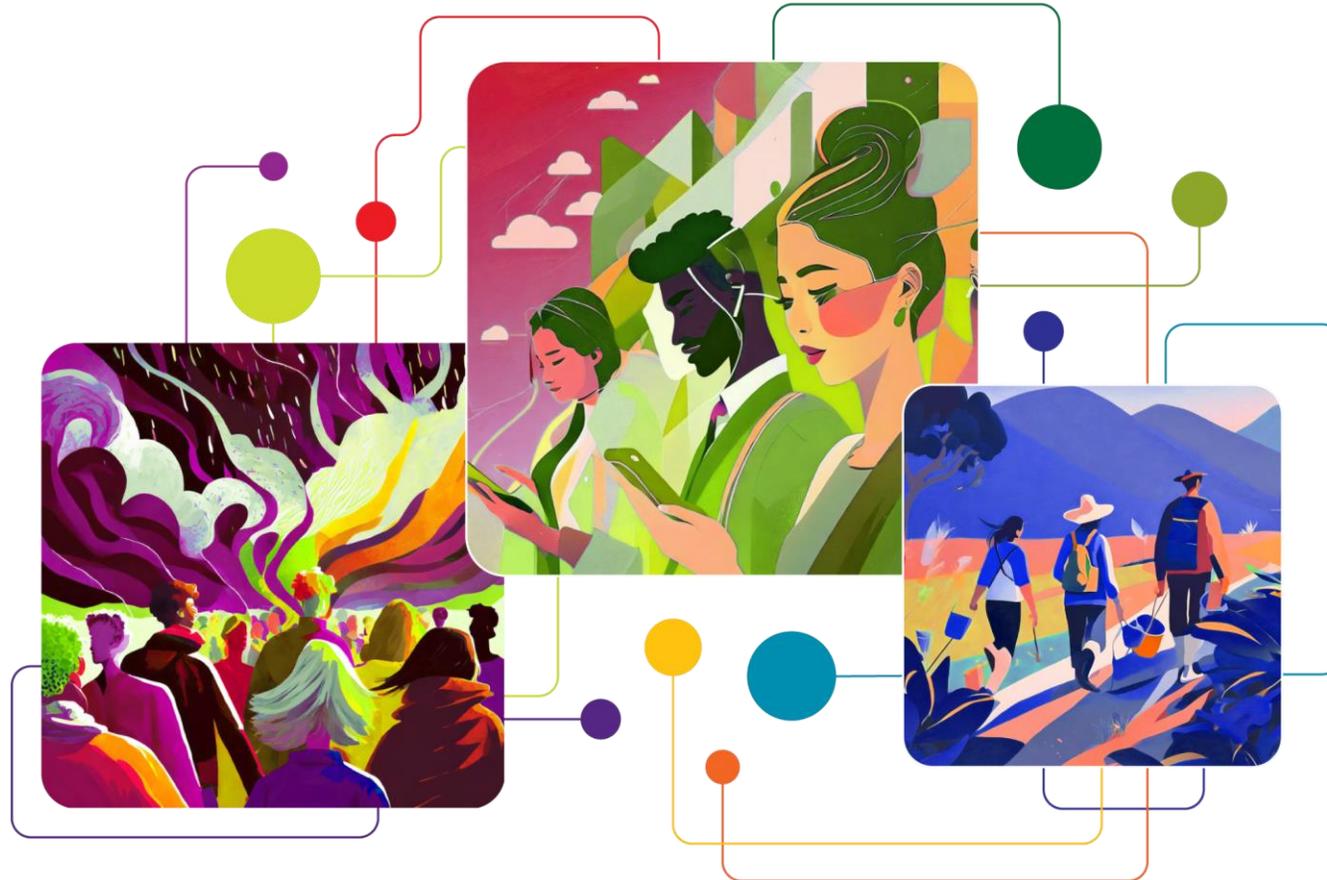


Rapport définitif sur le développement de carrière en 2024



SE PRÉPARER AUX SCÉNARIOS DE TRAVAIL ET DE CARRIÈRE POSSIBLES

Janvier 2024

Table des matières

1. Introduction	2
2. Méthodologie	4
3. Changements ayant une incidence sur le développement de carrière en 2040	9
4. Avenirs possibles du développement de carrière en 2040	15
5. Les principaux éléments du développement de carrière en 2040	38
6. Domaines d'intervention recommandés	46
7. Prochaines étapes	51
8. Remerciements	53
9. Références	54



Ce rapport a été rédigé par Creative Futures Studio Inc., à la demande du CERIC. Creative Futures Studio utilise des méthodologies appliquées de prospective stratégique pour aider les entreprises à se préparer pour l'avenir.

Pour plus de détails, rendez-vous au www.creativefutures.studio

Auteurs:

Heather Russek, coprésidente, Creative Futures Studio Inc.

Heather Russek est stratège, chercheuse, conceptrice et experte en innovation. Plus récemment, elle s'est intéressée à l'avenir de la santé, du travail, des villes, des arts, de la créativité et du leadership. Elle est diplômée du baccalauréat en sciences de l'Université Queen, de la maîtrise en administration des affaires de la DeGroot School of Business de l'Université McMaster, et de la maîtrise en conception en prospective stratégique et innovation de l'Université OCAD.

Jessica Thornton, coprésidente, Creative

Futures Studio Inc.

Comptant plus de 15 ans d'expérience dans le secteur public et sans but lucratif, Jessica Thornton est une innovatrice sociale, une stratège et une conceptrice de processus d'avant-garde. Au cours de sa carrière, elle a travaillé dans des domaines variés, étudiant l'avenir des villes, du travail, du changement climatique, des systèmes alimentaires, des arts, du leadership, de la santé et de la gouvernance. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts spécialisé de l'Université de Toronto et d'une maîtrise en prospective stratégique et innovation de l'Université OCAD.



1. Introduction

Le monde se heurte de vastes changements sur le marché du travail. Par chance, les professionnels du développement de carrière (PDC) ont des capacités spéciales qui sont essentielles pour aider les travailleurs à s'adapter. Malheureusement, les apprenants et les travailleurs n'ont pas tous accès à ce soutien. La recherche montre que le domaine du développement de carrière est bien implanté au Canada, mais qu'il est largement sous-utilisé (Bonen et Williams, 2021). Pourtant, les carrières et la nature du travail affrontent d'énormes changements pour suivre l'évolution des modalités, les technologies émergentes, ainsi que des changements plus vastes tels que le changement climatique, les conflits géopolitiques et les changements de valeurs générationnels (Russek et Thornton, 2023). Aujourd'hui, près d'un travailleur sur quatre au Canada se dit malheureux dans son travail (Léger et Hamster, 2022), et les employeurs connaissent des pénuries de main-d'œuvre en raison du déséquilibre des compétences (Statistique Canada, 2023).

Dans l'ensemble, le besoin d'aide des travailleurs actuels et futurs pour s'adapter à l'évolution du marché du travail est criant, et les professionnels du développement de carrière sont particulièrement bien placés pour le faire grâce à leurs compétences, leur passion et leur expérience. Toutefois, pour que cela se produise, il faudra procéder à une série de changements afin de s'éloigner du modèle actuel axé sur l'échec (c.-à-d. qu'il faut d'abord être au chômage pour avoir accès à l'aide au développement de carrière financée par l'État). Comme de nombreux travailleurs ont besoin d'aide pour s'adapter aux changements à

venir, l'occasion est idéale de faire évoluer le système de développement de carrière au Canada pour alléger ces changements, ces transitions et ces perturbations.

Le rapport suivant examine plus en détail ce défi et cette occasion, en étudiant la manière dont le travail et le développement de carrière pourraient évoluer d'ici 2040¹, et ce que cela pourrait signifier pour les professionnels du développement de carrière. C'est l'objet du projet de recherche intitulé *Le développement de carrière en 2040* commandé par le CERIC et dirigé par Creative Futures. La première publication de ce projet, « *Le développement de carrière en 2040 : Les dix changements principaux qui auront une incidence sur l'avenir du travail et des travailleurs du Canada* » (octobre 2023), décortique les principaux changements susceptibles d'avoir une incidence sur le développement de carrière en 2040. Le rapport « *Se préparer aux scénarios de travail et de carrière possible* » s'appuie sur ce travail, se servant de scénarios futurs possibles pour étudier la manière dont les services de développement de carrière pourraient changer et dont le rôle des professionnels du développement de carrière pourrait évoluer d'ici 2040. Les résultats ont permis de déterminer plusieurs éléments importants, formulés en recommandations, que le secteur du développement de carrière, les décideurs et les organismes de pression pourront suivre pour se préparer.

¹ L'horizon temporel de ce projet est fixé à l'année 2040, car elle est suffisamment éloignée dans le temps pour permettre aux participants de faire preuve d'audace et d'imagination quant aux possibilités, mais suffisamment proche pour créer un sentiment d'urgence.



Ce projet a été réalisé à l'aide d'une méthodologie de prospective stratégique. Des professionnels du développement de carrière (PDC) de partout au Canada y ont participé soit en prenant part à des interviews ou à un atelier bilingue. Les articles suivants décrivent l'approche utilisée plus en détail, ainsi que la méthodologie (article 2) et les principaux changements qui auront une incidence sur l'avenir du développement de carrière en 2040 (article 3), et trois scénarios inspirants élaborés pour répondre au questionnement sur l'avenir du développement de carrière (article 4). En se reportant à cette étude sur les changements possibles du développement de carrière en 2040, les professionnels du développement de carrière ont déterminé des façons dont leur profession pourrait changer, lesquelles sont synthétisées en une série d'éléments (article 5) et éclairent trois domaines d'intérêt recommandés (article 6). Ce rapport se termine par un aperçu des futurs sujets de recherche probables qui pourraient creuser les connaissances sur ce sujet.

Finalement, l'objectif de cette recherche était de définir comment le secteur du développement de carrière, les organismes de pression et les décideurs doivent se préparer pour 2040 et au-delà. Bien que l'objectif de ce projet de recherche ne fut pas de prédire l'avenir, il doit pouvoir contribuer à une meilleure compréhension des futurs possibles auxquels nous devons nous attendre. L'objectif du projet *Le développement de carrière en 2040* est de susciter des mesures assurant aux travailleurs du Canada l'aide dont ils ont besoin pour se préparer à l'avenir du travail et s'y adapter.

Qu'est-ce qu'un PDC?

Un professionnel du développement de carrière (PDC) aide tout le monde (les étudiants, les nouveaux arrivants, les personnes affrontant de multiples obstacles à l'emploi, les travailleurs à la mi-carrière se tournant vers de nouvelles occasions, les employeurs et les employés) à comprendre les possibilités de carrière et à acquérir les compétences et la formation appropriées pour poursuivre ces objectifs. Un PDC aide également les personnes à trouver du travail, à conserver leur emploi, à évoluer dans leur poste ou à créer une entreprise.

Bref, un PDC est un professionnel qui aide les personnes à se préparer pour le marché du travail et à s'y adapter.



2. Méthodologie

À la suite de la pandémie de COVID-19 et d'autres perturbations importantes, le CERIC a établi la nécessité d'entreprendre des recherches sur la nature changeante du travail et sur son incidence sur les notions de carrière et de développement de carrière. Plus précisément, ce projet est conçu pour répondre aux questions de recherche suivantes :

1. Quels sont les macro-facteurs qui redéfinissent l'évolution du lieu de travail et des parcours professionnels?
2. Quels seront le rôle et l'identité futurs des professionnels du développement de carrière?
3. De quels types de soutien et de services d'orientation professionnelle les personnes auront-elles besoin dans l'avenir? Pour répondre à ces besoins, comment devra-t-on adapter les services actuels?

La première question de recherche est abordée dans [Le développement de carrière en 2040 : Les dix changements principaux qui auront une incidence sur l'avenir du travail et des travailleurs du Canada](#). Le présent rapport se penche sur les questions qui restent, et est fondé sur la première recherche. L'ensemble du projet de recherche est conçu à l'aide d'une méthodologie de prospective stratégique.

La méthodologie utilisée dans le cadre de ce projet de recherche a été appliquée dans deux étapes. Le tableau suivant présente les principales activités exercées à chaque étape.

Qu'est-ce que la prospective stratégique?

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la prospective stratégique est [traduction] : « Une méthode structurée et systématique d'utiliser des perspectives pour anticiper le changement et mieux s'y préparer. Elle étudie les différents futurs plausibles, ainsi que les possibilités et les difficultés qu'ils présentent. Nous utilisons ensuite ces perspectives pour prendre de meilleures décisions et agir maintenant. » (OCDE)

La prospective stratégique est une méthodologie issue des études sur le futur. Elle propose des méthodes structurelles et fondées sur des données probantes pour éclaircir notre avenir. La prospective stratégique ne consiste pas à prédire l'avenir, mais à explorer un éventail de futurs possibles sur la base des changements observés aujourd'hui.



Étape 1

Découvrir les changements qui influencent l'avenir du développement de carrière

Principales activités comprises :

- Analyse prospective² de plus de 600 sources secondaires, y compris des sources usuelles et des publications non traditionnelles, afin de réaliser un examen complet des changements possibles et de leurs conséquences sur le développement de carrière en 2040.
- Entretiens avec quinze PDC de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan, de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse. Les PDC ont été invités à réfléchir aux changements qu'ils observaient dans le domaine et à ce que cela pourrait signifier pour les 15 années à venir. Les questions de l'entretien sont données à l'annexe A.
- Entretiens avec neuf « utilisateurs » de services de développement de carrière (passés, actuels et futurs), à qui l'on a demandé de réfléchir à ce que leur carrière pourrait être en 2040 et aux genres de services dont ils pourraient avoir besoin. Les utilisateurs ont été rétribués pour leur temps. Les questions de l'entretien sont données à l'annexe B.
- Développement de dix changements principaux qui pourraient avoir une incidence sur l'avenir du développement de carrière en 2040, et compte-rendu dans le [résumé exécutif et le Trends Report](#) (publiés en octobre 2023).

² L'analyse prospective est une démarche de prospective stratégique de collecte d'indices probants sur l'avenir d'un sujet, basés sur des données actuelles. Elle comprend l'examen des sources d'information traditionnelles telles que les revues universitaires et les rapports gouvernementaux et non gouvernementaux. Elle comprend également l'examen de sources non traditionnelles, telles que les brevets, les œuvres d'art, les médias sociaux et les sources marginales.

Étape 2

Les avensirs du développement de carrière en 2040

Principales activités comprises :

- Élaboration de trois avensirs possibles du développement de carrière en 2040 à l'aide de l'approche de l'Université de Manoa (Schultz, 2015) et des dix principaux changements déterminés au cours de l'étape 1.
- Atelier virtuel participatif bilingue (anglais et français) de trois heures avec dix-neuf PDC de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Ontario, du Québec, du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse, le 14 septembre 2023. En petits groupes, les PDC ont été exposés à trois avensirs possibles du développement de carrière en 2040 (un par un). Leur mandat était d'imaginer comment les services de développement de carrière devraient s'adapter et changer et comment le rôle et l'identité des professionnels du développement de carrière pourraient changer, et de déterminer les nouvelles aptitudes ou compétences qui pourraient être nécessaires pour se préparer à ces avensirs. Après avoir exploré les trois avensirs possibles, les participants ont été invités à réfléchir aux avensirs possibles en 2040, donner des exemples de pratiques émergentes, et répondre aux questions suivantes :

Comment le rôle et l'identité du PDC pourraient-ils changer? Quelles seraient les nouvelles aptitudes ou compétences qui pourraient être requises? Quels seraient les besoins du développement de carrière?

- Atelier de conception collaborative tenu le 3 octobre 2023 avec neuf parties prenantes de CERIC parmi les membres du Comité de recherche appliquée et universitaire, du Comité de promotion et d'engagement communautaire, et du Comité du contenu et de l'apprentissage, pour étudier les éléments préliminaires et déterminer les recommandations possibles pour les PDC, le secteur, et les décideurs.

Le rapport suivant est une synthèse de toutes les activités de recherche réalisées à ce jour, et s'attarde particulièrement sur l'atelier virtuel de la mi-septembre 2023 réunissant des PDC. Cet atelier ciblait l'examen de trois scénarios d'avenir différents afin de susciter une discussion sur les différentes façons dont le développement de carrière pourrait évoluer en 2040. Selon le service de prospective du gouvernement du Canada, [Horizons de](#)



politiques, les scénarios sont des descriptions de différents avènements plausibles, servant à visualiser la façon dont les tendances pourraient évoluer dans le temps. Les scénarios sont utiles pour envisager une série d'avènements plausibles, pour déterminer les occasions et les défis potentiels qui pourraient se présenter, et pour développer des stratégies efficaces qui pourraient aider à surmonter ces surprises. L'objectif des scénarios **n'est pas** de prédire l'avenir, mais d'analyser un éventail de possibilités afin de mettre en œuvre des mesures, des stratégies et une planification infallibles. On a utilisé cette méthodologie pour cette étape du projet de recherche afin de stimuler l'imagination des PDC participants et d'élargir la discussion sur le développement de carrière en 2040.

La méthodologie de recherche et les mesures principales appliquées dans le cadre de ce projet permettent une approche rigoureuse et rationnelle pour étudier, examiner et préparer les scénarios de travail et de carrières possibles en 2040; cependant, comme dans tout projet de recherche, les chercheurs reconnaissent que certains domaines peuvent introduire des lacunes dans les idées et les recommandations définitives. Les points suivants peuvent devoir être envisagés au cours de la lecture de ce rapport :

1. Des demandes ont été envoyées d'un océan à l'autre pour trouver des PDC et des « utilisateurs » qui seraient intéressés et disposés à participer à ce projet de recherche; malheureusement, le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et Terre-Neuve-et-Labrador ne sont pas représentés par les participants à la recherche.

2. Cette recherche a été conçue pour comprendre le point de vue des professionnels du développement de carrière formés et certifiés du Canada. Elle n'inclut pas les nombreuses personnes qui soutiennent le développement de carrière de façon informelle, telles que celles identifiées dans l'évaluation du [paysage canadien du développement de carrière](#).
3. Ce présent projet de recherche qualitatif utilise une démarche participative qui invite la participation des professionnels du développement de carrière et des « utilisateurs » des services de développement de carrière passés, actuels et futurs. Étant donné l'intention d'adopter une approche émergente pour déterminer les conséquences futures possibles, les prévisions quantitatives de l'avenir du travail n'ont pas été étudiées.
4. Pendant l'atelier regroupant des professionnels du développement de carrière, les participants souhaitaient discuter des besoins des travailleurs en milieu ou en fin de carrière, ainsi que des étudiants de la maternelle au 5^e secondaire, et du postsecondaire. Ils ont moins parlé des travailleurs en début de carrière. Cela ne signifie pas que la volonté d'étudier les besoins de ce segment de la population n'y est pas; cependant, ils peuvent sembler absents de ce rapport.



3. Changements ayant une incidence sur le développement de carrière en 2040

Le projet « *Développement de carrière en 2040* » a commencé par une étude approfondie de tous les changements possibles qui pourraient avoir une incidence sur le travail et le développement de carrière en 2040. Le but de cette recherche était de comprendre les changements mondiaux et locaux actuels qui influenceraient non seulement la nature du travail et des carrières, mais aussi le travail des professionnels du développement de carrière par ricochet. Cette recherche a mis en évidence dix changements principaux (et 34 changements connexes plus pointus), qui font l'objet de la première publication du projet, [Le développement de carrière en 2040 : Les dix changements principaux qui auront une incidence sur l'avenir du travail et des travailleurs du Canada](#). Pour chacun des changements, on a déterminé diverses conséquences préliminaires qui explorent la manière dont le développement de carrière et le travail des professionnels du développement de carrière pourraient évoluer. Le tableau suivant (tableau A) résume ces dix changements principaux et leurs conséquences générales.

Tableau A : Le développement de carrière : principaux changements et principales conséquences

<i>Changement principal</i>	<i>Signification possible pour le développement de carrière en 2040</i>
<p>Travailler de n'importe où La COVID-19 a accéléré la transition vers le télétravail, créant les conditions pour travailler de n'importe où, au-delà des frontières, avec une plus grande mobilité, et pour n'importe quelle entreprise.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les services de développement de carrière peuvent être indépendants des zones géographiques particulières. Par exemple, un PDC de l'Alberta pourrait fournir des services à des personnes de n'importe où au Canada, même si cela nécessiterait qu'il soit hautement qualifié pour comprendre tous les employeurs et marchés de travail locaux; • Il est possible qu'il y ait une volte-face spectaculaire du contexte en présentiel des programmes de développement de carrière vers le mode numérique et asynchrone. Citons par exemple le programme d'apprentissage en ligne selon un rythme personnel de douze semaines que Ready to Rise a offert aux femmes admissibles en Colombie-Britannique et en Alberta; • Avec le passage au recrutement mondial de main-d'œuvre et de talents, les services de développement de carrière pourraient également être élargis pour prendre une orientation internationale pour offrir, par exemple, des services de développement de carrière aux immigrants avant leur arrivée au Canada.



IA et automatisation

L'intelligence artificielle et l'automatisation explosent sur le marché du travail, et tous les secteurs y investissent largement.

- Le développement de carrière pourrait être complètement transformé d'ici 2040 en un système libre-service et asynchrone, où les personnes interagiront avec des modèles d'IA pour obtenir des conseils et des réponses, pour effectuer des évaluations psychologiques et pour être soutenus dans leur parcours professionnel;
- Les professionnels du développement de carrière pourraient consacrer beaucoup plus de temps à chercher de nouveaux types d'emplois et de professions plutôt qu'à fouiller dans les postes affichés, car cette partie du travail peut être automatisée;
- Comme l'accent sera placé sur l'IA et l'automatisation dans les prochaines années, la santé mentale, les problèmes affectifs et le bien-être général pourraient devenir des impératifs prépondérants dans le développement de carrière;
- Les professionnels du développement de carrière pourraient avoir besoin d'une formation continue sur les technologies émergentes et l'IA afin d'aider leurs clients.



Vivre avec le changement climatique

Les effets du changement climatique (incendies de forêt, vagues de chaleur, sécheresses, tempêtes, etc.) risquent d'augmenter, de même que leurs répercussions sur la qualité de l'air, la production alimentaire et les maladies.

- À cause de l'augmentation des migrations et migrants climatiques, les professionnels du développement de carrière devront peut-être s'investir dans l'aide à ces nouveaux arrivants et trouver des occasions de carrière dans différentes régions du pays;
- Les professionnels du développement de carrière devront peut-être se tenir au courant des innovations suscitées par le climat et les nouveaux secteurs émergents afin de pouvoir conseiller leurs clients sur les nouvelles perspectives d'emploi;
- Les demandeurs d'emploi pourraient souffrir d'écoanxiété et de traumatismes dans le cadre de leur expérience de développement de carrière. Cet aspect devra être reconnu comme faisant partie de leur parcours de développement de carrière;
- Il faudra peut-être promouvoir d'avantage la « révolution des compétences vertes » dans le cadre de l'approche globale du développement de carrière afin d'aider les clients dont les emplois sont transformés pour réaliser une économie carboneutre au Canada.

Conflits géopolitiques

Le glissement du pouvoir mondial, les conflits et les catastrophes naturelles créent des dynamiques politiques et économiques épineuses ayant des répercussions locales.

- Le nombre de migrants ayant besoin de services et de soutiens à l'emploi tenant compte des traumatismes pourrait augmenter au Canada;
- Le besoin de compétences en communication interculturelle et en aide aux réfugiés et aux immigrants à la recherche d'un emploi pourrait croître;
- Les travailleurs pourraient ressentir une anxiété quotidienne croissante en raison de l'incertitude et de la volatilité associées aux conflits mondiaux, exigeant des PDC à fournir un plus grand soutien en santé mentale;
- Il se peut que les travailleurs souhaitent davantage de sécurité d'emploi et moins de roulement des effectifs, parce qu'ils recherchent la stabilité. Cela réduirait la demande d'aide en orientation professionnelle chez les travailleurs en milieu ou en fin de carrière;
- Les travailleurs dans les zones de conflits ou en provenant, qui s'efforcent de s'adapter à l'économie de l'innovation, pourraient avoir besoin des services d'orientation des PDC, car des recherches récentes montrent qu'une augmentation du risque géopolitique hypothèque la création d'innovations technologiques.



Réconciliation des répercussions du colonialisme

Il y a une prise de conscience croissante des contrecoups de la colonisation sur les générations, de l'omniprésence du racisme systémique ancré dans les institutions, et de la vérité et de la réconciliation en tant que projet national.

- Les PDC pourraient devoir participer plus activement au soutien à la décolonisation des lieux de travail, à aider les employeurs qui s'y emploient, et à mieux soutenir les travailleurs autochtones, noirs et de couleur;
- Les services de développement de carrière pourraient continuer à évoluer pour tenir compte des changements aux pratiques coloniales et mieux répondre aux besoins des personnes autochtones et noires;
- Les PDC pourraient commencer à accorder moins d'attention aux diplômes et aux années d'expérience et s'intéresser davantage aux centres d'intérêt et aux systèmes de valeurs pour s'éloigner des pratiques d'embauche coloniales tenaces actuelles.

Précarité économique

Le coût de la vie et l'abordabilité constituent un défi grandissant pour de nombreuses Canadiennes et de nombreux Canadiens, lequel est exacerbé par la crise du logement et l'augmentation du nombre de résidents en situation d'insécurité alimentaire.

- L'inégalité qui existe actuellement en développement de carrière, c'est-à-dire que les travailleurs doivent déboursier pour des services, peut être amplifiée par un nombre encore plus grand de personnes qui ont besoin d'aide pour passer de la précarité à la valeur économique dans leur parcours professionnel, mais n'ont pas les ressources nécessaires pour accéder à ces services;
- Sur ce point, les gouvernements pourraient reconfigurer ou introduire de nouveaux outils stratégiques pour mieux pallier la situation économique des travailleurs, tels que l'expansion des services de développement de carrière aux travailleurs subventionnés par l'État, ou la mise en œuvre d'un revenu minimum garanti;



	<ul style="list-style-type: none"> • L'augmentation des taux de chômage pourrait amener les jeunes travailleurs et ceux à la mi-carrière à s'obliger de rester dans leur poste plus longtemps, à la recherche de sécurité d'emploi devant les défis économiques. Cela amplifierait l'inadéquation entre les compétences et les options de travail pour les travailleurs ayant de la difficulté à trouver un emploi (n'importe quel emploi).
<p>Mondialisation sous pression La COVID-19 et les conflits mondiaux ont remis en question les principes de la mondialisation, ce qui peut établir les conditions pour une économie locale ou, à l'inverse, accélérer le pouvoir des entreprises mondiales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les lieux de travail et les possibilités d'emploi pourraient être davantage localisés si les entreprises mondiales adoptaient cette approche de limiter les conséquences des perturbations de la chaîne d'approvisionnement mondiale. À cet égard, les PDC devront peut-être porter davantage leurs efforts à rapprocher leurs clients et les possibilités d'emploi au sein de la collectivité. • Les travailleurs pourraient être régulièrement affectés par les perturbations économiques mondiales, exacerbant l'angoisse, l'anxiété et la confusion qu'ils pourraient ressentir, et les amener à demander des conseils et un soutien accrus des PDC, • Devant l'incertitude économique mondiale, moins de travailleurs quittent leur emploi à la recherche de quelque chose de nouveau, ou moins de personnes créent de nouvelles entreprises. Par conséquent, les travailleurs en milieu et en fin de carrière ont moins recours à des services d'orientation professionnelle.
<p>Éducation perturbée Les employeurs et les pratiques d'embauche privilégiant les compétences plutôt que les diplômes, l'augmentation du coût de l'enseignement postsecondaire, et la profusion de plateformes d'apprentissage en ligne gratuites pourraient transformer le secteur de l'enseignement postsecondaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avec la transformation possible du secteur postsecondaire, les services de développement de carrière pour les étudiants du postsecondaire pourraient disparaître et être remplacés par un soutien au développement de carrière à vie par d'autres moyens et mécanismes en dehors du modèle éducatif traditionnel; • Le développement de carrière se transforme en un soutien au développement de carrière à vie plutôt que pour des étapes professionnelles particulières; • Un soutien ciblé en développement de carrière pourrait être élaboré conjointement avec les parents beaucoup plus tôt dans la vie, dès la maternelle et tout au long de l'école primaire et secondaire. • Les PDC devront peut-être se tenir informés d'un éventail beaucoup plus grand d'offres de formation, tant formelles qu'informelles, si l'éducation sort du cadre des institutions traditionnelles.



Déclin de la santé mentale et du bien-être

Les problèmes de santé mentale et les taux de consommation et de toxicomanie ont largement augmenté ces dernières années, en partie à cause de la COVID-19, de la précarité économique, de l'écoanxiété et de l'utilisation accrue de la technologie.

- La santé mentale devenant une épreuve pour la majorité des travailleurs, les PDC devront apprendre à fournir un soutien de base en santé mentale et travailler étroitement avec les intervenants en santé mentale pour s'orienter au besoin;
- L'équilibre travail-famille pourrait devenir un élément plus central de l'aide à l'emploi fournie par les PDC;
- Les données relatives à la santé mentale peuvent être utilisées pour évaluer la viabilité de l'emploi, ce qui signifie que les PDC peuvent avoir un rôle à jouer dans la compréhension et la traduction de ces données;
- Certains travailleurs peuvent être dans l'incapacité de travailler à temps plein en raison de problèmes de santé mentale, ce qui signifie que les PDC ont un rôle à jouer pour faciliter les possibilités de partage d'emploi;
- Les travailleurs en milieu ou en fin de carrière pourraient prendre des congés sabbatiques ou procéder à des réorientations professionnelles importantes plus fréquemment, et opter pour un emploi jugé moins anxiogène. C'est pourquoi les PDC peuvent jouer un rôle en aidant les clients à identifier le moment où un congé sabbatique est nécessaire, ainsi que des services sur mesure pour soutenir les réorientations professionnelles plus tard en carrière.

Changements générationnels

Les nouvelles générations accèdent au pouvoir avec des valeurs différentes de celles des générations précédentes, et les travailleurs plus âgés travaillent plus longtemps.

- Les travailleurs du Canada pourraient demeurer plus longtemps sur le marché du travail, ce qui signifie que les PDC devront adapter leurs services pour soutenir les adultes plus âgés;
- Le nombre d'immigrés et de travailleurs migrants pourrait augmenter pour résoudre les pénuries de main-d'œuvre. Les PDC pourraient alors être très actifs en ce qui concerne l'aide au placement et la préparation à l'emploi.

L'objectif de ce premier rapport était non seulement d'élargir les connaissances sur les changements en cours, mais aussi de soutenir la prochaine étape de travail axée sur la détermination de moyens de préparation à l'avenir dont le secteur du développement de carrière et les décideurs ont besoin. Pour aider les lecteurs à mieux comprendre, nous avons converti ces changements en une série de scénarios présentés dans l'article suivant.



4. Avenirs possibles du développement de carrière en 2040

Plusieurs avenir possibles ont été développés pour 2040 pour le développement de carrière en fonction des changements actuels. Trois scénarios ont été élaborés pour ce projet, afin d'étudier la manière dont les dix changements principaux (tableau A) pourraient se développer et évoluer au fil du temps. Ces scénarios ne couvrent pas tout, mais favorisent une conversation plus poussée sur trois avenir possibles distincts. Ces scénarios ont été élaborés à l'aide de l'approche de l'Université de Manoa (Schultz, 2015), laquelle génère des perspectives basées sur l'intersection de changements importants. Or donc, trois scénarios se sont révélés. Le premier explore un avenir axé sur le numérique (le monde de Taru); le deuxième se penche sur un avenir affligé de phases difficiles (le monde de Clara); le troisième considère un monde qui privilégie la justice humaine et planétaire (le monde d'Alex).

L'objectif de ces scénarios était d'amener les professionnels du développement de carrière à discuter entre eux de la manière dont leur travail pourrait évoluer, puis de faire un examen sommatif des changements globaux qu'ils pourraient anticiper et comment ils pourraient s'y préparer. Cela s'est produit au cours de l'atelier virtuel. Après une introduction à la prospective stratégique et à la réflexion prospective servant d'entrée en matière, les participants ont pris connaissance de chaque scénario et ont été invités à répondre aux questions suivantes:

1. Que pourrait-on rajouter dans cette version de 2040?
2. De quels services de développement de la carrière et de soutien les personnes pourraient-elles avoir besoin dans ce monde?
3. À quoi ressemblerait votre travail de professionnel du développement de carrière dans ce monde? Qu'est-ce qui est identique?
Qu'est-ce qui est différent?
4. Quelles seraient les compétences nécessaires du professionnel du développement de carrière dans ce monde?
5. Qu'est-ce que ce monde vous apprend de plus sur le rôle et l'identité des professionnels du développement de carrière?

Le chapitre suivant décrit chaque scénario plus en détail et résume les réponses des professionnels du développement de carrière.



Scénario 1 : Le monde de Taru

Travailler n'importe où
La COVID-19 a accéléré la transition vers le télétravail, créant les conditions pour travailler de n'importe où.

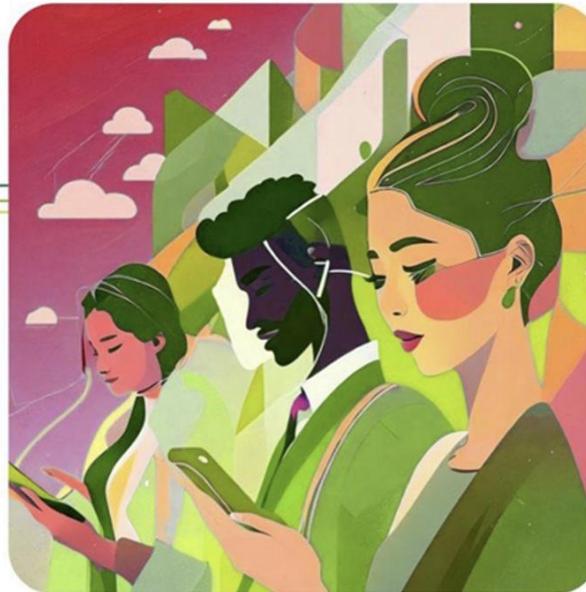
IA et automatisation
L'intelligence artificielle et l'automatisation explosent sur le marché du travail, et tous les secteurs y investissent largement.

Vivre avec le changement climatique
Les effets du changement climatique et leurs répercussions sur la qualité de l'air, la production alimentaire et les maladies.

Conflits géopolitiques
Le glissement du pouvoir mondial, les conflits et les catastrophes naturelles créent des dynamiques politiques et économiques complexes ayant des répercussions locales.

Réconciliation des répercussions du colonialisme
Il y a une prise de conscience croissante des contrecoups de la colonisation sur les générations.

Le monde de Taru



Ce monde adopte les plateformes numériques, engendrant une main-d'œuvre qui fonctionne harmonieusement, nonobstant les fuseaux horaires et les langues. Le numérique rythme le quotidien et la santé mentale de nombreuses personnes s'effrite. Le changement climatique est géré, mais les phénomènes météorologiques extrêmes obligent de nombreuses personnes à passer leurs journées à l'intérieur.

Précarité économique
Le coût de la vie et l'abordabilité constituent un défi grandissant pour de nombreuses Canadiennes et de nombreux Canadiens.

Mondialisation sous pression
La COVID-19 et les conflits mondiaux ont remis en question les principes de la mondialisation.

Éducation perturbée
Les pratiques d'embauche privilégient les compétences plutôt que les diplômes, les coûts flambent et les plateformes d'apprentissage en ligne gratuit sont nombreuses.

Déclin de la santé mentale et du bien-être
Les problèmes de santé mentale et les taux de consommation et de toxicomanie ont largement augmenté.

Changements générationnels
Les nouvelles générations accèdent au pouvoir avec des valeurs différentes de celles des générations précédentes, et les travailleurs plus âgés travaillent plus longtemps.

Le scénario 1 (Le monde de Taru) correspond à un avenir formulé à partir d'éléments décrits par plusieurs professionnels du développement de carrière au cours des entretiens. Plus précisément, il propose un avenir où le travail est principalement virtuel. Ce scénario explore également un avenir où l'IA et l'automatisation sont monnaie courante, perturbant du coup l'enseignement postsecondaire, ainsi que la santé mentale et le bien-être. De plus, dans ce scénario, les technologies vertes sont mises à profit pour gérer les effets du changement climatique. Mais beaucoup de personnes ne peuvent passer de temps à l'extérieur à cause de la chaleur et du froid extrêmes, et de la mauvaise qualité de l'air due aux feux de forêt.

Résumé du scénario

Nous sommes en 2040. Le monde est interconnecté à l'échelle planétaire grâce à des plateformes technologiques avancées. Les effets du changement climatique ont été gérés par de nouvelles percées technologiques et grâce à des investissements dans les technologies vertes. Des phénomènes météorologiques extrêmes se produisent toujours, obligeant de nombreuses personnes à passer leurs journées à l'intérieur.

Au Canada, la vie s'épanouit. En raison de bouleversements économiques mondiaux, le Canada a investi dans des programmes sociaux pour attirer les immigrants. Le Canada est peuplé de personnes diverses en âge de travailler et originaires du monde entier. L'état général de l'économie est solide et priorise la technologie. Le secteur des technologies est désormais omniprésent, l'IA de pointe est utilisée dans tous les secteurs et tous les emplois, et Le Canada dispose d'un solide secteur manufacturier de pointe pour le soutenir. La qualité de vie, l'accès aux services et les liens sociaux sont les principaux moteurs de l'immigration au Canada. Au Canada, les communautés sont plus diversifiées que jamais, comme en témoigne le nombre de langues que l'on peut entendre en marchant dans la rue principale de n'importe quelle petite ville.

Les gens travaillent essentiellement de manière virtuelle, nonobstant les fuseaux horaires et les langues. L'intégration d'un traitement du langage de pointe de l'IA fluidifie les communications mondiales. Cela signifie également que la concurrence pour les emplois est mondiale. Alors que la plupart des emplois sont virtuels, les professions de soins et de services sociaux et l'enseignement primaire sont toujours exercés en personne. L'enseignement postsecondaire a été bouleversé, car la plupart des formations supérieures sont données par l'employeur. Les universités sont devenues des centres de recherche, et de nombreux collèges ont été rachetés par des entreprises.

En raison de tant de travail virtuel, les personnes sont plutôt sédentaires et solitaires lorsqu'elles travaillent trop. Les relations sociales entre collègues n'existent plus avec l'intégration de l'IA. Pour lutter contre l'isolement social, les personnes vivent près de leur famille et de leurs amis, et non de leur lieu de travail. En conséquence, le Canada est constitué d'une série de petites communautés où les personnes ont un espace pour travailler à la maison et un accès à la nature. Dans le monde de Taru, les personnes travaillent trop, mais dans leurs temps libres, elles priorisent les relations sociales.



En réfléchissant sur ce scénario et les changements décrits, les professionnels du développement de carrière qui ont participé aux ateliers étaient d'avis que le développement de carrière et leur travail pourraient évoluer de la manière suivante :

Maîtrise de la réalité virtuelle, de la réalité augmentée, de l'intelligence artificielle et des technologies émergentes : Le travail avec les clients deviendrait encore plus virtuel en adoptant de nouvelles technologies telles que la réalité virtuelle et la réalité augmentée qui pourraient donner l'impression d'être en présentiel; Les compétences en IA deviendraient aussi omniprésentes que le sont aujourd'hui les compétences élémentaires en littératie numérique (telles que l'utilisation de Microsoft Word) et en utilisation de l'Internet. Par conséquent, l'une des principales compétences découlant de ce scénario était en IA avancée et en technologie, avec des cours de rattrapage réguliers.

Signification des informations sur le marché du travail : Étant donné l'intégration complète de l'IA dans la vie quotidienne, beaucoup pensent que les personnes auraient un meilleur accès aux informations sur le marché du travail et, par conséquent, que les professionnels du développement de carrière agiraient plus à titre d'accompagnateurs en aidant les personnes à comprendre les informations disponibles et ce qu'elles signifient pour eux individuellement.

Promotion des compétences culturelles : Étant donné la nature mondiale du travail dans ce scénario, plusieurs professionnels du développement de carrière ont également indiqué que le soutien des compétences culturelles, tant professionnelles que personnelles, serait essentiel pour aider les personnes à intégrer une main-d'œuvre mondiale.

Clientèle mondiale : Conformément à ce raisonnement, l'interprétation que les professionnels du développement de carrière en ont eu était qu'ils travailleraient avec des clients de partout au Canada, et peut-être même d'autres pays. Compte tenu de cette orientation internationale, les professionnels du développement de carrière ont également indiqué que l'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion devrait être encore plus complète dans les services d'orientation professionnelle fournis.

Défense de la santé mentale : Finalement, les participants à l'atelier ont estimé que la santé mentale nécessiterait une gestion importante dans ce scénario et prendrait une place prédominante dans leur rôle. En outre, étant donné qu'il sera possible de travailler sur plusieurs fuseaux horaires et que les employeurs attendront de leur personnel une plus grande disponibilité, les participants ont vu là qu'ils auraient un rôle à jouer dans l'enseignement de la gestion du temps, afin de soutenir la santé mentale et de réduire l'épuisement professionnel. Dans certains cas, les professionnels du développement de carrière avaient le sentiment que cela prenait déjà beaucoup de place dans leur rôle depuis la COVID-19, car de nombreux clients ont eu des problèmes de santé mentale et de la difficulté à maintenir un équilibre travail-famille en raison du travail virtuel.



Scénario 2 : Le monde de Clara

Travailler n'importe où
La COVID-19 a accéléré la transition vers le télétravail, créant les conditions pour travailler de n'importe où.

IA et automatisation
L'intelligence artificielle et l'automatisation explosent sur le marché du travail, et tous les secteurs y investissent largement.

Vivre avec le changement climatique
Les effets du changement climatique et leurs répercussions sur la qualité de l'air, la production alimentaire et les maladies.

Conflits géopolitiques
Le glissement du pouvoir mondial, les conflits et les catastrophes naturelles créent des dynamiques politiques et économiques complexes ayant des répercussions locales.

Réconciliation des répercussions du colonialisme
Il y a une prise de conscience croissante des contrecoups de la colonisation sur les générations.

Le monde de Clara



Un monde bouleversé par des défis complexes, notamment l'aggravation des effets du changement climatique et les conflits mondiaux ont entraîné le déplacement massif de populations et la destruction des chaînes d'approvisionnement mondiales. La population du Canada a considérablement augmenté avec l'accueil de migrants, et l'économie est devenue plus localisée et plus axée sur l'entrepreneuriat.

Précarité économique
Le coût de la vie et l'abordabilité constituent un défi grandissant pour de nombreuses Canadiennes et de nombreux Canadiens.

Mondialisation sous pression
La COVID-19 et les conflits mondiaux ont remis en question les principes de la mondialisation.

Éducation perturbée
Les pratiques d'embauche privilégient les compétences plutôt que les diplômes, les coûts flambent et les plateformes d'apprentissage en ligne gratuit sont nombreuses.

Déclin de la santé mentale et du bien-être
Les problèmes de santé mentale et les taux de consommation et de toxicomanie ont largement augmenté.

Changements générationnels
Les nouvelles générations accèdent au pouvoir avec des valeurs différentes de celles des générations précédentes, et les travailleurs plus âgés travaillent plus longtemps.

Le scénario 2 (Le monde de Clara) explore un avenir dans lequel des défis complexes, notamment l'aggravation des effets du changement climatique et les conflits mondiaux ont entraîné le déplacement massif de populations à et la destruction des chaînes d'approvisionnement mondiales. La précarité économique s'est intensifiée et, en conséquence, plusieurs systèmes tels que celui de l'éducation se sont effondrés sous le poids des défis économiques, politiques et sociaux. L'objectif du scénario 2 était de susciter une discussion sur ce qui pourrait arriver au travail, aux carrières et au développement de carrière dans le cas d'un avenir affligé tous les jours de multiples crises. Bien que ce scénario fut éprouvant pour plusieurs, il représentait un avenir possible basé sur les changements qui nous affectent aujourd'hui.

Résumé du scénario:

Nous sommes en 2040 et le monde affronte de multiples défis complexes. Les effets du changement climatique et les conflits mondiaux ont entraîné des déplacements massifs de populations. Malgré ses propres difficultés, le Canada accueille une part importante de réfugiés.

Au Canada, la vie est tendue. Les personnes n'ont pas de logement adéquat. Les gouvernements sont tellement occupés à résoudre les crises climatique, économique et du logement, que de nombreux programmes financés par l'État ont été privatisés. L'état général de l'économie est précaire et plus localisé. L'attention sur la fabrication locale et les petites entreprises prend de l'ampleur. L'entrepreneuriat et les entreprises familiales sont monnaie courante, tandis que les entreprises mondiales se maintiennent tant bien que mal en raison des problèmes de chaîne d'approvisionnement. La plupart des personnes travaillent chez leur employeur et vivent près de là et de leur famille. De plus, beaucoup de personnes ne sont pas rémunérées, elles assurent bénévolement certains services essentiels qui ne bénéficient pas d'un financement public.

Dans le monde de Clara, les personnes sont très actives physiquement, mais leur niveau d'anxiété est élevé. Il existe une forte cohésion sociale locale, mais certains Canadiens sont en colère et imputent aux migrants les difficultés qui les affectent. Les personnes qui ont un logement ont tendance à vivre dans des maisons multigénérationnelles, compte tenu de l'accessibilité et de l'abordabilité des logements. Toutefois, beaucoup sont sans domicile et vivent dans des campements aménagés. Après la fermeture de la dernière école publique, ceux qui n'avaient pas les moyens d'envoyer leurs enfants au privé se sont mobilisés pour créer des écoles gérées par des bénévoles. De même, la plupart des personnes ne peuvent se payer des études supérieures et se tournent vers des apprentissages non rémunérés.

Dans ce monde, les personnes travaillent tout le temps. Toutefois, il s'agit en grande partie d'activités non rémunérées. Pour ces motifs, de nombreux jeunes choisissent de ne pas avoir d'enfant et, bien que la population totale du Canada ait augmenté, peu sont des enfants.



En réponse à ce scénario, les professionnels du développement de carrière qui ont participé aux ateliers ont envisagé l'évolution de leur rôle comme suit :

- **Considérer les besoins au-delà de l'emploi** : dans ce scénario, les participants à l'atelier ont jugé que les clients auraient besoin d'aide pour faire face aux nécessités quotidiennes et aux obstacles multiples et difficiles à surmonter, tels que le logement, la santé mentale et la santé physique. Pour ce faire, les professionnels du développement de carrière ont estimé qu'il leur serait nécessaire de mieux comprendre les soutiens sociaux et la manière de collaborer avec d'autres intervenants en services sociaux. Plusieurs participants à l'atelier croyaient également que cet avenir exigerait que les professionnels du développement de carrière développent de l'empathie et une écoute active afin de mieux répondre aux besoins généraux de leurs clients.
- **Gérer l'angoisse et l'anxiété** : compte tenu de leurs responsabilités élargies, de nombreux participants à l'atelier ont avancé que leur rôle serait terriblement anxiogène et qu'ils devraient développer des compétences en relaxation et en autogestion de la santé, et pour soutenir la santé mentale de leurs clients. Plusieurs participants à l'atelier ont indiqué qu'ils avaient vécu des instances de ce scénario au plus fort des confinements de la COVID-19.
- **Soutenir l'entrepreneuriat** : dans ce scénario, certains participants à l'atelier ont allégué que l'entrepreneuriat et les carrières polyvalentes prédomineraient, car il serait peu probable que les personnes travaillent à temps plein pour un seul employeur ou soient rémunérées par un seul employeur pour vivre. Considérant, les professionnels du développement de carrière ont estimé qu'ils auraient un rôle à jouer dans le perfectionnement des compétences gestionnelles de leurs clients. Partant de cette approche, les professionnels du développement de carrière ont estimé qu'ils devraient perfectionner des compétences pour motiver les clients et les aider à voir les possibilités dans une époque marquée par des défis de taille.

La réponse au scénario 2 fut, dans l'ensemble : Le monde de Clara fait largement appel au soutien des besoins multiples des clients en plus de leurs objectifs de carrière. Des éléments de cet avenir ont été repris dans leur discussion sur le scénario 3 : Le monde d'Alex, mais pour des raisons très différentes, comme décrit ci-dessous.



Scénario 3 : Le monde d'Alex

Travailler n'importe où
La COVID-19 a accéléré la transition vers le télétravail, créant les conditions pour travailler de n'importe où.

IA et automation
L'intelligence artificielle et l'automatisation exposent sur le marché du travail, et tous les secteurs y investissent largement.

Vivre avec le changement climatique
Les effets du changement climatique et leurs répercussions sur la qualité de l'air, la production alimentaire et les maladies.

Conflits géopolitiques
Le glissement du pouvoir mondial, les conflits et les catastrophes naturelles créent des dynamiques politiques et économiques complexes ayant des répercussions locales.

Réconciliation des répercussions du colonialisme
Il y a une prise de conscience croissante des contrecoups de la colonisation sur les générations.

Le monde d'Alex



Un monde qui privilégie le bien-être de l'homme et de la planète en s'éloignant du capitalisme comme système économique dominant. Au Canada, certains endroits ayant des différences de valeurs se sont séparés, tandis que d'autres ont été rendues aux communautés autochtones pour qu'elles les gouvernent. Dans l'ensemble, les personnes travaillent moins, mais il est normal de travailler jusqu'à 80 ans.

Précarité économique
Le coût de la vie et l'abordabilité constituent un défi grandissant pour de nombreuses Canadiennes et de nombreux Canadiens.

Mondialisation sous pression
La COVID-19 et les conflits mondiaux ont remis en question les principes de la mondialisation.

Éducation perturbée
Les pratiques d'embauche privilégient les compétences plutôt que les diplômes, les coûts flambent et les plateformes d'apprentissage en ligne gratuit sont nombreuses.

Déclin de la santé mentale et du bien-être
Les problèmes de santé mentale et les taux de consommation et de toxicomanie ont largement augmenté.

Changements générationnels
Les nouvelles générations accèdent au pouvoir avec des valeurs différentes de celles des générations précédentes, et les travailleurs plus âgés travaillent plus longtemps.

Le scénario 3 (Le monde d'Alex) explore un avenir dans lequel la société s'est réconciliée avec les répercussions du colonialisme et a beaucoup évolué depuis. Ces changements surviennent en réponse aux défis mondiaux, défendus par de nouvelles générations de décideurs. Ce scénario explore également un avenir où les progrès en biotechnologie et en utilisation éthique de l'intelligence artificielle permettent à l'homme de bien vivre plus longtemps et en bonne santé.

Résumé du scénario:

Nous sommes en 2040 et le monde privilégie le bien-être de l'homme et de la planète en s'éloignant du capitalisme comme système économique dominant. Du moins, c'est le cas dans la plupart des pays.

Au Canada, certains endroits ayant des différences de valeurs se sont séparés. Entretemps, des zones du pays situées sur des terres non cédées ont été rendues aux communautés autochtones. L'état général de l'économie s'est transformé pour répondre aux besoins de la population mondiale et de la planète. Chaque endroit vit une situation différente. L'économie favorise la réciprocité, et l'on s'éloigne de la mesure de la productivité. La priorité est plutôt accordée au bien-être des personnes et à la valeur apportée aux communautés. La plupart des personnes travaillent jusqu'à 80 ans, mais tous travaillent moins. Des mesures strictes visant le marché du travail protègent contre l'épuisement professionnel. L'emploi partagé est courant et les personnes réorientent constamment leur carrière en fonction de leurs besoins et de leurs objectifs de vie, ainsi que des besoins de la collectivité en général.

Dans le monde d'Alex, la santé et le bien-être sont robustes.

L'espérance de vie est plus longue, et le déclin cognitif n'est pas un problème en raison des progrès technologiques et scientifiques.

Dans ces conditions, les personnes bénéficient des aides nécessaires pour s'épanouir et vivre au-delà de 100 ans. Au Canada, c'est-à-dire celui que nous connaissions auparavant, la plupart des personnes vivent dans la zone géographique qui correspond à leurs valeurs. Là où Alex vit, le collectivisme est un mode de vie largement accepté, caractérisé par la vie communautaire et le partage des commodités.

Également dans ce monde, l'éducation est gratuite et très valorisée, car elle est un élément important d'une société saine. L'apprentissage est une priorité et se déroule tout au long de la vie.

Les établissements postsecondaires se sont transformés, ont décolonisé leurs structures et accueillent des étudiants de tous âges. Le temps libre et les loisirs sont également des priorités dans ce monde. Les personnes se définissent souvent par leurs passe-temps et leurs passions plutôt que par leur profession.



De nombreux professionnels du développement de carrière qui ont participé aux ateliers avaient du mal à imaginer comment ce scénario pourrait se concrétiser. L'un d'entre eux a même dit en riant que si c'était le cas, nous aurions aussi des licornes. D'autres ont exprimé que ce scénario représentait un monde utopique, où les personnes bénéficieraient d'une meilleure qualité de vie en raison d'un relâchement de la pression sur la productivité, le capitalisme et les pratiques coloniales. Finalement, l'objectif de ce scénario était de pousser les participants à l'atelier à envisager un monde radicalement différent, fondé sur les changements de valeurs générationnelles que nous observons aujourd'hui et la lutte contre les injustices systémiques profondes.

En réagissant à ce scénario, les professionnels du développement de carrière ont indiqué que les carrières et le développement de carrière pourraient évoluer de la manière suivante :

- **Terminé les carrières** : Plusieurs ont indiqué que les « carrières » telles que nous les concevons aujourd'hui n'existeraient plus dans ce scénario. Au lieu de cela, les différentes « étapes de la vie et l'intégration de services satisfaisants pour l'ensemble de la communauté » seraient privilégiés. Par conséquent, le rôle d'un « professionnel du développement de carrière » porterait plus généralement sur l'aide : aider les personnes à comprendre leurs objectifs et leurs aspirations et à décider de la façon dont ils veulent employer leur temps.
- **Pleins feux sur le mentorat** : Pour aider les clients à prendre des décisions et à traverser différentes étapes de la vie, les participants à l'atelier ont constaté que leur relation avec les clients s'orienterait sur le mentorat et déborderait de l'aide au travail pour les encadrer dans d'importants choix de vie. À l'appui de ce changement, les participants à l'atelier ont constaté qu'ils auraient besoin d'une formation en mentorat.
- **Évaluations de l'équilibre travail-famille** : En outre, certains professionnels du développement de carrière ont estimé qu'ils devaient élaborer des évaluations axées sur l'équilibre travail-famille, et développer des compétences pour être en mesure d'établir un lien entre les qualifications des personnes et leurs besoins et leurs souhaits, et non avec les besoins d'un employeur. Par conséquent, il leur faudrait trouver une méthode d'évaluation différente de celle d'aujourd'hui et faire des recherches supplémentaires pour comprendre comment les structurer et les utiliser.
- **Aide aux adultes plus âgés** : Ce scénario a également suscité une profonde réflexion sur la manière dont le développement de carrière devrait évoluer pour aider les travailleurs plus âgés. Il s'agissait notamment



d'améliorer l'information sur le marché du travail et de soutenir la création de programmes de formation pour les travailleurs âgés. Certains professionnels du développement de carrière ont également observé qu'ils devraient peut-être acquérir de nouvelles compétences en communication avec les travailleurs âgés et trouver comment mieux fournir une orientation intergénérationnelle utile.

- **Solutions aux pratiques coloniales** : Enfin, ce scénario a incité certains professionnels du développement de carrière à réfléchir à leur besoin d'en apprendre davantage sur la décolonisation et sur la façon d'en finir avec les pratiques coloniales enracinées dans les services de développement de carrière. Certains participants à l'atelier trouvaient le sujet déroutant et ne le connaissaient pas aussi bien que d'autres, mais beaucoup ont apprécié son importance aujourd'hui, et à venir.

Chaque scénario a suscité une discussion particulière sur la progression possible des carrières, des services d'orientation professionnelle et des praticiens d'ici 2040. Toutefois, l'objectif n'était pas de prédire lequel des scénarios pourrait se produire, mais de mieux comprendre l'ampleur des changements qui pourraient s'opérer. Dans ce contexte, après les discussions sur chaque scénario, le temps restant à l'atelier a été consacré à réfléchir aux changements et aux scénarios dans leur ensemble, à la détermination des changements généraux qui pourraient affecter le développement de carrière dans les années à venir, et à la meilleure façon de s'y préparer. La section suivante résume les réponses à cette discussion.



Trois scénarios possibles de travail et pour les travailleurs en 2040

Travailler n'importe où
La COVID-19 a accéléré la transition vers le télétravail, créant les conditions pour travailler de n'importe où.

IA et automatisation
L'intelligence artificielle et l'automatisation explosent sur le marché du travail, et tous les secteurs y investissent largement.

Vivre avec le changement climatique
Les effets du changement climatique et leurs répercussions sur la qualité de l'air, la production alimentaire et les maladies.

Conflits géopolitiques
Le glissement du pouvoir mondial, les conflits et les catastrophes naturelles créent des dynamiques politiques et économiques complexes ayant des répercussions locales.

Réconciliation des répercussions du colonialisme
Il y a une prise de conscience croissante des contrecoups de la colonisation sur les générations.

Précarité économique
Le coût de la vie et l'abordabilité constituent un défi grandissant pour de nombreuses Canadiennes et de nombreux Canadiens.

Mondialisation sous pression
La COVID-19 et les conflits mondiaux ont remis en question les principes de la mondialisation.

Éducation perturbée
Les pratiques d'embauche privilégient les compétences plutôt que les diplômes, les coûts flambent et les plateformes d'apprentissage en ligne gratuit sont nombreuses.

Déclin de la santé mentale et du bien-être
Les problèmes de santé mentale et les taux de consommation et de toxicomanie ont largement augmenté.

Changements générationnels
Les nouvelles générations accèdent au pouvoir avec des valeurs différentes de celles des générations précédentes, et les travailleurs plus âgés travaillent plus longtemps.



Le monde de Taru

Ce monde adopte les plateformes numériques, engendrant une main-d'œuvre qui fonctionne harmonieusement, nonobstant les fuseaux horaires et les langues. Le numérique rythme le quotidien et la santé mentale de nombreuses personnes s'effrite. Le changement climatique est géré, mais les phénomènes météorologiques extrêmes obligent de nombreuses personnes à passer leurs journées à l'intérieur.



Le monde de Clara

Un monde bouleversé par des défis complexes, notamment l'aggravation des effets du changement climatique et les conflits mondiaux ont entraîné le déplacement massif de populations et la destruction des chaînes d'approvisionnement mondiales. La population du Canada a considérablement augmenté avec l'accueil de migrants, et l'économie est devenue plus localisée et plus axée sur l'entrepreneuriat.



Le monde d'Alex

Un monde qui privilégie le bien-être de l'homme et de la planète en s'éloignant du capitalisme comme système économique dominant. Au Canada, certains endroits ayant des différences de valeurs se sont séparés, tandis que d'autres ont été rendues aux communautés autochtones pour qu'elles les gouvernent. Dans l'ensemble, les personnes travaillent moins, mais il est normal de travailler jusqu'à 80 ans.

Ensemble des réflexions sur les avenir possibles en 2040

Cette recherche invitait les professionnels du développement de carrière à réfléchir à trois différents avenir du développement de carrière en 2040; cependant, beaucoup d'autres futurs plausibles pourraient être explorés. L'avenir en 2040 ne correspondra probablement à aucun des trois scénarios décrits ci-dessus, mais plutôt à une combinaison d'éléments provenant des diverses présomptions. Partant de cette analyse, les PDC ont déterminé qu'il serait important de considérer les éléments suivants pour 2040, dans tous les avenir possibles. Ce travail est résumé à la page 34 : PDC en 2024 contre PDC en 2040.

Les services de développement de carrière en 2040

Les PDC ont réfléchi aux changements possibles des services de développement de carrière d'ici 2040 :

- **Accroissement de la demande en développement de carrière** : Selon un sondage de 2021 du Conseil d'information sur le marché du travail, un adulte canadien sur cinq (19 %) âgé de 25 à 64 ans, et un jeune canadien sur deux (50 %) âgé de 18 à 24 ans ont eu recours à des services d'orientation professionnelle entre 2016 et 2021 (CIMT 2021). Ce sondage a révélé que beaucoup de personnes ne font pas appel aux services d'orientation professionnelle parce qu'elles n'en connaissent pas l'existence, ne pensent pas en avoir besoin, ou ne peuvent s'en prévaloir à cause d'obstacles qui les en empêchent. Toutefois, après avoir examiné certaines des modifications possibles du travail et des carrières en 2040 (tableau A), telles que travailler de n'importe où, traverser le changement climatique, l'IA et l'automatisation, le déclin de la santé mentale et du bien-être et le bouleversement de l'éducation, les PDC étaient d'avis que les résidents du Canada seraient plus nombreux à requérir des services de développement de carrière pour vivre dans les avenir possibles. Dans tous les scénarios possibles explorés dans le cadre de ce projet, le développement de carrière sera de plus en plus important pour aider les personnes à faire face à tous ces changements. Et l'aide qui sera à fournir ira au-delà des paramètres actuels des services de développement de carrière financés par le gouvernement. Essentiellement, les PDC participant à ce projet ont parlé de la manière dont les services de développement de carrière devront être offerts à tous, des élèves de la maternelle au 5^e secondaire aux adultes plus âgés, et non seulement aux personnes au chômage, sous-employées ou issues de communautés mal desservies, pour que tous puissent gérer très tôt les changements de carrière tout au long de leur vie.
- **Expansion du développement de carrière collectif** : Si la population du Canada et la demande pour le développement de carrière augmentent au cours de cette période, et que le nombre de PDC n'augmente



pas dans les mêmes proportions, les modalités de prestation et d'offre de services de développement de carrière pourraient aussi devoir changer pour accommoder un aussi grand nombre de clients potentiels. Aujourd'hui, de nombreux PDC proposent des services de développement de carrière en séances individuelles ou en tête-à-tête. En 2040, le développement de carrière pourrait consister en des séances de groupe d'accompagnement professionnel combinées à des séances individuelles personnalisées et à des options d'autoassistance.

- **Développement de carrière personnalisé intelligent** : Les PDC peuvent voir comment l'intelligence artificielle, les technologies émergentes et le télétravail continueront de changer la prestation des services de développement de carrière d'ici 2040. De nombreux PDC ont déclaré avoir déjà modifié leurs méthodes en modèles d'assistance virtuels, asynchrones et souples, ce qui leur permet d'être accessibles en tout temps. Examinant comment les choses peuvent changer au cours des 15 prochaines années, les PDC visualisaient un virage important de l'offre de développement de carrière en une approche personnalisée intelligente. En 2040, le développement de carrière pourrait autonomiser les clients, qui feront eux-mêmes leurs évaluations et leurs recherches fondées sur l'IA, participeront à des séances de groupe de développement de carrière et accéderont à un soutien personnalisé fourni par les PDC. Réfléchissant à cette tendance, les PDC ont reconnu que cela nécessitera une approche spécialisée du volet humain du développement de carrière, ainsi que des compétences pointues en analyse de données pour interpréter les évaluations et les recommandations de l'IA.

Après avoir exploré trois avenir possibles du développement de carrière en 2040, les PDC ont développé davantage ce qui pourrait exister en 2040 pour commenter ce qu'ils espèrent voir en 2040. Compte tenu du nombre de perturbations envisageables, les PDC y voient l'occasion d'adopter une approche active du développement de carrière en collaborant avec les employeurs, les gouvernements, les écoles postsecondaires et des services et les personnes de tous âges.

Rôles des professionnels du développement de carrière en 2040

Après avoir exploré les trois avenir possibles du développement de carrière en 2040, les PDC ont réfléchi aux différents parcours d'évolution de leur rôle au cours des 15 prochaines années :

- **Attitude et soutien affectif** : De nombreux PDC ayant participé à l'atelier ont indiqué qu'en 2040, ils pourraient devoir aider leurs clients lors d'éventuels changements de carrière tout en tenant compte de



nombreux autres aspects du développement de carrière, tels que la préparation des clients à un marché du travail sans cesse changeant, les évaluations technologiques et une forte augmentation des problèmes de santé mentale. Cela nécessitera un soutien attentif et une orientation vers les bonnes ressources, et probablement une personnalisation et une participation accrues comparativement à une approche plus uniforme.

- **Analyste et interprète de données** : Les PDC prévoient que l'IA et les nouvelles technologies feront partie du développement de carrière en ce qui concerne les recherches, les évaluations et les recommandations, ainsi que l'interprétation des résultats des autoévaluations des clients, afin de déterminer les services d'orientation et les interventions pouvant s'avérer nécessaires.
- **Développement de carrière national et international** : Revenant sur les scénarios et les changements explorés, les PDC ont envisagé que le télétravail se poursuivrait sans doute et que la portée géographique du développement de carrière s'étendra. Par conséquent, la description de poste du professionnel du développement de carrière en 2040 est susceptible de changer pour comprendre une meilleure connaissance de ce qui se passe sur le marché de l'emploi national et international, des occasions d'emploi et des aptitudes exigées. La technologie aidera probablement les PDC en ce sens et pourrait les amener à être plus assidus à la recherche dans le cadre de leurs responsabilités quotidiennes.
- **Conseiller gouvernemental et en programmes** : En tant qu'expert du travail, des carrières et des marchés du travail, le professionnel du développement de carrière en 2040 pourrait, en plus d'offrir un soutien personnalisé, collaborer avec les gouvernements et les établissements postsecondaires pour les conseiller sur les programmes nécessaires pour soutenir la vague prévue d'immigrants et de migrants climatiques. En outre, le professionnel du développement de carrière pourrait utiliser ses connaissances du marché du travail pour conseiller les établissements postsecondaires sur la manière de mieux préparer les étudiants au marché du travail.

Une exploration des scénarios possibles en 2040 a incité les PDC à trouver d'autres façons dont ils pourraient contribuer au domaine florissant de développement de carrière. Les PDC tournés vers les employeurs, c'est-à-dire qui travaillent avec des personnes ayant une relation d'emploi, pourraient veiller à la fidélisation, à la satisfaction et au bonheur des employés. Autrement dit, au lieu d'intervenir lors de mises à pied, les PDC travailleraient en amont et en collaboration avec les employeurs pour aider les employés à gérer les conflits, les angoisses et les



réorientations professionnelles au sein de l'organisation. Les PDC du Québec qui ont participé à l'étude constatent que ce changement se produit déjà : les conseillers d'orientation organisationnels (COO) élaborent des programmes et des ressources internes pour offrir aux employés des perspectives de carrière, et non seulement du perfectionnement de compétences. Un des PDC ayant participé à l'atelier était aussi un COO, et il constatait une augmentation de la demande pour ce genre de rôle.

Les PDC qui ont participé à ce projet de recherche ont observé qu'en sus des rôles possibles des professionnels du développement de carrière en 2040, l'identité des PDC pourrait aussi évoluer, car la santé, le bien-être et la joie de vivre des personnes développeront une notoriété croissante au travail. Pour ces motifs, les PDC pourraient se percevoir comme fournisseurs de services plus développés, comme d'autres travailleurs essentiels.



Compétences professionnelles en développement de carrière en 2040

Le Profil national de compétences pour les professionnel.le.s du développement de carrière (FCDC, 2021) comprend les compétences suivantes pour soutenir la profession actuelle du développement de carrière :

Pratique professionnelle

- Responsabilité professionnelle
- Éthique et réglementation
- Relations entre personnes clientes et professionnelles
- Diversité et inclusion
- Pratique fondée sur des données probantes
- Développement professionnel
- Santé et bien-être
- Communication
- Littératie numérique

Compétences spécifiques aux PDC

- Connaissances de base et théories appliquées
- Processus de prestation de services
- Préparation à l'apprentissage et à l'emploi
- Reconnaissance de la diversité
- Ressources en orientation professionnelle
- Recherche d'emploi pour la clientèle
- Références vers des services professionnels

Responsabilités élargies du PDC

- Conception et animation de séances de groupe
- Recherche
- Méthodes et outils d'évaluation
- Orientation professionnelle dans le système éducatif
- Gestion de carrière

Implication sociale et leadership

- Collaboration et relations avec les employeurs
- Renforcement des capacités communautaires
- Politiques publiques et défense des intérêts
- Prestation stratégique de services de développement de carrière
- Leadership en développement de carrière



Après avoir exploré les trois avenir possibles en 2040, les PDC étaient d'avis que le cadre de compétences existant était toujours pertinent, mais que la priorité accordée aux aptitudes et compétences particulières pourrait changer. En 2040, les aptitudes et compétences de première priorité des PDC devraient être :

1. **Relations entre personnes clientes et professionnelles** – L'écoute et l'empathie ont été nommées comme compétences importantes dans bon nombre d'avenir possibles explorés. Même si, dans certains scénarios, les clients utilisent l'IA dans beaucoup d'aspects des services de développement de carrière d'aujourd'hui, le besoin d'accompagnement et de soutien humain existe toujours dans tous les avenir possibles.
2. **Technologies émergentes et IA** – La liste actuelle des compétences de la pratique professionnelle comprend la littératie numérique. En 2040, la littératie numérique devra comprendre : la connaissance des technologies émergentes et de l'IA pour soutenir le développement de carrière et la recherche sur le marché du travail; la compréhension des outils que les clients utilisent pour obtenir des évaluations et des conseils personnalisés; la compréhension de l'utilisation de l'IA et des technologies émergentes par les employeurs et dans les programmes de formation; le soutien des rôles d'évaluation et de conseil décrits plus haut.
3. **Santé et bien-être** – La perception des signes de détresse psychologique et la gestion des situations de santé mentale seront de plus en plus importantes à l'avenir, et tous les PDC devront suivre une formation en premiers soins en santé mentale. L'attention accordée à la santé et au bien-être des PDC est aussi comprise, de même que leur autonomie envers leur propres santé et bien-être.
4. **Recherche** – Il sera important à l'avenir de comprendre l'évolution du marché du travail, tant à l'échelle nationale que locale, y compris les possibilités de télétravail et les défis qui y sont liés. Cela comprend le suivi de nouvelles industries et entreprises et de nouveaux emplois, permettant aux PDC de conserver une longueur d'avance sur les besoins de leurs clients.
5. **Diversité, inclusion, accessibilité et appartenance** – Les PDC devront être ouverts et non moralisateurs, avoir un savoir-faire culturel et une approche qui tiennent compte des traumatismes pour soutenir le raz-de-marée de nouveaux arrivants, de migrants climatiques et de réfugiés de conflits au Canada dans les années à venir.



6. **Conception et animation de séances de groupe** – La demande croissante des étudiants et adultes plus âgés pour des services de développement de carrière entraînera une préférence pour les séances de groupe soutenues d'outils individualisés de l'IA. Cela suppose une plus grande demande pour des PDC qui animeront des séances de groupe comparativement à la consultation traditionnelle en tête-à-tête.

En 2040, les PDC devront probablement s'investir à élargir leurs compétences et offrir un accompagnement professionnel diversifié comme seuls les humains peuvent le faire. Il leur faudra donc faire preuve d'adaptabilité et d'ingéniosité et se perfectionner constamment pour rester à jour et suivre l'accélération croissante du changement. Cela pourrait comprendre une formation mutuelle avec d'autres secteurs en suivant des cours en ressources humaines, en intelligence artificielle, etc.



Les PDC en 2024...

- ▶ Proposer des séances individuelles de développement de carrière.
- ▶ Aider les personnes à gérer l'apprentissage et l'emploi, à acquérir et à améliorer leurs compétences, à chercher un emploi et à en créer, et à accéder aux services communautaires.
- ▶ Effectuer des recherches pour trouver de nouvelles occasions d'emploi pour leurs clients.
- ▶ Aider les étudiants à explorer les possibilités, les nouveaux arrivants et les migrants, les personnes affrontant de multiples obstacles à l'emploi, et les chômeurs se tournant vers de nouvelles occasions.
- ▶ Aider les clients dans leur zone géographique locale.



Les PDC en 2040...

- ▶ Aider les personnes à gérer le changement d'attitude et la résilience nécessaire pour composer avec un monde et un marché du travail en constante évolution.
- ▶ Agir à titre de consultants pour les gouvernements, les employeurs et les établissements postsecondaires.
- ▶ Proposer des choix de formation en personne, virtuelle, asynchrone et en libre-service.
- ▶ Connaître et maîtriser la prestation d'une aide personnalisée au développement de carrière de l'IA.
- ▶ Animer des séances de groupe et fournir un soutien individuel diversifié.
- ▶ Interpréter et traduire des sources de données diverses et des technologies émergentes pour mener des études sur le marché du travail, et identifier de nouveaux secteurs et débouchés dans une zone géographique plus large.
- ▶ Soutenir un bassin beaucoup plus grand de clients, depuis la maternelle au 5e secondaire aux adultes plus âgés qui gèrent avec une optique prévoyante leurs réorientations professionnelles tout au long de leur vie.
- ▶ Aider les clients dans des zones géographiques locales, nationales et internationales.

Perspectives des utilisateurs sur le développement de carrière en 2040

Au cours de l'étape 1 de ce projet de recherche, neuf « utilisateurs » passés, actuels et futurs des services de développement de carrière ont été rencontrés. Le but était de connaître leur point de vue sur l'avenir possible du développement de carrière en 2040. Les points de vue recueillis lors de ces entretiens transparaissent dans les dix changements principaux ayant une incidence sur l'avenir de l'évolution de carrière en 2040, publiés en octobre 2023.

Bien que les « utilisateurs » n'aient pas participé à l'exploration des scénarios de travail et de carrières possibles en 2040, certains points qu'ils ont soulevés font écho aux discours des PDC au cours de cette étape du projet et remettent en question certaines réflexions sur les avenir possibles. Ces perspectives des utilisateurs sont résumées ci-dessous :

- **Il existe une inégalité dans le développement de carrière concernant les travailleurs en milieu ou en fin de carrière :** après avoir exploré trois scénarios de travail et de carrière possibles en 2040 avec les PDC dans le cadre de ce projet, ces derniers ont défini un avenir idéal où tout le monde aurait accès au développement de carrière. Les « utilisateurs » qui ont participé aux entretiens au cours de l'étape 1 ont exprimé une préférence similaire pour un avenir où le développement de carrière serait offert aux travailleurs en milieu ou en fin de carrière en particulier. Un certain nombre d'« utilisateurs » rencontrés ont constaté que le paysage actuel du développement de carrière n'était pas conçu pour eux, en tant que travailleurs en milieu de carrière ayant un emploi. Les services actuels répondent aux problèmes de chômage plutôt que d'aider les personnes à réorienter leur carrière et à développer des compétences nécessaires. En 2040, les conditions de travail pourraient être encore plus problématiques : il pourrait y avoir plus de contractuels autonomes occupant plusieurs emplois en même temps parce qu'une seule source de revenus ne suffirait pas. Ces derniers devront toujours être au fait du perfectionnement des compétences afin de gérer de nombreuses réorientations professionnelles. Ainsi, les utilisateurs ont estimé qu'il y aura un besoin croissant de développement de carrière à l'avenir, y compris pour les travailleurs en milieu ou en fin de carrière.
- **Le développement de carrière en 2040 n'existera peut-être pas :** en général, les « utilisateurs » rencontrés ont répondu que les progrès technologiques et le télétravail offraient d'importants débouchés et



permettaient de traverser les frontières, de travailler virtuellement, dans différents lieux, pour n'importe quelle entreprise, et de créer de nouvelles industries inattendues. Avec toutes les avancées technologiques qui ont eu lieu ces derniers mois et qui sont prévues au cours des 15 prochaines années, les « utilisateurs » imaginent un avenir où l'IA se chargera de toutes les facettes du développement de carrière, de la rédaction de lettres de motivation et de CV aux éléments plus subtils du développement de carrière, tels que la détermination des compétences et l'identification d'éventuelles occasions sur le marché du travail. Si le développement de carrière existe, l'accent sera mis sur l'interaction humaine

et la connaissance des besoins particuliers de chaque client. Cela donne un complément d'information sur la demande croissante projetée pour du développement de carrière. Les « utilisateurs » voyaient les avantages du développement de carrière offert à tous. Toutefois, le modèle actuel de prestation pourrait changer radicalement d'ici 2040.

- **Il existe un écosystème disparate de perfectionnement des compétences :** un certain nombre d'« utilisateurs » ont entrevu la possibilité en 2040 d'une société de travail où les diplômes universitaires ou collégiaux ne seraient pas des prérequis. Ils ont imaginé que la formation des travailleurs serait acquise par l'expérience ou par l'apprentissage dans d'autres cours. Autrement dit, en 2040, les PDC devront apprendre à composer avec un écosystème de formation et de perfectionnement des compétences beaucoup plus diversifié afin de conseiller leurs clients sur la formation et l'amélioration des compétences.



5. Les principaux éléments du développement de carrière en 2040

À la conclusion de toutes les activités de recherche pour ce projet, nous avons déterminé les éléments importants suivants pour le développement de carrière en 2040. Le bien-fondé de ces éléments est de décrire comment le domaine du développement de carrière peut se préparer aux scénarios de travail et de carrière possibles. Chaque élément est décrit et accompagné de mesures recommandées pour pallier ce défi ou profiter des possibilités à venir.

ÉLÉMENT IMPORTANT 1

Les intervenants en développement de carrière veulent être préparés aux futurs possibles.

Les PDC qui ont participé aux entretiens et à l'atelier étaient tous curieux, inquiets et emballés à l'idée d'envisager des avenir possibles pour le développement de carrière. Ils trouvaient enthousiasmant de participer à ce projet de recherche et voyaient la nécessité de mieux comprendre et d'anticiper l'évolution du travail, des carrières et du développement de carrière. Certains des PDC qui ont participé à ce projet étaient très inquiets de l'avenir et cherchaient des moyens d'être le mieux préparé que possible pour diverses occasions et perturbations. Plus particulièrement, certains PDC pouvaient constater comment la technologie pourrait radicalement changer le rôle à venir du professionnel du développement de carrière. Les PDC espéraient que le secteur du développement de carrière adopterait une approche dynamique pour prévoir ces changements et la transformation qu'ils pourraient nécessiter.

Bien que les PDC veulent et doivent s'adapter aux nombreux changements qui bouleversent le travail, les carrières et le développement de carrière, le perfectionnement professionnel de ceux qui travaillent pour des services de développement de carrière financés par le gouvernement est limité. Les PDC ont besoin de formation et de soutien pour s'adapter à l'évolution de l'environnement extérieur, notamment pour pouvoir évaluer les compétences, soutenir la santé mentale, comprendre l'IA et les technologies émergentes, et rester au fait de l'avenir du travail, entre autres. Les PDC ont également besoin d'un perfectionnement professionnel afin de prendre soin de leur propre santé mentale et de leur bien-être, afin de pouvoir continuer à aider assidûment leurs clients et leurs équipes.



MESURES RECOMMANDÉES :

1. Élargir les occasions de perfectionnement professionnel qui aident les PDC à rester au courant des changements émergents ayant des répercussions sur l'avenir du travail et des travailleurs. Cela pourrait être :
 - o la réalisation d'évaluations régulièrement actualisées en fonction des compétences, des aptitudes et de l'attitude;
 - o soutenir la santé mentale;
 - o comprendre l'IA et les technologies émergentes;
 - o comprendre l'évaluation des tendances ayant une incidence sur l'avenir du travail.

ÉLÉMENT IMPORTANT 2

Chacun aura besoin d'un développement de carrière tout au long de sa vie.

Dans le rapport précédent, les chercheurs ont identifié 10 changements principaux qui façonneront le développement de carrière en 2040. Un certain nombre de ces changements, du télétravail à la précarité économique en passant par les changements générationnels, sont susceptibles de transformer le travail, les carrières et le développement de carrière au cours des prochaines années. Beaucoup de ces changements indiquent que le besoin de développement de carrière sera encore plus grand à l'avenir. Tous (étudiants, travailleurs en début de carrière, chômeurs, travailleurs plus âgés, nouveaux arrivants, migrants climatiques, etc.) auront besoin d'aide pour faire face aux divers changements qui affecteront le travail et les carrières. Par nécessité, tout le monde deviendra une personne en reconversion³ au cours de sa vie. En explorant les futurs possibles pour 2040 et les différentes versions du travail et des carrières au cours des 15 à 20 prochaines années, il est possible d'adopter une approche beaucoup plus active du développement de carrière. En travaillant directement avec des personnes de tous âges, employées ou au chômage, il sera possible de les aider à anticiper leurs changements de carrière et de perfectionner les compétences nécessaires. Cette approche préventive du développement de carrière consiste à donner aux personnes les moyens de gérer leur carrière avant qu'un problème majeur ne survienne

Les entretiens et les ateliers tenus dans le cadre de ce projet ont montré que la plus grande inégalité aujourd'hui concerne les personnes qui ne peuvent pas accéder aux services financés par le gouvernement, parce qu'elles ne remplissent pas les conditions d'une personne sans travail... Le modèle actuel de développement de carrière financé par le gouvernement est conçu pour aider les personnes qualifiées après une blessure ou une mise à pied. Cette



approche du développement de carrière est axée sur l'échec, c'est-à-dire qu'une situation doit se produire avant d'aider une personne à trouver une nouvelle occasion d'emploi. Le développement de carrière axé sur l'échec est contraire au développement de carrière « préventif ». Le secteur du développement de carrière a la possibilité de devenir plus largement accessible pour soutenir les réorientations professionnelles au cours de la vie active. Pour que le développement de carrière soit plus accessible à tous, les modèles financés par le gouvernement, la couverture d'assurance et d'autres mécanismes devront évoluer.

³ Une personne en reconversion est une personne qui change activement de poste et de secteur d'activité, et qui transpose ses compétences dans de nouvelles expériences et occasions.



MESURES RECOMMANDÉES :

1. Mieux informer le public au sujet du développement de carrière et de la profession afin de favoriser une meilleure compréhension de ce secteur essentiel (p. ex., conduite de recherches démontrant la valeur du développement de carrière, lancement d'une campagne publique);
2. Expliquer et quantifier la valeur du développement de carrière dans d'autres aspects sociétaux, tels que les dépenses en soins de santé, l'engagement communautaire, le développement social, le développement du leadership, le développement de l'identité, etc., afin de favoriser le bien-fondé de l'utilisation et du financement;
3. Plaider l'importance du développement de carrière auprès des gouvernements et des employeurs afin de faciliter les changements dans les modèles de financement et de prestation de services pour qu'ils comprennent une offre de services à une clientèle plus large;
4. Réévaluer les modèles de financement des services et programmes de développement de carrière financés par le gouvernement. Les modèles de financement actuels du développement de carrière empêchent le secteur d'aider une grande variété de clients, ou d'aider des clients avant qu'ils ne soient dans le besoin;
5. Recruter en amont la prochaine génération de PDC afin d'assurer un nombre suffisant de professionnels pour répondre à la demande d'aide croissante.

ÉLÉMENT IMPORTANT 3

Les professionnels du développement de carrière connaissent les talents dont les employeurs ont besoin.

Au cours des entretiens et de l'atelier organisés dans le cadre de ce projet, les PDC ont jugé qu'il serait possible de travailler directement avec les personnes en situation de relation d'emploi. Les PDC sont en mesure de collaborer avec les services des Ressources humaines pour aider les employés à élaborer des perspectives de carrière chez leur employeur. Les PDC du Québec qui ont participé à l'atelier constatent que ce changement se produit déjà : les conseillers d'orientation organisationnels (COO) élaborent des programmes et des ressources internes pour offrir aux employés des perspectives de carrière, et non seulement du perfectionnement de compétences. Un des PDC ayant participé à l'atelier était aussi un COO, et il constatait une augmentation de la demande pour ce genre de rôle. Autrement dit, au lieu d'intervenir lors de mises à pied, les PDC travailleraient en amont et en collaboration avec les employeurs pour aider les employés à gérer les conflits, les angoisses et les réorientations professionnelles au sein de l'organisation.



MESURE RECOMMANDÉE :

7. Encourager les employeurs à travailler avec les PDC pour répondre en amont à leurs besoins en talents. Cela peut être de fournir aux employeurs un financement de contrepartie pour leur permettre d'accéder aux services de développement de carrière, ou de convaincre les employeurs d'élargir les prestations de santé pour comprendre les services d'orientation professionnelle, comme il se fait au Québec d'après les participants à l'atelier.



ÉLÉMENT IMPORTANT 4

L'intelligence artificielle (IA) et les nouvelles technologies vont transformer le développement de carrière.

Certains des PDC qui ont participé à des entretiens dans le cadre de ce projet sont très préoccupés par l'IA et les technologies émergentes. Ils se demandent si la technologie abolira leur rôle au cours des cinq à dix prochaines années. Comme indiqué dans [Le développement de carrière en 2040 : rapport sur les tendances](#), les entreprises investissent des milliards de dollars dans l'intelligence artificielle, la robotique, la technologie de chaînes de blocs, l'impression 3D et l'automatisation. L'IA et les technologies émergentes continueront d'influencer et de faire évoluer le travail, les carrières et le développement de carrière.

L'un des futurs possibles en 2040 explore un monde centré sur la technologie, où le développement de carrière pourrait être complètement transformé en un système libre-service et asynchrone, où les personnes interagissent avec des modèles de l'IA pour obtenir des conseils et des réponses, pour effectuer des évaluations psychologiques et pour soutenir leur parcours professionnel. Après avoir exploré ce scénario du développement de carrière en 2040, ainsi que les deux autres, les PDC présents à l'atelier ont estimé que l'IA ne pourrait pas remplacer l'accompagnement professionnel et les liens interpersonnels. Ils croient que les PDC se tourneront vers une approche plus personnalisée en combinant l'analyse de données, l'adoption des technologies et l'accompagnement professionnel. Ce sont les éléments de la profession qui demandent des compétences pointues et déterminantes, notamment pour gérer quand déployer la technologie dans des aspects du développement de carrière. Pour réussir à suivre le rythme actuel de l'avancement technologique, les professionnels du développement de carrière devront s'adapter à ces changements et envisager une formation continue sur les technologies émergentes et l'IA.

MESURE RECOMMANDÉE :

8. Donner la priorité aux occasions de perfectionnement professionnel qui aident les PDC à rester au courant des développements en IA et en technologies émergentes;
9. Rechercher et tester des moyens d'augmenter l'utilisation de l'IA dans les pratiques de développement de carrière afin de soutenir l'utilisation de l'IA par le secteur à un stade précoce;



ÉLÉMENT IMPORTANT 5

Les limites géographiques des intervenants en développement de carrière s'élargissent.

Comme indiqué dans le rapport sur les tendances, l'un des principaux changements qui façonneront l'avenir du développement de carrière est la transition vers le télétravail (ou travailler de n'importe où). Certains PDC et utilisateurs rencontrés dans le cadre du projet estiment que le télétravail offre de nombreuses possibilités – travailler de n'importe où, pour n'importe quelle entreprise. Pour de nombreux PDC participants, la grande question portait sur les conséquences supplémentaires du passage à un monde où le travail, les carrières et le développement de carrière sont moins liés à un lieu ou à une zone géographique spécifiques. Dans la foulée de ce projet, les PDC ont pu constater que la réduction des frontières et des limites géographiques de travail pouvait engendrer une approche nationale (plutôt que régionale) de la profession. Cela signifierait également que les PDC devront être informés des types d'employeurs et des possibilités d'emploi dans le pays et à l'étranger.

MESURES RECOMMANDÉES :

10. Aider les organisations collaboratives ou les parties prenantes à élaborer et répartir des ressources nationales d'information sur le marché du travail spécifique à chaque région par l'intermédiaire de centres de connaissances centralisés, afin de faciliter l'acquisition de connaissances des PDC qui couvrent des zones géographiques plus vastes;
11. Soutenir le recrutement de PDC aux différentes compétences qui s'harmonisent aux expériences vécues par une variété de clients différents, afin de s'assurer que le secteur du développement de carrière est en mesure de soutenir une clientèle potentiellement élargie.



ÉLÉMENT IMPORTANT 6

L'orientation professionnelle offerte de la maternelle au 5^e secondaire et au postsecondaire.

Après avoir exploré des scénarios de travail et de carrières possibles en 2040, les PDC ont observé une inadéquation dans l'orientation professionnelle proposée aux élèves de la maternelle au 5^e secondaire et dans les établissements postsecondaires. Aujourd'hui, l'aide consiste surtout à informer sur les éléments sociaux et l'identité de soi plutôt que de conseiller sur les parcours professionnels possibles. Les étudiants se font répéter que l'emploi qu'ils occuperont n'existe pas encore. Pourtant, ils ne reçoivent pas l'aide dont ils ont besoin pour comprendre ce que cela signifie et savoir ce qu'ils doivent faire pour se préparer à leur carrière. Du point de vue des PDC qui ont participé à ce projet, le développement de carrière devrait idéalement commencer très tôt et être intégré aux programmes scolaires.

MESURE RECOMMANDÉE :

12. Plaider pour que les gouvernements augmentent le financement et le soutien au développement de carrière afin de l'intégrer au système « maternelle au 5^e secondaire », à part de l'actuel programme d'orientation.

ÉLÉMENT IMPORTANT 7

Les professionnels du développement de carrière disposent de recommandations et de conseils précieux sur les changements essentiels à apporter dans les domaines de l'éducation, du marché du travail, etc.

Les PDC peuvent constater dans leurs interactions quotidiennes avec les clients, l'évolution du travail, des carrières et du développement de carrière. Ils sont en mesure de fournir des renseignements d'ensemble sur la situation aux décideurs et aux gouvernements. À l'avenir, les PDC pourraient jouer un rôle consultatif pour aider les gouvernements à se préparer à ces changements, notamment sur la manière : de régler l'inadéquation entre l'apprentissage postsecondaire et le milieu du travail; de se préparer à une vague de migrants climatiques et de conflits. Ces connaissances pourraient être mises à profit pour soutenir des changements significatifs.

MESURE RECOMMANDÉE :

13. Inviter les PDC dans les discussions et l'élaboration des programmes sur le marché du travail, l'immigration et la politique d'éducation. Les PDC ont une vue d'ensemble inestimable pour les décideurs, et les gouvernements devraient les considérer comme d'importantes personnes-ressources lorsque les gouvernements se penchent sur les principaux changements concernant la main-d'œuvre.



ÉLÉMENT IMPORTANT 8

La terminologie des intervenants en développement de carrière évolue.

Ce projet de recherche a été conçu pour interagir directement avec les professionnels du développement de carrière au Canada. Toutefois, mais de nombreux PDC qui ont participé ne se désignent pas comme PDC. Il existe beaucoup de titres de postes que les PDC utilisent pour fournir différents services au développement de carrière. Nous n'avons pas obtenu de consensus sur la terminologie à privilégier. La désignation des PDC comme accompagnateurs en gestion et transition de carrière soulève un certain intérêt, bien que cela puisse entraîner une certaine confusion avec le titre d'accompagnateur personnel. L'utilisation du terme « carrière » a également suscité un questionnement. Il serait peut-être préférable de trouver une autre terminologie qui traduise mieux l'ampleur des changements en cours et à venir, y compris le concept de carrière. Dans l'ensemble, une nouvelle terminologie pourrait s'avérer nécessaire pour mieux correspondre aux services de développement de carrière que les clients voudront utiliser et dont ils auront besoin.

MESURE RECOMMANDÉE :

14. Travailler ensemble pour rafraîchir le langage et la terminologie du développement de carrière qui définit ce rôle évolutif et démontre sa valeur aux clients et aux autres parties prenantes d'aujourd'hui.

ÉLÉMENT IMPORTANT 9

Les salaires des intervenants en développement de carrière ne sont pas considérés comme concurrentiels pour attirer les talents.

Plusieurs PDC présents à l'atelier ont souligné que les salaires des PDC n'étaient pas assez concurrentiels pour attirer et retenir les meilleurs talents. Comme les besoins en développement de carrière augmentent corrélativement aux changements du marché du travail, il est essentiel que les professionnels du développement de carrière soient rémunérés équitablement pour leur travail afin que le secteur puisse attirer et retenir les meilleurs talents, y compris parmi les personnes noires, autochtones et de couleur qui sont actuellement sous-représentées dans ce secteur.

MESURE RECOMMANDÉE :

15. Évaluer les salaires et les ressources de soutien des PDC afin d'attirer et de retenir une diversité de professionnels dans le secteur.



6. Domaines d'intervention recommandés

Ce projet a utilisé une méthode de prospective stratégique pour explorer une série d'avenirs possibles qui pourraient se concrétiser compte tenu des changements actuellement observables, et s'y préparer. Bien que conçu pour comprendre plusieurs avenirs de travail et de développement de carrière possibles, le projet « *Le développement de carrière en 2040* » est principalement axé sur la production de recommandations et de mesures à court terme pour assurer que le secteur sera prêt. En nous immergeant dans des scénarios possibles, cela peut aider à éclaircir les défis et les occasions qui pourraient surgir. En outre, il peut aider le secteur du développement de carrière, les décideurs et les organismes de pression à adopter une approche prévoyante du développement et de la planification de la stratégie. Si nous voulons être préparés à ces avenirs et que les résidents du Canada s'adaptent et s'épanouissent dans ces avenirs de travail et de carrière, alors il y a plusieurs façons de relever les défis et de saisir les occasions, comme les décrivent les quinze mesures ci-dessus. Ces champs d'action sont synthétisés en trois grands domaines d'intérêt fondamentaux, décrits ci-dessous :

DOMAINE D'INTÉRÊT RECOMMANDÉ 1 : Préconiser et financer un développement de carrière « préventif » et à vie.

Tout au long du projet « *Développement de carrière en 2040* », l'enthousiasme des personnes en développement de carrière et des clients y ayant accès était palpable. En examinant tous les changements qui pourraient affecter le travail, les carrières et le développement de carrière d'ici 2040, le désir d'adopter une approche beaucoup plus dynamique au développement de carrière est profond. Plutôt que d'attendre qu'une personne soit au chômage, il est important d'adopter une approche préventive du développement de carrière en comprenant que le bonheur, la satisfaction et le bien-être sont intrinsèques au développement de carrière.

Afin de cautionner une approche préventive et un soutien à vie au développement de carrière, les personnes doivent savoir qu'ils ont accès à ce service (domaine d'intérêt 2). Mais le financement et les services doivent également être disponibles pour soutenir leur participation. Toutefois, les modèles de financement et les services actuels en développement de carrière empêchent le secteur d'aider une grande variété de clients, ou d'aider les clients *avant* qu'ils ne soient dans le besoin. Essentiellement, les modèles de financement tels qu'ils existent actuellement inhibent l'approche active au développement de carrière. Pour passer à un modèle capable d'adopter une approche préventive des besoins professionnels des personnes, il est nécessaire d'augmenter et



de réévaluer les sources et les services de financement. Pour faire progresser ce domaine d'intérêt, les actions recommandées suivantes sont présentées en ordre de priorité suggéré :

- Rechercher et quantifier la valeur du développement de carrière dans d'autres aspects sociétaux, tels que les dépenses en soins de santé, l'engagement communautaire, le développement social, le développement du leadership, le développement de l'identité, etc., afin de favoriser le bien-fondé de l'utilisation et du financement (mesure 3);
- Plaider l'importance du développement de carrière auprès des gouvernements et des employeurs afin de faciliter les changements dans les modèles de financement et de prestation de services pour qu'ils comprennent une offre de services à une clientèle plus large (mesure 4);
- Réévaluer les modèles de financement des services et programmes de développement de carrière financés par le gouvernement. Les modèles de financement actuels en développement de carrière interdisent ces services à une grande variété de clients, ou l'aide qu'ils pourraient recevoir avant qu'ils ne soient dans le besoin (mesure 5);
- Encourager les employeurs à travailler avec les PDC pour répondre en amont à leurs besoins en talents. Cela peut être de fournir aux employeurs un financement de contrepartie pour leur permettre d'accéder aux services de développement de carrière, ou de convaincre les employeurs d'élargir les prestations de santé pour comprendre les services d'orientation professionnelle, comme il se fait au Québec selon les participants à l'atelier (mesure 7);
- Plaider pour que les gouvernements augmentent le financement et le soutien au développement de carrière afin de l'intégrer au système « maternelle au 5^e secondaire », à part de l'actuel programme d'orientation (mesure 12);
- Recruter en amont la prochaine génération de PDC afin d'assurer un nombre suffisant de professionnels pour répondre à la demande d'aide croissante (mesure 6).



DOMAINE D'INTÉRÊT RECOMMANDÉ 2 : Défendre et promouvoir la valeur des professionnels du développement de carrière.

Après avoir déterminé les 10 changements principaux qui auront une incidence sur le développement de carrière en 2040 et examiné les futurs possibles du développement de carrière en 2040, tous les participants au développement de carrière ont estimé que la complexité du travail et des carrières ne cessera d'augmenter. En conséquence, les personnes auront besoin d'aide pour s'y retrouver dans ce désordre, et les PDC sont particulièrement les mieux placés pour offrir ce soutien. Toutefois, pour que cela se produise, les personnes doivent savoir que ce soutien est à leur disposition. Compte tenu de la connaissance et de l'utilisation limitées du développement de carrière aujourd'hui pour aider les personnes à se préparer à cette complexité et à la traverser, il est essentiel que le secteur du développement de carrière, les organismes de pression tels que le CERIC et d'autres, et les décideurs prônent activement l'importance du développement de carrière d'ici 2040. Pour faire progresser ce domaine d'intérêt, les actions recommandées sont :

- Instruire davantage le public sur le développement de carrière et le métier de professionnel du développement de carrière pour qu'il comprenne mieux ce secteur essentiel, par exemple en menant des recherches démontrant la valeur du développement de carrière, en lançant une campagne publique (mesure 2);
- Travailler ensemble pour rafraîchir le langage et la terminologie du développement de carrière qui définit ce rôle évolutif et démontre sa valeur aux clients et aux autres parties prenantes d'aujourd'hui (mesure 14).



DOMAINE D'INTÉRÊT RECOMMANDÉ 3 : Aider les professionnels du développement de carrière devant leur propre avenir et les y préparer.

Tout au long du projet « *Développement de carrière en 2040* », les PDC qui ont participé ont exprimé leur curiosité, leur intérêt et leur volonté d'apprendre comment leur avenir en tant que professionnels du secteur pourrait changer avec le temps. Beaucoup se sont dits prêts à s'adapter à ces changements, et d'autres ont exprimé de l'inquiétude et un besoin de soutien. Compte tenu des besoins actuels et futurs en soutien au développement de carrière au Canada, il est essentiel que les PDC bénéficient d'une aide et d'une formation appropriées en développement de carrière. Ainsi, un troisième domaine d'intérêt recommandé est que le secteur investisse dans son propre avenir en poursuivant la recherche, le partage d'informations, le perfectionnement professionnel et l'expérimentation de nouveaux modèles. Pour faire progresser ce domaine d'intérêt, les actions recommandées suivantes sont présentées en ordre de priorité suggéré :

- Aider les organisations collaboratives ou les parties prenantes à élaborer et répartir des ressources nationales d'information sur le marché du travail spécifique à chaque région par l'intermédiaire de centres de connaissances centralisés, afin de faciliter l'acquisition de connaissances des PDC qui couvrent des zones géographiques plus vastes (mesure 10);
- Rechercher et tester des moyens d'augmenter l'utilisation de l'IA dans les pratiques de développement de carrière afin de soutenir l'utilisation de l'IA par le secteur à un stade précoce (mesure 9);
- Donner la priorité aux occasions de perfectionnement professionnel qui aident les PDC à rester au courant des développements en IA et en technologies émergentes (mesure 8);
- Élargir les occasions de perfectionnement professionnel qui aident les PDC à rester au courant des changements émergents ayant des répercussions sur l'avenir du travail et des travailleurs (mesure 1). Cela pourrait être :
 - Aider les PDC à évaluer les compétences, les aptitudes et l'attitude des clients afin de déterminer les possibilités de réorientation professionnelle;



- Soutenir la santé mentale;
- Comprendre l'IA et les technologies émergentes;
- Comprendre les tendances ayant une incidence sur l'avenir du travail.
- Soutenir le recrutement de talents diversifiés parmi les PDC qui s'harmonisent aux expériences vécues par une variété de clients différents, afin de s'assurer que le secteur du développement de carrière est en mesure d'aider une clientèle potentiellement élargie (mesure 11);
- Inviter les PDC dans les discussions et l'élaboration des programmes sur le marché du travail, l'immigration et la politique d'éducation. Les PDC ont une vue d'ensemble inestimable pour les décideurs, et les gouvernements devraient les considérer comme d'importantes personnes-ressources lorsque les gouvernements se penchent sur les principaux changements concernant la main-d'œuvre (mesure 13).



7. Prochaines étapes

L'objectif du projet « *Développement de carrière en 2040* » était d'aider à comprendre comment le travail et les carrières pourraient évoluer d'ici 2040, et leurs répercussions sur les services de développement de carrière et les professionnels du secteur. Il comprend les principaux changements ayant une incidence sur l'avenir du travail et du développement de carrière. Ils ont été présentés aux professionnels du développement de carrière sous forme de scénarios, afin de rassembler les éléments importants sur la manière dont leur rôle et leur identité pourraient évoluer. Cet examen a mis en évidence le besoin d'évoluer au-delà du modèle de développement de carrière axé sur l'échec afin que les professionnels du développement de carrière puissent se préparer aux changements importants qui auront une incidence sur le travail en 2040 et y contribuer. Pour ce faire, il est nécessaire de modifier les modèles de financement actuels, d'établir de nouveaux partenariats avec les employeurs et de soutenir le perfectionnement des professionnels du développement de carrière. En outre, le public doit comprendre la valeur incroyable que les professionnels du développement de carrière peuvent leur apporter en les aidant à réagir et à se préparer aux perturbations qui affectent le marché du travail canadien.

Ce projet a également mis en évidence divers domaines nécessitant des recherches plus poussées. Pour mieux comprendre l'avenir du travail et du développement de carrière, il pourrait être possible d'explorer les domaines de recherche suivants :

1. **Services d'orientation pour les non PDC en 2040** : Comment les dix principaux changements déterminés pourraient influencer le déroulement du développement de carrière informel. La façon dont les scénarios explorés ci-dessus (ou d'autres) pourraient augmenter ou faire évoluer le rôle des non-PDC dans leur mode de soutien au développement de carrière.
2. **Les besoins des clients en 2040** : Du point de vue du client, les types de services de développement de carrière qui pourraient être les plus utiles en 2040. La façon dont ces services s'accordent ou contrastent avec les services actuellement offerts et/ou à ceux déterminés par les PDC dans le cadre de ce projet.
3. **Début de carrière en 2040** : La nature de l'expérience des travailleurs en début de carrière en 2040, et les types d'aide qui seront les plus utiles. Bien que le soutien des travailleurs en milieu et en fin de carrière prédomine dans ce projet de recherche, il serait possible d'approfondir l'analyse de la manière dont les changements et les scénarios présentés ci-dessus pourraient avoir une incidence sur les travailleurs en début de carrière.



4. **Développement de carrière en 2045 (et après)** : Quels sont les principaux changements qui pointent à l'horizon et qui toucheront le travail et le développement de carrière au Canada? Les participants à la recherche ont exprimé un grand intérêt pour les recherches en cours sur les avenir pour mieux comprendre l'avenir du secteur du développement de carrière et l'apprentissage continu qui en découlerait.

L'objectif du projet « *Développement de carrière en 2040* » était de présenter les différents changements ayant une incidence sur le travail et le développement de carrière et d'en comprendre l'ampleur, et non pas de prédire l'avenir. Les professionnels du développement de carrière ont des compétences particulières et s'appliquent à aider les travailleurs au Canada. Cet atout s'avérera indispensable dans les années à venir en vertu de l'évolution constante du marché du travail canadien.



8. Remerciements

Les auteurs souhaitent remercier les personnes qui ont généreusement accepté d'être interviewées sans rétribution pour leur temps dans le cadre de ce rapport. Ces personnes, qui représentaient des PDC et des utilisateurs et non-utilisateurs du développement de carrière, ont fourni des informations essentielles sur la nature évolutive du travail et des services d'orientation professionnelle.

Les auteurs souhaitent remercier les PDC qui ont participé à l'atelier virtuel de septembre 2023, ainsi que les membres du comité consultatif du CERIC qui ont participé à la séance virtuelle de conception collaborative d'octobre 2023.

En outre, les auteurs désirent remercier Ayana Webb, fondatrice de Harbingers Co-Creative, pour son soutien à l'animation en français, qui a permis de faire participer des PDC francophones à l'atelier virtuel.

Enfin, les auteurs souhaitent remercier le CERIC pour le financement de cette étude essentielle sur l'avenir du secteur. L'intérêt et la curiosité des PDC tout au long du projet démontrent la nécessité et la valeur de cette recherche.



9. References

Bonen, T., Williams, T. (2021). Are Adults Making Use of Career Services in Canada? Labour Market Information Council & Future Skills Centre.

<https://lmic-cimt.ca/are-adults-making-use-of-career-services-in-canada/#:~:text=The%20survey%20found%20that%20approximately,in%20the%20past%20five%20years.>

Canadian Career Development Foundation. (2021). The National Competency Profile for Career Development Professionals. Retrieved Dec 6, 2023.

<https://ccdp-pcdc.ca/en/pdf/National%20Competency%20Profile%20for%20Career%20Development%20Professionals%20-%202021.pdf>

Canadian Centre for Occupational Health and Safety (2018) Can workplace “stress” be defined? Retrieved Nov 28, 2023.

<https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/stress.html#:~:text=Many%20people%20experience%20physical%20sensations,a%20decline%20in%20their%20health>

Centre for Addiction and Mental Health (2023) The Crisis is Real. Retrieved Nov 28, 2023.

<https://www.camh.ca/en/driving-change/the-crisis-is-real>

Léger and Hanster. (2022). The Great Workplace Study. Retrieved Dec 6, 2023.

<https://www.globenewswire.com/en/news-release/2022/05/18/2445753/0/en/Workplace-Study-Canadian-workers-more-dissatisfied-than-ever.html>

OECD. (nd). What is Strategic Foresight? OECD website: <https://www.oecd.org/strategic-foresight/>

Russek, H., Thornton, J. (2023) Career Development in 2040: 10 major changes impacting the futures of work and workers in Canada. CERIC.

Schultz, W. (2015) The Future is not Binary. AFP Compass.

Statistics Canada (2023). Analysis on labour challenges in Canada, second quarter of 2023. Retrieved Dec 6, 2023

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2023009-eng.htm>



Annexe A : Questions d'entretien avec les professionnels du développement de carrière

1. De votre point de vue, quelles sont les principales incertitudes sur l'avenir du développement de carrière au Canada?
 - a. Question de suivi :
 - i. Dans quelle mesure pensez-vous que les professionnels du développement de carrière sont préparés en ce sens?
2. À quoi pourrait ressembler un avenir possible et souhaitable pour le développement de carrière en 2040?
3. Que faudrait-il changer au cours des 15 prochaines années pour réaliser l'avenir souhaité?
4. Qu'est-ce qui vous inquiéterait si les choses tournaient mal?
5. De votre point de vue, quelles sont les raisons historiques qui ont conduit à la situation actuelle?
6. Quel est le changement le plus important à réaliser à court terme pour la profession du développement de carrière?
7. Enfin, selon vous, que feraient les professionnels du développement de carrière dans un monde parfait, sans contraintes?



Annexe B : Questions d'entretien avec les « utilisateurs » des services d'orientation professionnelle passés, actuels et futurs

1. Dans le cadre de cette étude, le développement de carrière regroupe les personnes qui en aident d'autres à accéder à de l'information pour prendre des décisions relatives à leur carrière, comprendre les options de carrière qui s'offrent à elles et acquérir les compétences et suivre la formation nécessaires pour atteindre leurs objectifs. Elles aident également d'autres personnes à trouver du travail, à conserver leur emploi, à évoluer dans leur poste ou à créer des entreprises. Beaucoup d'entre elles aident également les personnes à résoudre leurs problèmes personnels qui peuvent les empêcher de réaliser leurs objectifs de carrière. En vertu de cette définition, avez-vous déjà eu recours à des services de développement de carrière?
 - a. Questions de suivi :
 - i. Si oui, parlez-nous de votre expérience. Qu'est-ce qui était positif? Quelles améliorations serait-il souhaitable d'apporter?
 - ii. Si non, pouvez-vous nous dire pourquoi?
2. Les prochaines questions portent sur le monde en 2040. Pour vous y préparer, nous vous demandons de prendre un moment et calculer l'âge que vous aurez en 2040. Réfléchissez à l'endroit où vous pourriez vivre, et avec qui. Maintenant, en pensant à votre vie en 2040, pensez-vous que vous occuperez un emploi ou un domaine similaire à celui d'aujourd'hui?
 - a. Questions de suivi :
 - i. Pouvez-vous expliquer votre réponse?
 - ii. Quels sont, selon vous, les principaux facteurs qui vous ont conduit à cette réponse?
3. Lorsque vous pensez au travail que vous aurez en 2040, qu'est-ce qui vous inquiète?
4. Inversement, lorsque vous pensez à cet avenir, qu'est-ce qui vous enthousiasme ou vous donne de l'espoir?
5. En pensant au travail que vous pourriez avoir en 2040, comment pourriez-vous imaginer que les services de développement de carrière vous soient utiles?
6. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez partager au sujet des futurs services de développement de carrière?

