce que cela pourrait impliquer pour le développement de carrière en 2040?**

- Les travailleurs au Canada pourraient demeurer sur le marché du travail plus longtemps, ce qui signifie que les PDC devront adapter leurs services afin de soutenir et d'accompagner des adultes plus âgés; et
- L'immigration et le travail migrant pourraient augmenter afin de pallier aux pénuries de main-d'œuvre, avec les PDC jouant un rôle majeur au niveau du soutien des services de placement et de la préparation à l'emploi.