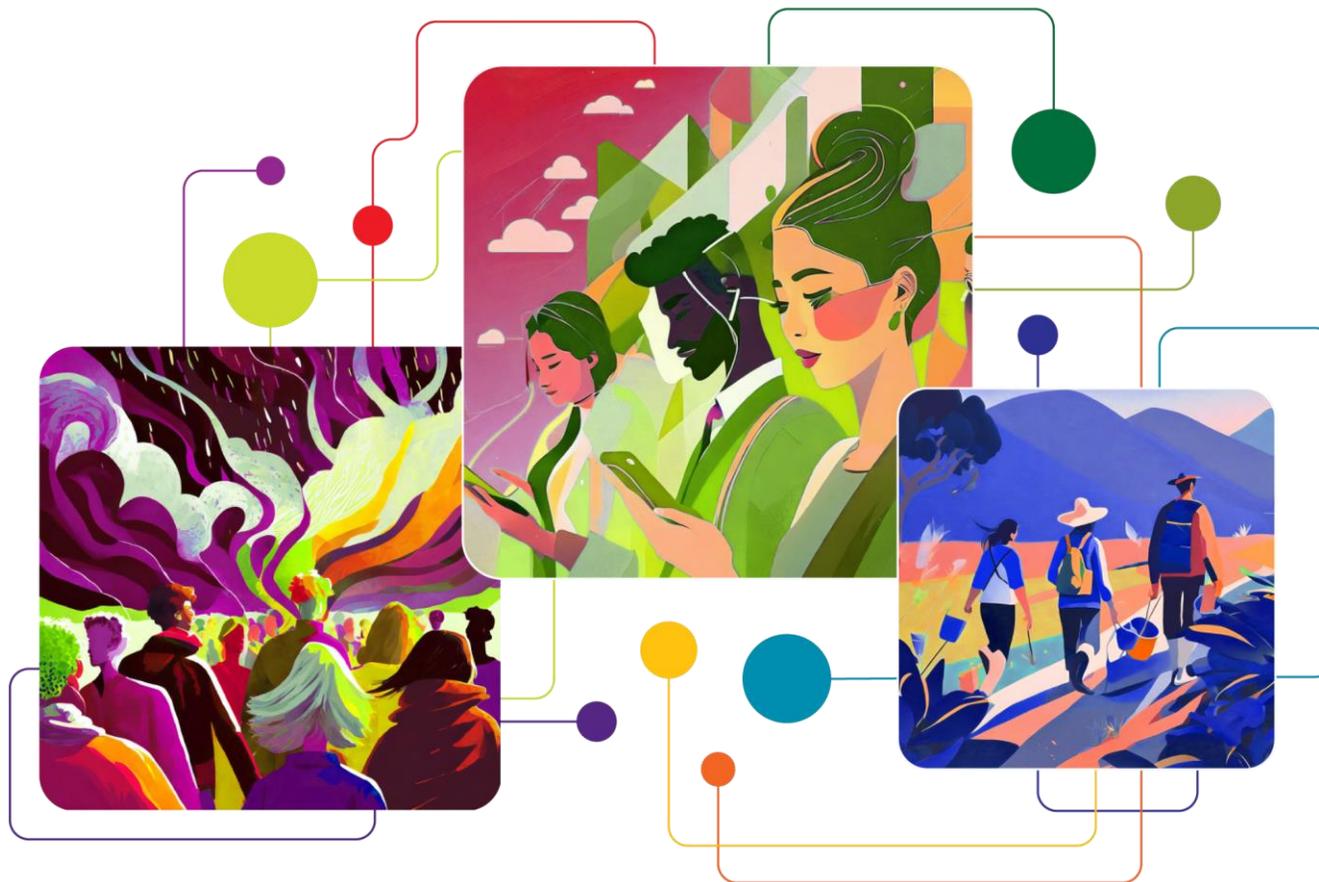


# Le développement de carrière en 2040



## PRÉPARATION À DES SCÉNARIOS DE TRAVAIL ET DE CARRIÈRE POSSIBLE: Résumé du secteur du développement de carrière

Janvier 2024

Ce rapport est un résumé de **Preparing for Possible Scenarios of Work & Careers** [Se préparer aux scénarios de travail et de carrière possibles] rédigé à l'intention des professionnels du développement de carrière. Il fait partie de la série de recherches du CERIC sur **Le développement de carrière en 2040**. Ces rapports sont publiés au [www.ceric.ca](http://www.ceric.ca)

## Résumé du secteur du développement de carrière

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 travailleurs n'ont pas tous accès à ce soutien en raison des modèles actuels de financement et de service. La recherche menée 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, une série de changements est nécessaire, afin de s'éloigner du mode actuel basé 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 principal examine la manière dont le travail et le développement de carrière pourraient évoluer d'ici 2040, 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. *Le développement de carrière en 2040* a commencé par une analyse approfondie des principaux changements susceptibles d'avoir une incidence sur le développement de carrière en 2040 et publiés en octobre 2023. *Se préparer aux scénarios de travail et de carrière possible* s'appuie sur ces changements. Il étudie plus en détail ce qu'ils pourraient signifier et la manière dont les services de développement de carrière et le rôle des professionnels du développement de carrière pourraient évoluer d'ici 2040.



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. Le rapport principal décrit plus en détail l'approche utilisée, 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). Le rapport principal se termine par un aperçu des futurs sujets de recherche probables qui pourraient creuser les connaissances sur ce sujet. Examinant les principaux changements et les scénarios possibles du travail, des carrières et du développement de carrière en 2040, les PDC ont indiqué que **les services de** développement de carrière d'ici 2040 pourraient évoluer comme suit:

- Augmentation de demande pour des services de développement de carrière, car de plus en plus de personnes sont sujettes aux perturbations et aux changements qui affectent le marché du travail;
- Expansion du développement de carrière collectif pour répondre à la demande croissante avec les ressources accessibles;
- Développement de carrière personnalisé intelligent qui produit de l'information personnalisée que les PDC aident à traduire.

Considérant ces changements de services et les besoins changeants des clients, les PDC étaient d'avis pour dire que leur **rôle** pourrait évoluer comme suit :

- Adopter une meilleure attitude et assurer un meilleur soutien affectif en offrant des conseils personnalisés et une participation soutenue auprès des clients qui doivent composer avec un monde et un marché du travail en pleine évolution;
- Adopter le rôle d'analyste et interprète de données de toutes les recherches sur le développement de carrière générées par l'IA, afin d'aider les clients à prendre les meilleures décisions;
- Fournir de l'aide au développement de carrière à l'échelle nationale et mondiale, à l'heure où les marchés du travail prennent de plus en plus un virage numérique, virtuel et mondial;
- Agir en tant que conseiller expert gouvernemental et en programmes, fournissant des renseignements privilégiés pour les décisions politiques concernant l'éducation, les marchés du travail, l'immigration, 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.

Le rapport principal formule les résultats de la recherche en recommandations sur la façon dont le secteur du développement de carrière, les décideurs et les organismes de pression peuvent se préparer. Ces recommandations sont synthétisées en trois grands domaines d'intérêt fondamentaux. Ceux afférents au secteur du développement de carrière sont résumés ci-dessous.

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

Le souhait est de s'éloigner du mode actuel de développement de carrière basé sur l'échec selon lequel il faut d'abord être au chômage pour avoir accès à l'aide au développement de carrière financée par l'État. Le désir est plutôt d'adopter une approche beaucoup plus dynamique au développement de carrière et d'aider une grande diversité de clients de tous âges *avant* qu'ils ne soient dans le besoin. Pour faire progresser ce domaine d'intérêt, les mesures suivantes sont recommandées pour le secteur du développement de carrière :

- 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;
- 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;
- Plaider pour que les gouvernements augmentent le financement et le soutien au développement de carrière afin de l'intégrer au système « maternelle au 5<sup>e</sup> secondaire », à part de l'actuel programme d'orientation;
- Recruter en amont la prochaine génération de PDC afin d'assurer un nombre suffisant de professionnels pour répondre à la demande d'aide croissante.

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

Tous les professionnels du développement de carrière qui ont participé à ce projet ont estimé que la complexité du travail et des carrières ne cessera d'augmenter. 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 prône activement



l'importance du développement de carrière d'ici 2040. Pour faire progresser ce domaine d'intérêt, les mesures suivantes sont recommandées pour le secteur du développement de carrière :

- 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);
- 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.

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

Les PDC qui ont participé au projet *Le développement de carrière en 2040* ont exprimé leur curiosité, leur intérêt et leur volonté d'apprendre comment leur profession pourrait changer avec le temps. 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 mesures suivantes sont recommandées pour le secteur du développement de carrière :

- 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;
- 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;
- Donner la priorité aux occasions de perfectionnement professionnel qui aident les PDC à rester au courant des développements en IA et en technologie émergente;
- 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 comprendre de la formation sur:



- a. Aider les PDC à évaluer les compétences, les aptitudes et l'attitude des clients afin de déterminer les possibilités de réorientation professionnelle;
  - b. Soutenir la santé mentale;
  - c. Comprendre l'IA et les technologies émergentes;
  - d. 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;
  - 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 touchant la main-d'œuvre.

Enfin, l'objectif de *Se préparer aux scénarios de travail et de carrière possible* 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* était 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.



*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](http://www.creativefutures.studio)*

#### **AUTEURS:**

Heather Russek, coprésidente, Creative Futures Studio Inc.

Jessica Thornton, coprésidente, Creative Futures Studio Inc.

