



Sondage 2019 du CERIC auprès des spécialistes en développement de carrière : qui sommes-nous et où allons-nous?



CERIC

Advancing
Career
Development
in Canada

Promouvoir
le développement
de carrière
au Canada

Méthodologie

Français (14,2 %) et Anglais (85,8 %)

Aucune pondération

Choix multiple, réponse multiple et questions ouvertes

1 350 répondants

Pas de réponse à toutes les questions

Du 1^{er} au 29 novembre 2019

Comparaison de 2011, 2015 et 2019 : questionnaires, participation et résultats

2011	2015	2019
Démographique (19 questions)	Démographique (15 questions)	Démographique (15 questions)
Le CERIC et ses programmes (9 questions)	Le CERIC et la profession (11 questions)	Le CERIC et la profession (17 questions)
Développement professionnel et apprentissage (14 questions)	Développement professionnel et amélioration des compétences (15 questions)	Développement professionnel et amélioration des compétences (11 questions)
Recherche (9 questions)	Recherche et transfert des connaissances (4 questions)	Recherche et transfert des connaissances (3 questions)
Compétence professionnelle et mobilité (8 questions)		Enseignants (maternelle à 11 ^e / 12 ^e année) (10 questions)
Accès à la technologie et sensibilisation (9 questions)		



Sondage 2011 du CERIC auprès des spécialistes en développement de carrière : 1 013 réponses complètes

Sondage 2015 du CERIC auprès des spécialistes en développement de carrière : 1 004 réponses complètes

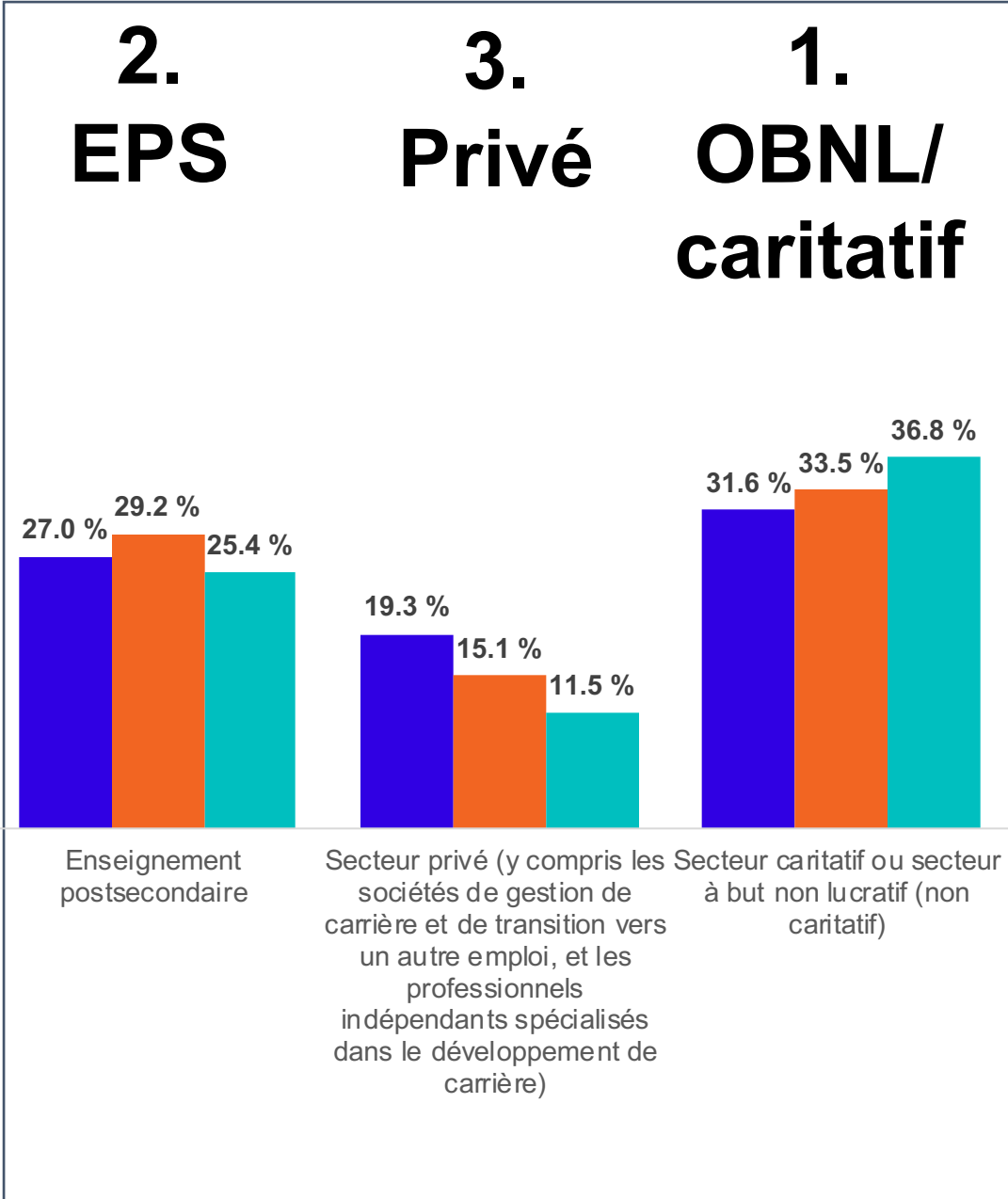
Sondage 2019 du CERIC auprès des spécialistes en développement de carrière : 1 350 réponses complètes



Résultats

Secteur

N = 1 350



Secteur des entreprises (développement de carrière au sein d'une entreprise)

Gouvernement

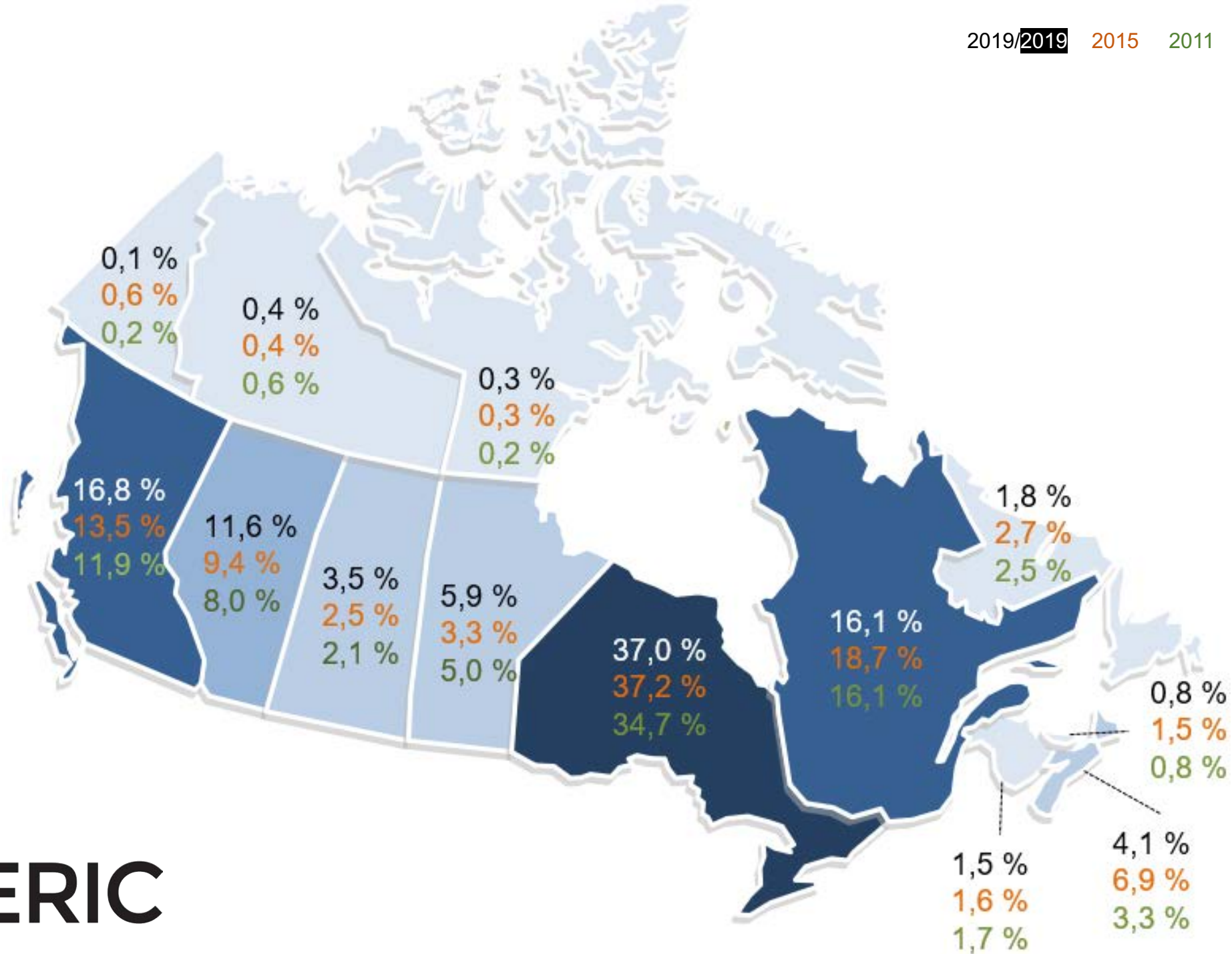
Enseignement primaire ou secondaire (maternelle à 12e)

Enseignement postsecondaire

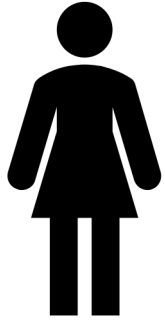
Secteur privé (y compris les sociétés de gestion de carrière et de transition vers un autre emploi, et les professionnels indépendants spécialisés dans le développement de carrière)

Secteur caritatif ou secteur à but non lucratif (non caritatif)

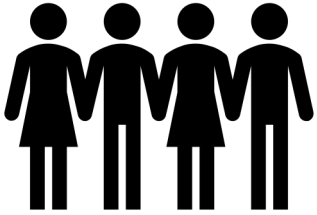
Autre



82,6 %

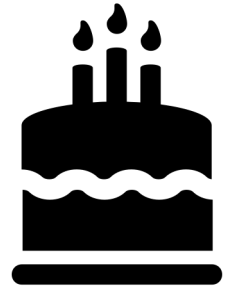


23,2 %



11 à 25 employé(e)s

30,7 %



45 à 54 ans

41,3 %



Baccalauréat

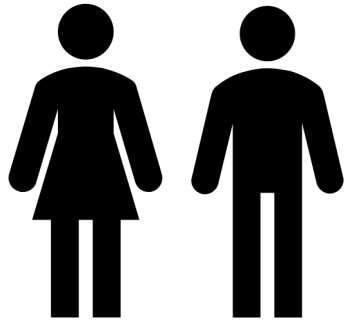
34,0 %



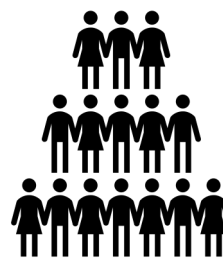
Grande zone métropolitaine

**Le plus susceptible d'être
(en 2019)...**

97,6 %

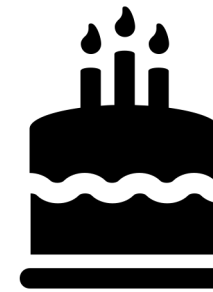


43,8 %



11 à 25 ou **51+** employé(e)s

56,5 %



35 à **54** ans

76,6 %



Baccalauréat ou **maîtrise**

58.9 %



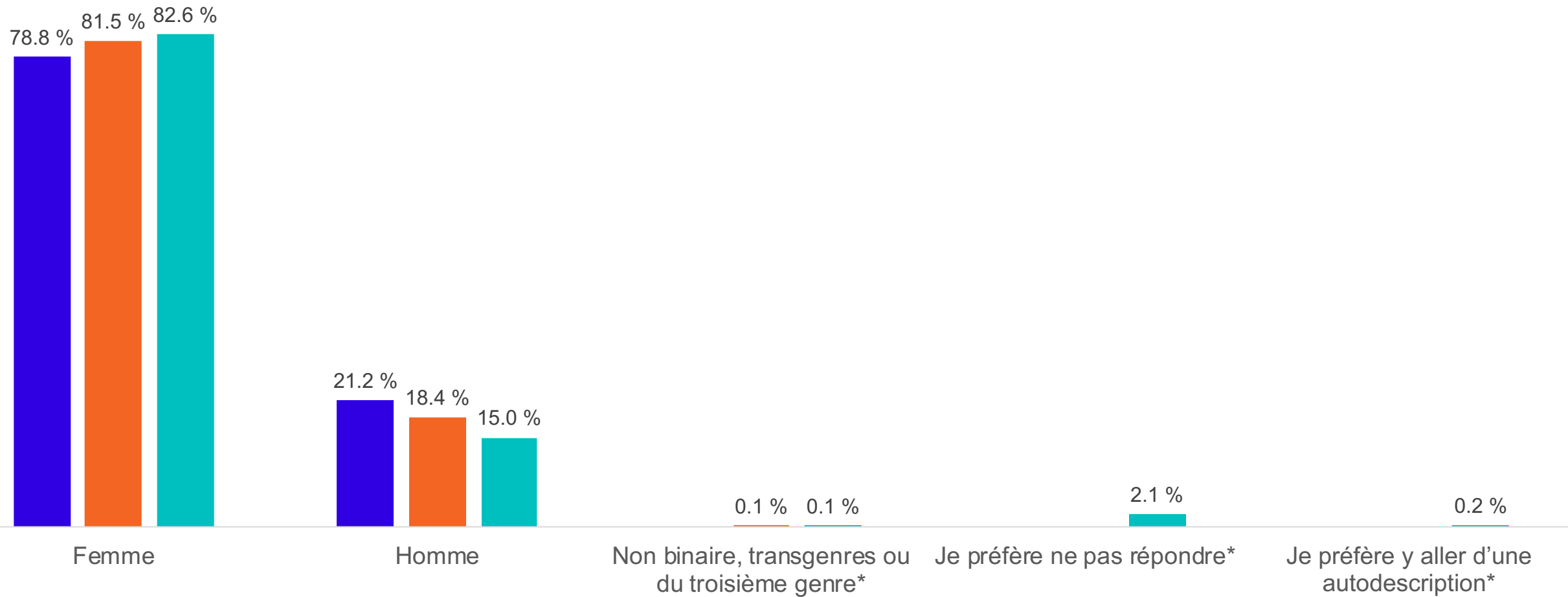
Grande zone métropolitaine ou **ville** ou agglomération située dans un rayon de 50 km d'une grande zone métropolitaine

**Le plus susceptible d'être
(en 2019)...**

Combiner les deux premières réponses

Sexe

N = 1 350

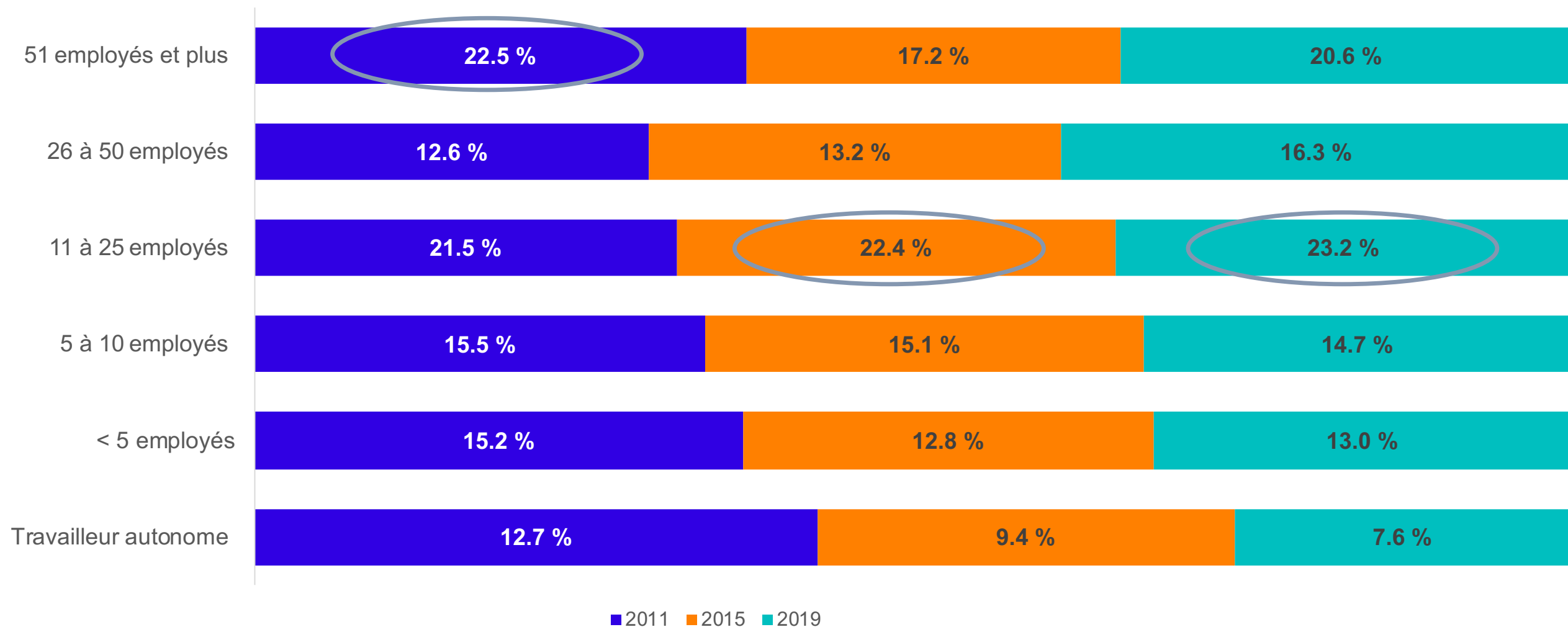


■ 2011 ■ 2015 ■ 2019

* Non binaire ou du troisième genre; Je préfère ne pas répondre; Je préfère y aller d'une autodescription : seulement demandé en 2019

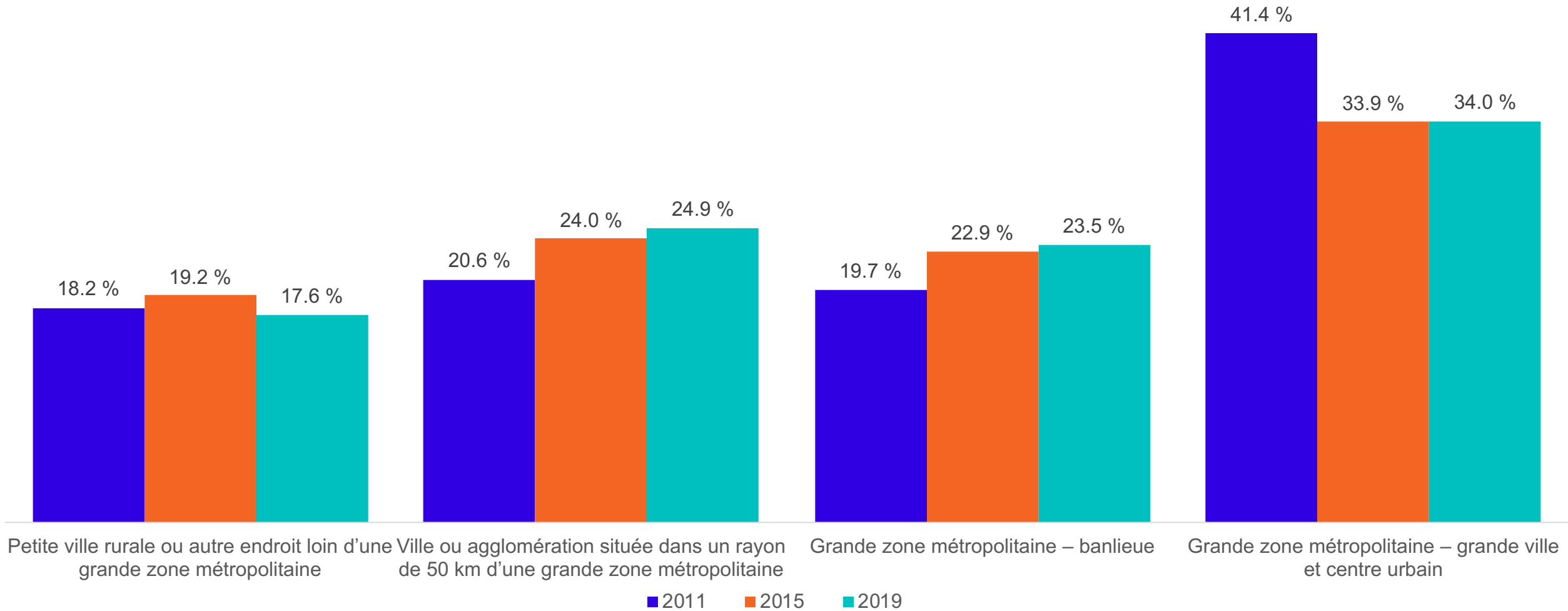
La taille de l'intégralité de vos services de développement de carrière ou d'orientation professionnelle (y compris les départements et les bureaux satellites)

N = 1 334



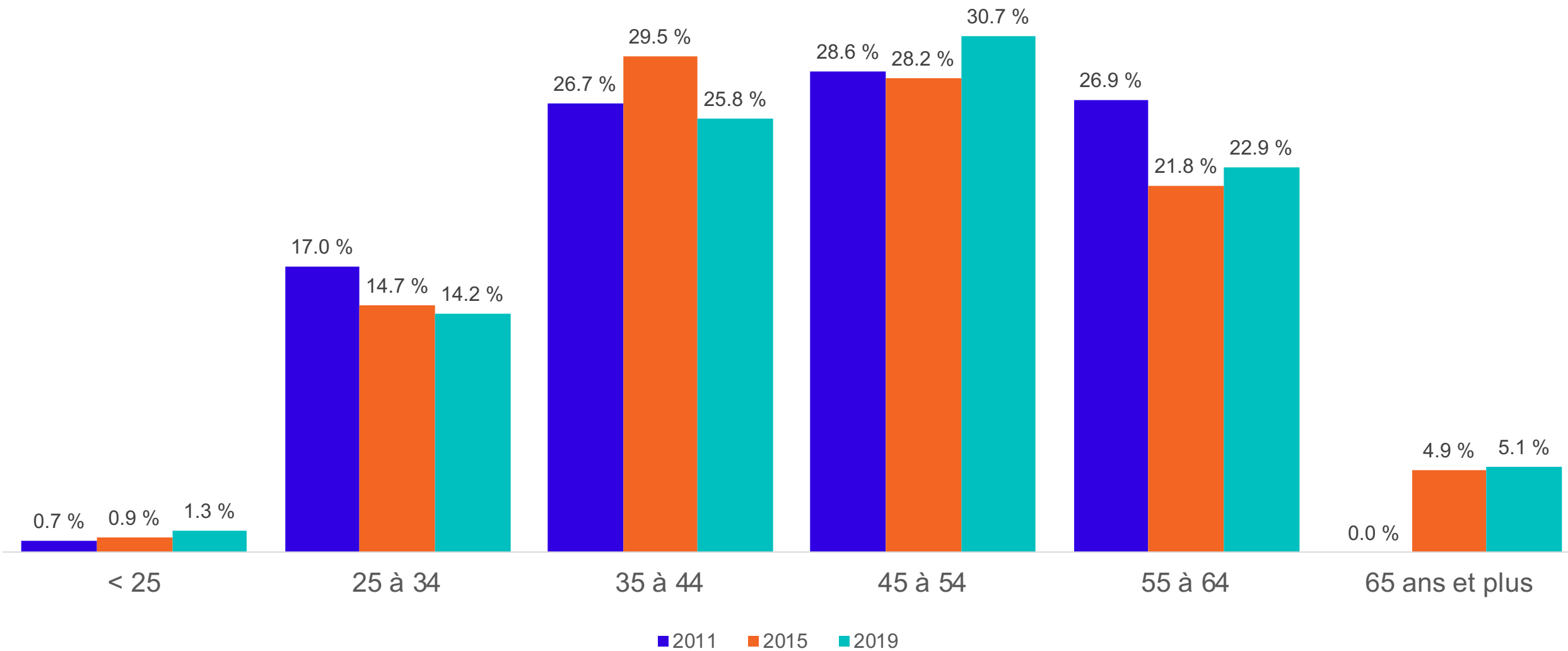
Comment décririez-vous l'endroit où vous résidez?

N = 1 343



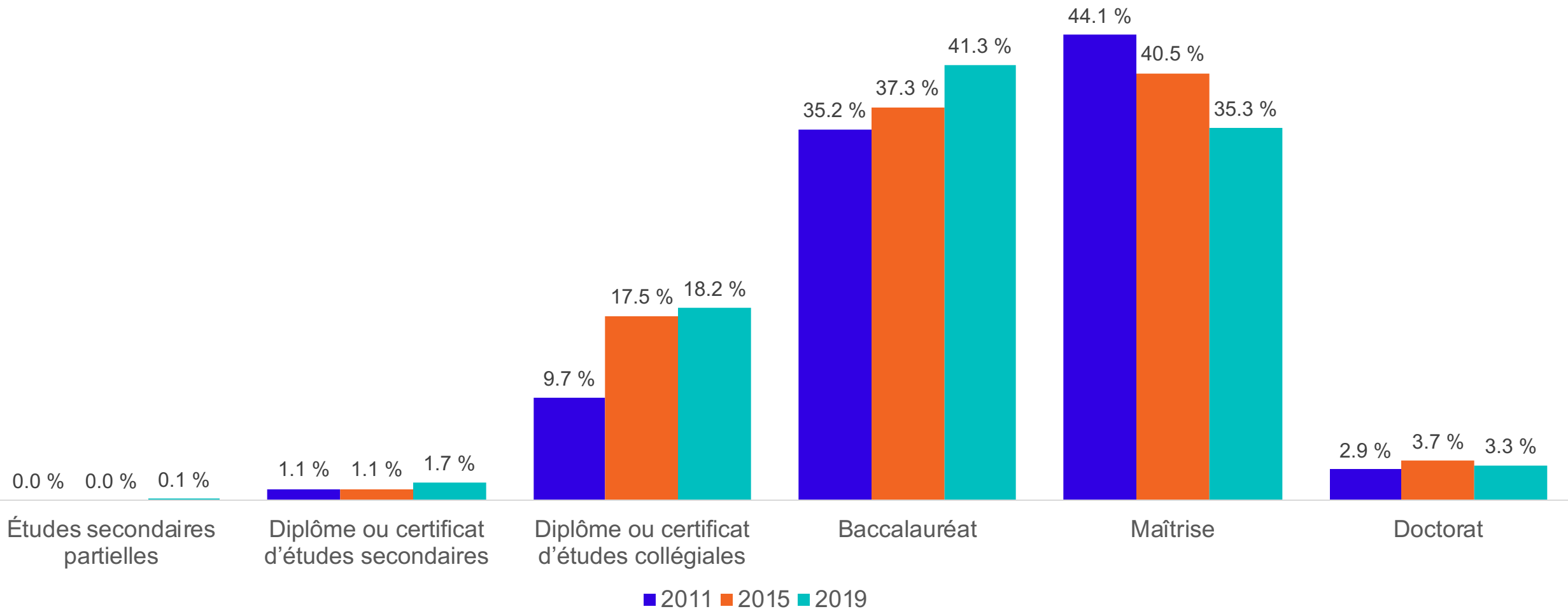
Âge

N = 1 347



Le plus haut niveau de scolarité atteint

N = 1 344



Le plus haut niveau de scolarité atteint 2011–2019

▲ N^{bre} de certificats ou diplômes collégiaux et de baccalauréats

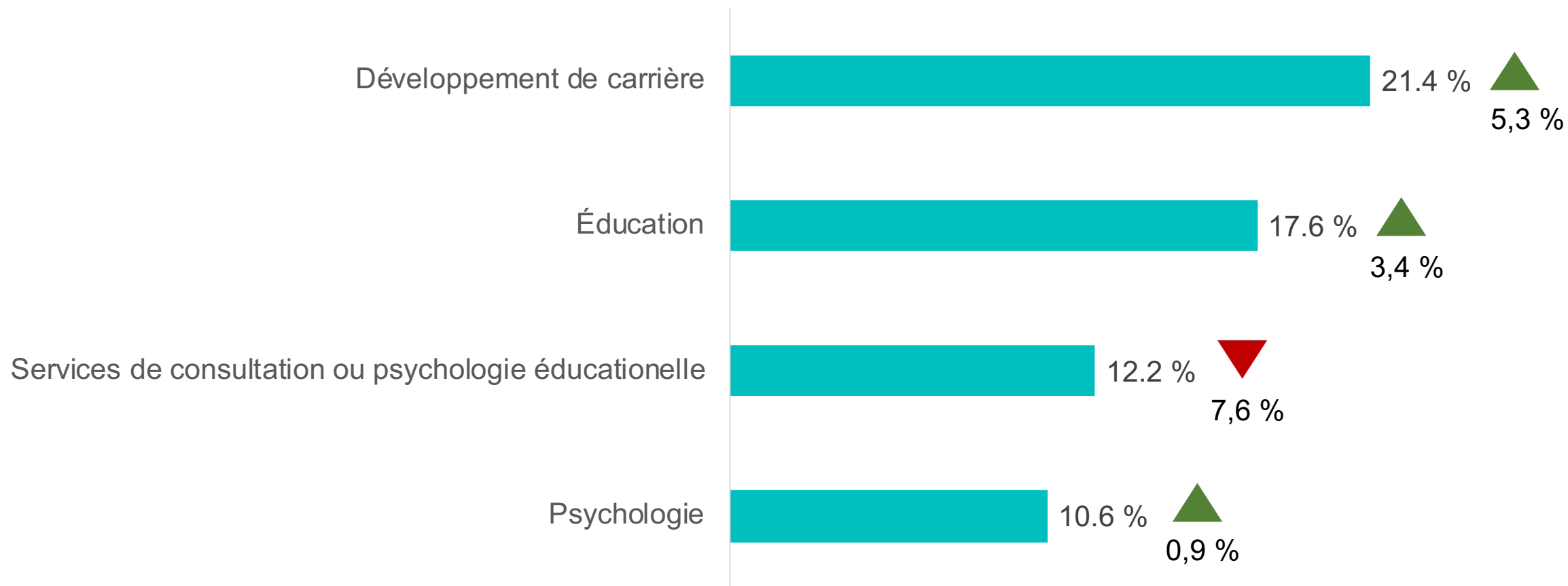
▼ N^{bre} de diplômes de maîtrise

👍 En 2011 et 2015, la maîtrise était le niveau le plus courant

👍 En 2019, le baccalauréat était le niveau le plus courant

Votre domaine de prédilection dans le cadre de vos plus hautes études postsecondaires (les quatre premiers, 2019)

N = 1 344



Domaine de prédilection sur le plan des services d'orientation professionnelle ou de développement de carrière dans le cadre de vos plus hautes études postsecondaires

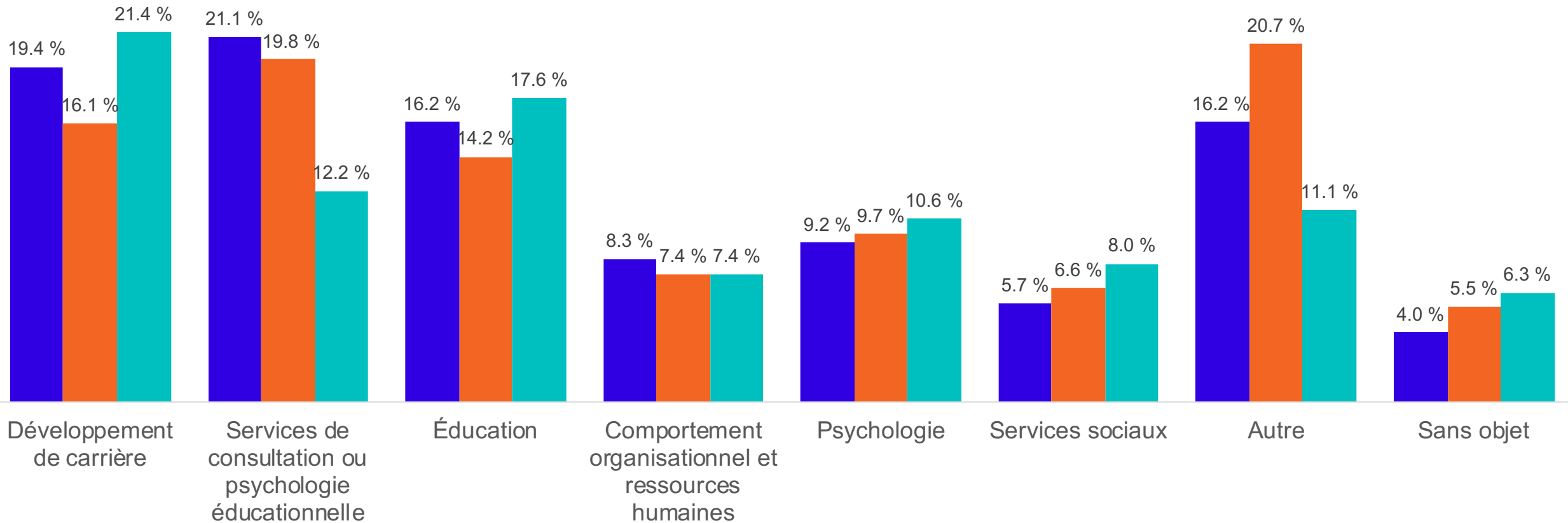


N = 1 344

■ 2011

■ 2015

■ 2019



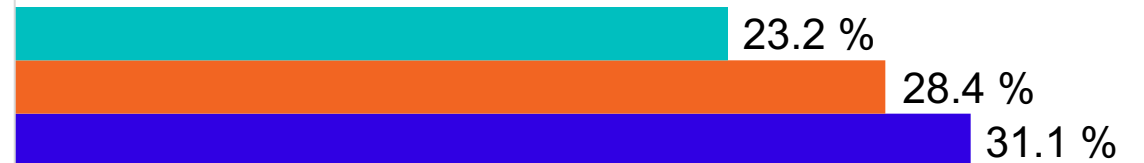
Rôle principal (les quatre premiers)

N = 1 330

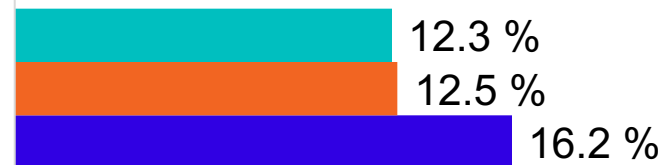
À la prestation de services d'orientation professionnelle ou de développement de carrière, généralement dans le cadre de rencontres individuelles



À la prestation de services d'orientation professionnelle ou de développement de carrière divisés entre les rencontres individuelles et les rencontres de groupe



À la gestion et à la supervision de ceux qui assurent la prestation de services d'orientation professionnelle ou de développement de carrière

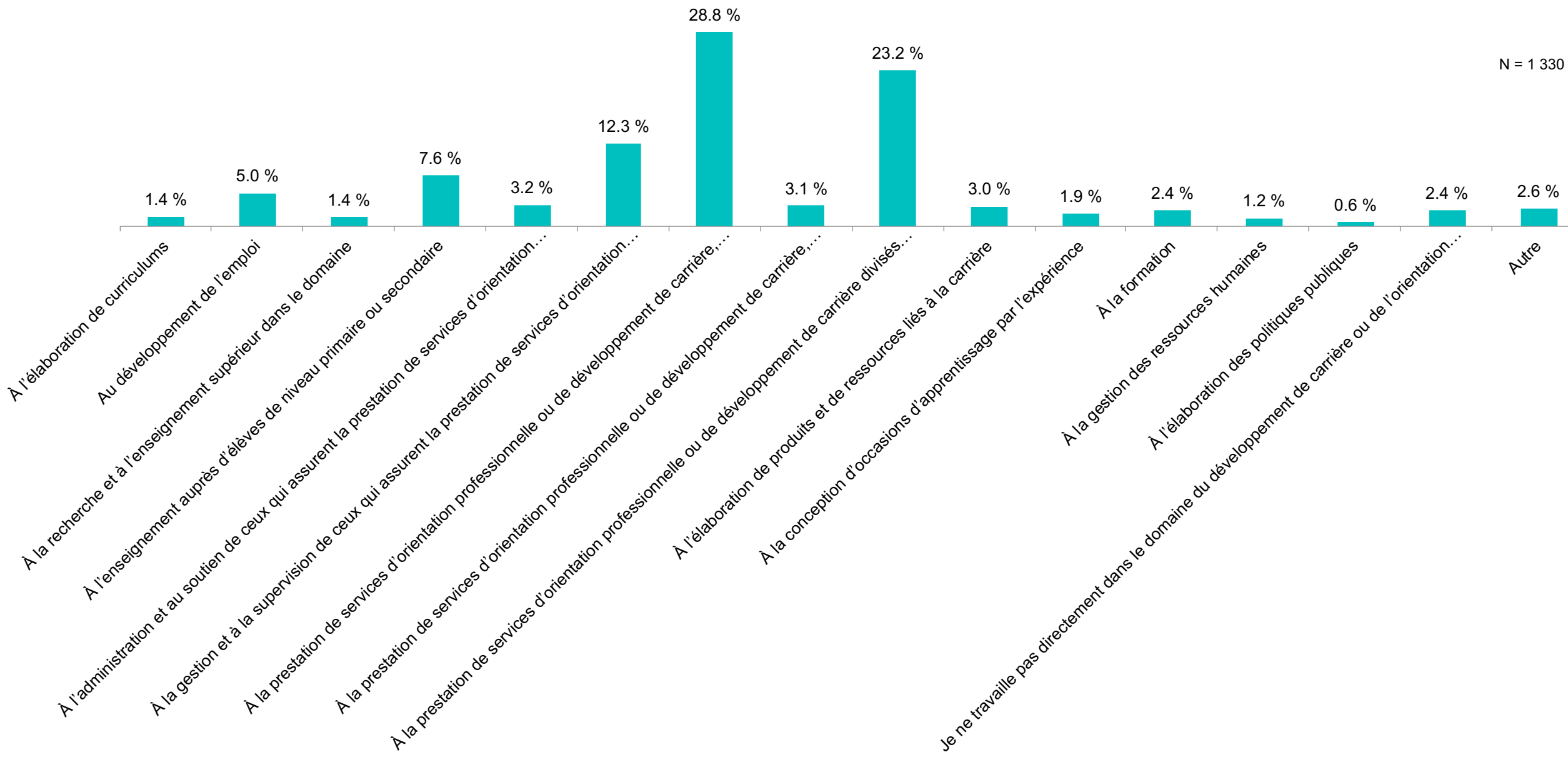


■ 2019 ■ 2015 ■ 2011

N° 4. Au développement de l'emploi = 5 % (2015 et 2019)

Laquelle des réponses ci-dessous décrit le mieux vos fonctions professionnelles liées à votre rôle principal dans le domaine du développement de carrière ou de l'orientation professionnelle? Je participe directement :

N = 1 330



Les services que vous êtes le plus susceptible d'offrir en 2015 et 2019

N = 1 333



1. Orientation professionnelle, développement de carrière et accompagnement



2. Conseils en emploi ou formation en milieu de travail



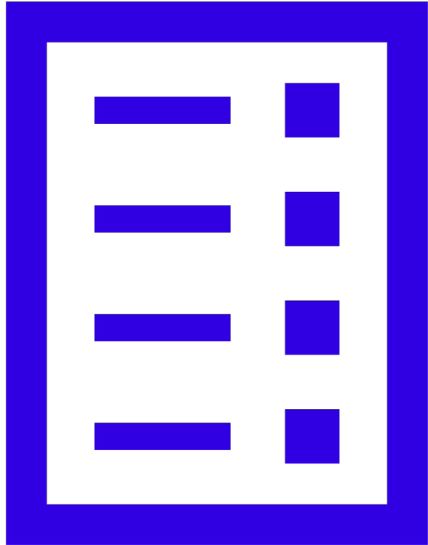
3. Planification et prestation de programmes*



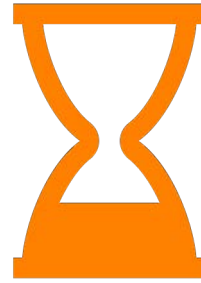
4. Enseignement/formation*

* Seulement demandé en 2019

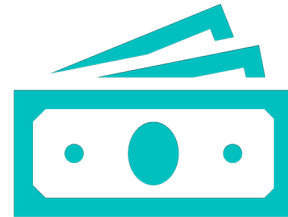
49,4 %



40,1 %



38,0 %



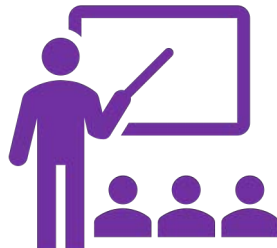
Éléments pouvant affecter votre capacité d'assurer la prestation de services?
(les cinq premiers, 2019)

1. **Charge de travail** difficile à gérer
2. **Manque de temps** à consacrer aux clients et aux étudiants
3. **Ressources financières** inadéquates
4. **Soutien limité de la direction** de l'établissement ou de l'organisation
5. **Accès limité** aux **ressources** appropriées

26,1 %

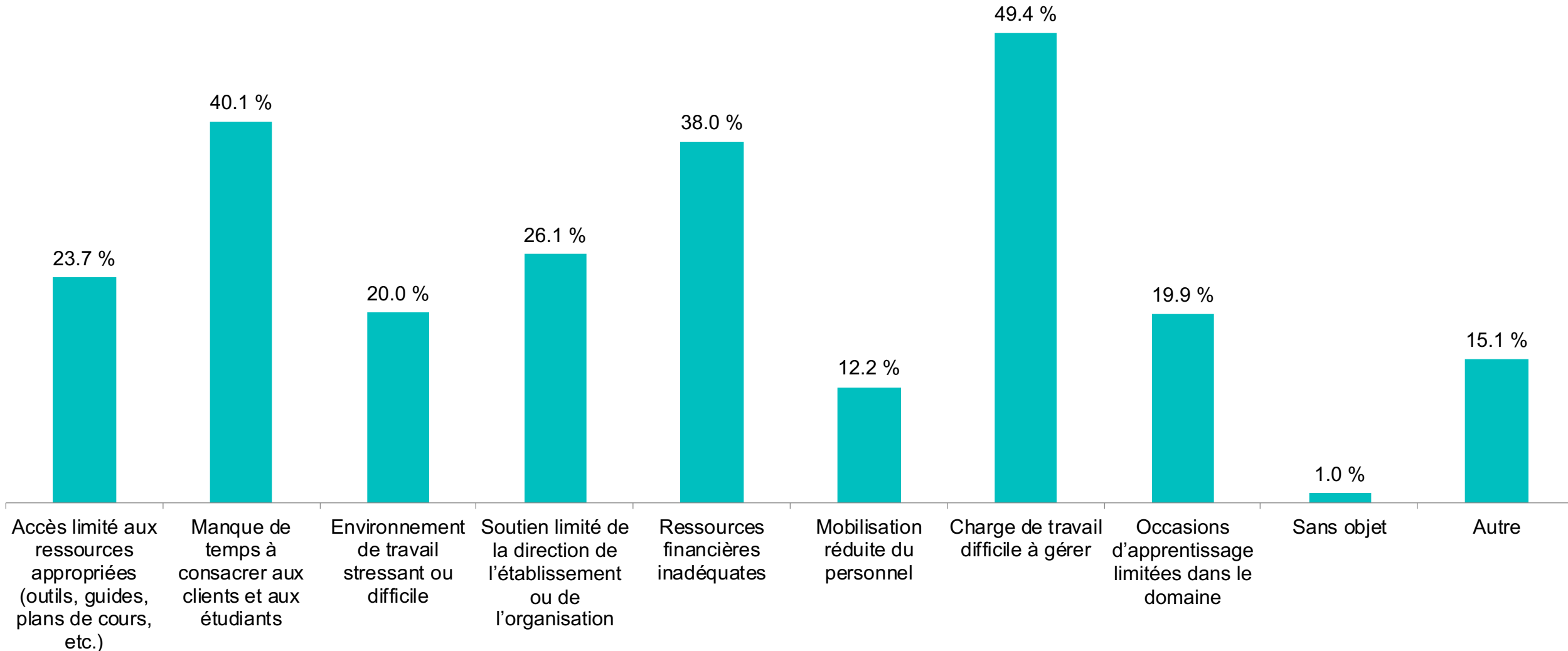


23,7 %



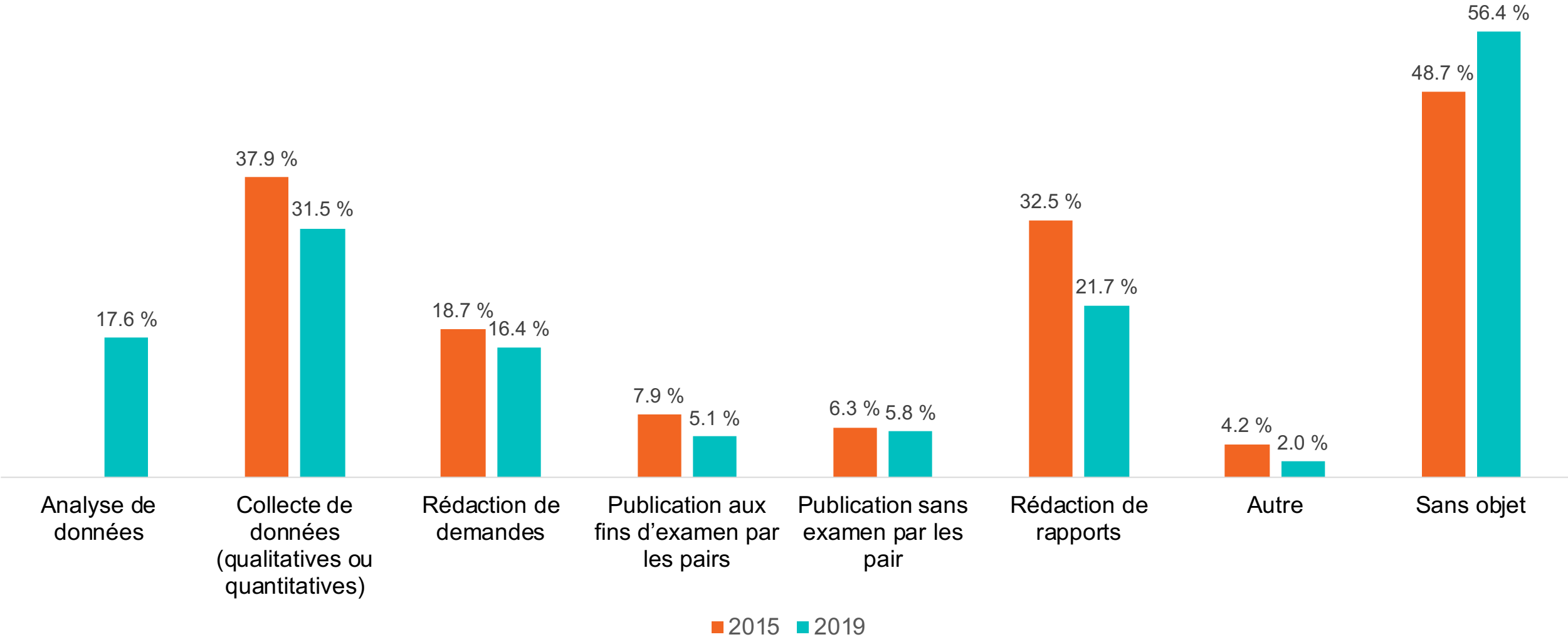
Quels éléments peuvent affecter votre capacité d'assurer la prestation de services de développement de carrière? (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes.)

N = 1 262



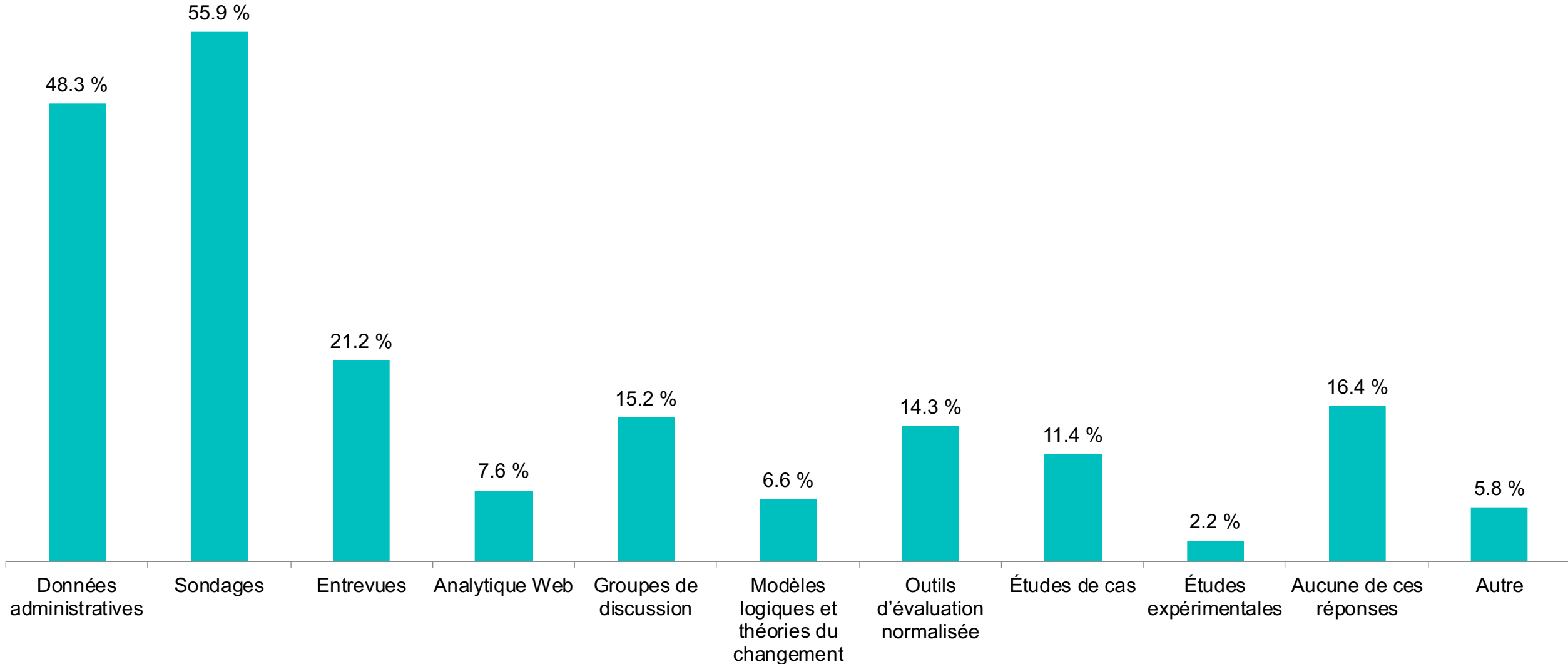
Prenez-vous part aux activités suivantes de recherche en développement de carrière? (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes.)

N = 1 283



Quelles méthodes utilisez-vous actuellement pour évaluer l'incidence de vos programmes et de vos services d'orientation professionnelle et de développement de carrière? (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes.)

N = 1 337

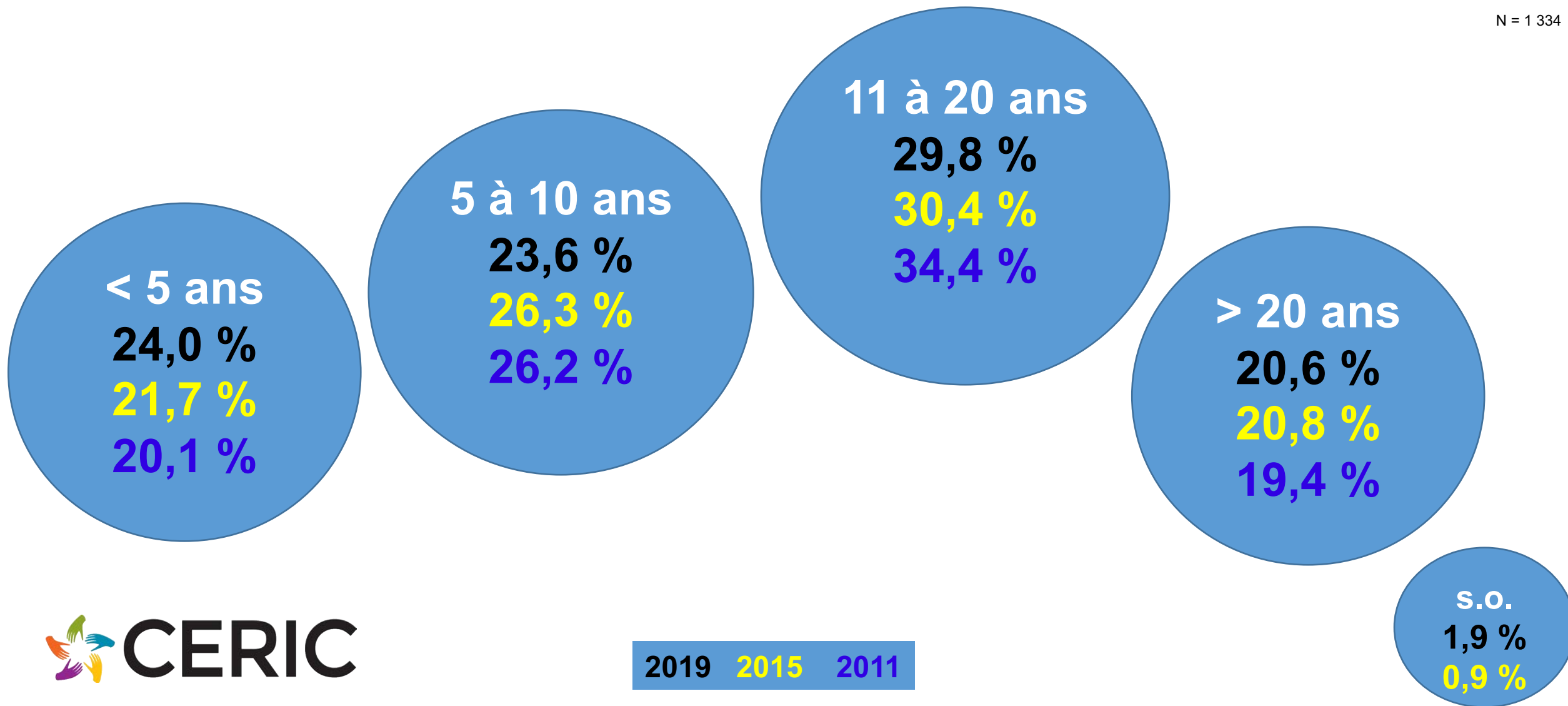




Expérience,
salaires,
développement
professionnel

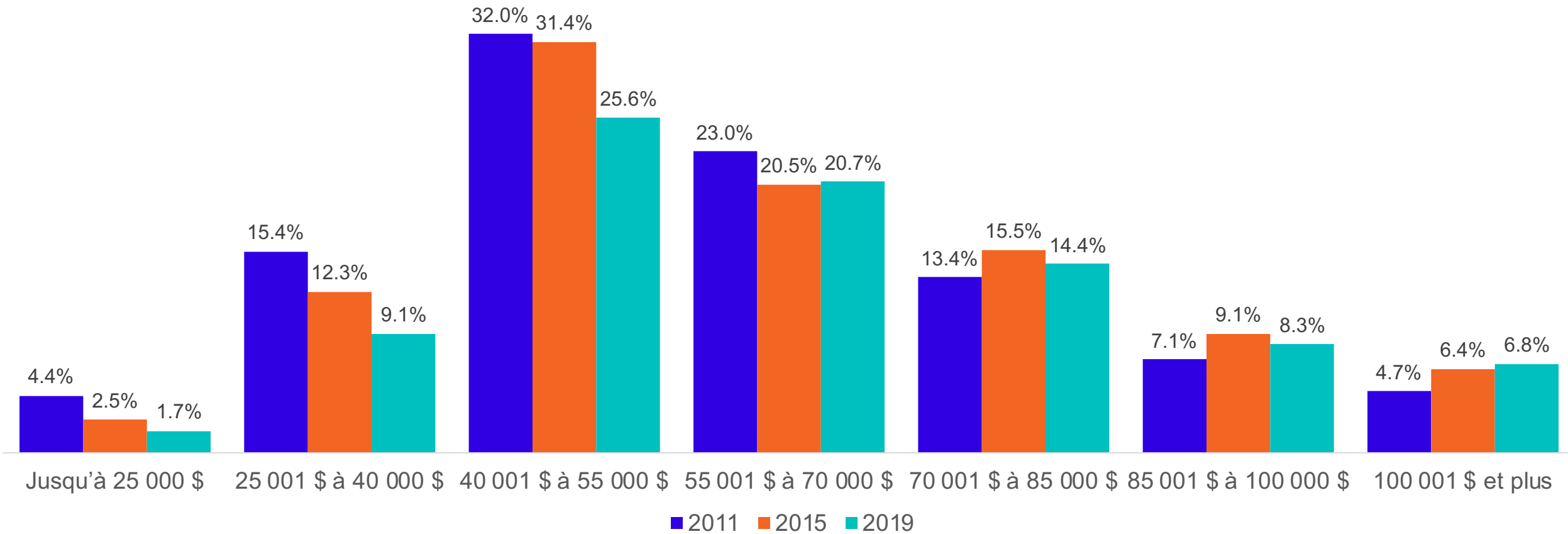
Expérience

N = 1 334



Salaire annuel

N = 1 346



Expérience par rapport au revenu en 2019 : catégorie la plus courante

40 001 \$ à
55 000 \$

33,8 %
< 1 an

36,3 %
1 à 4 ans

32,7 %
5 à 10 ans

55 001 \$ à
70 000 \$

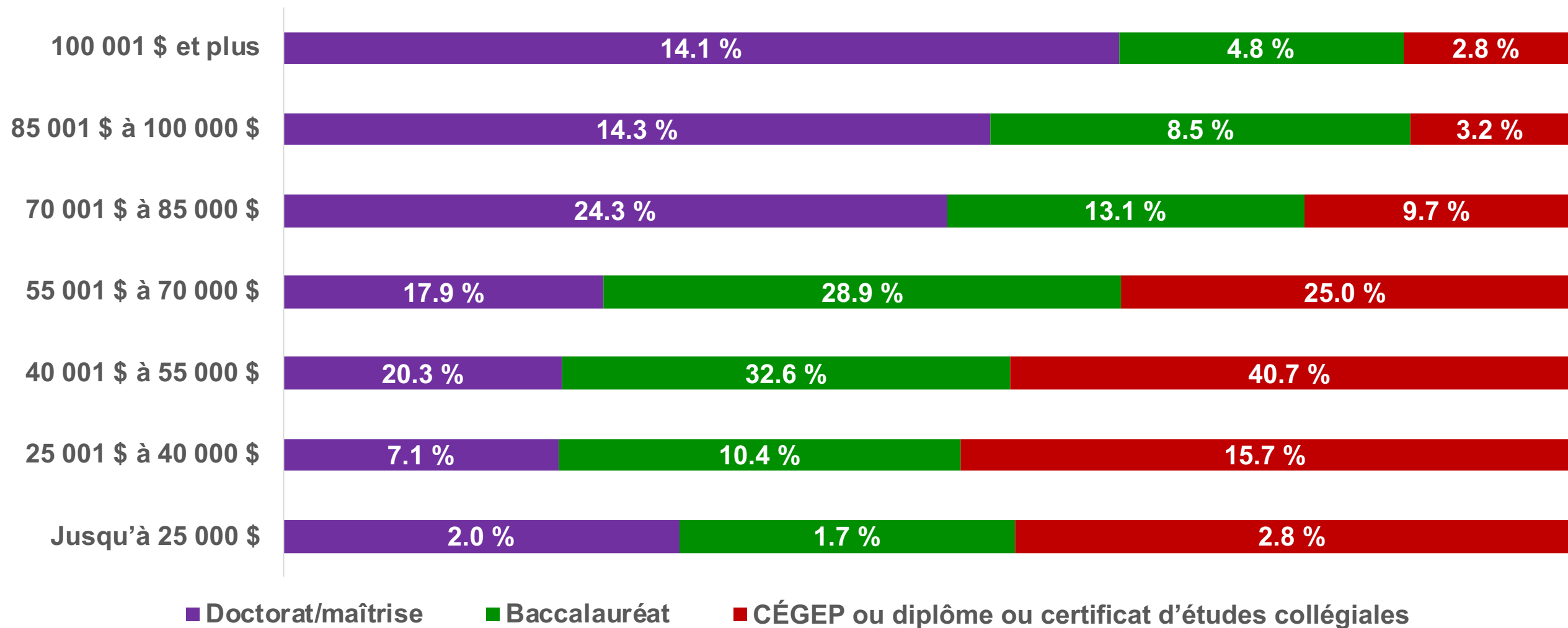
22,7 %
11 à 20 ans

70 001 \$ à
85 000 \$

19,0 %
> 20 ans

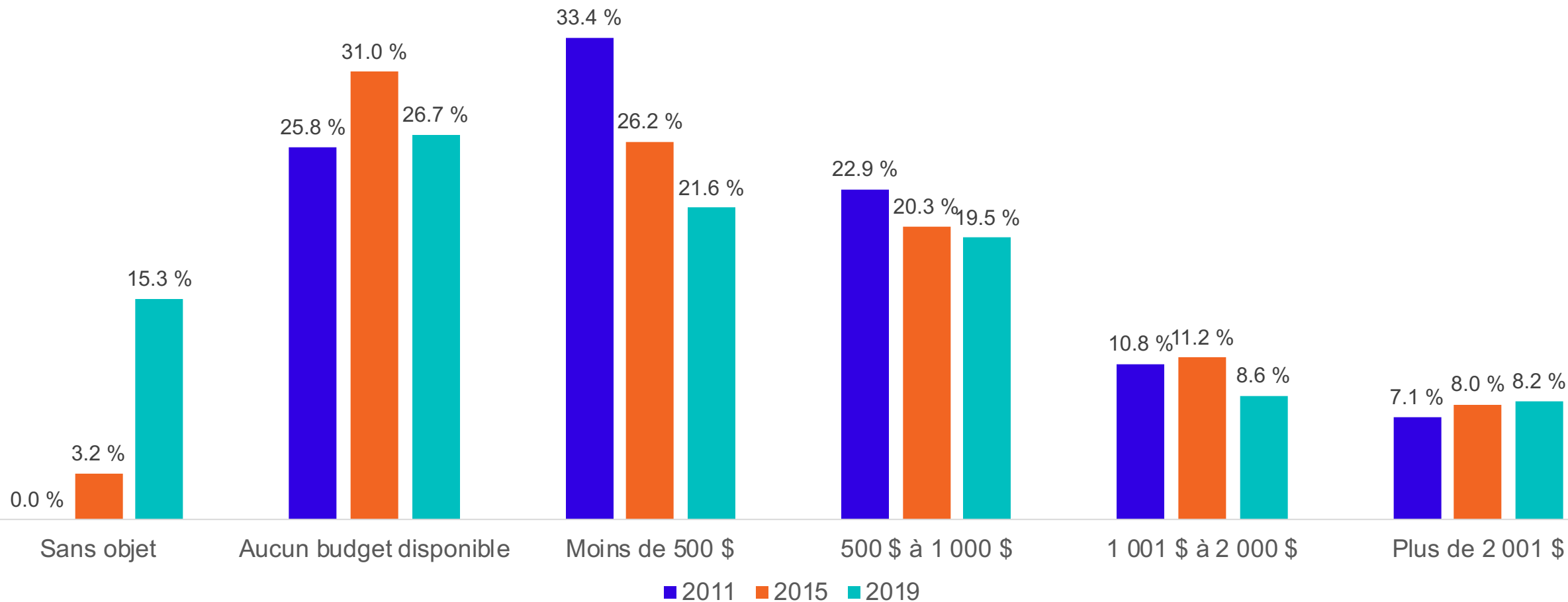


Éducation et revenu en 2019



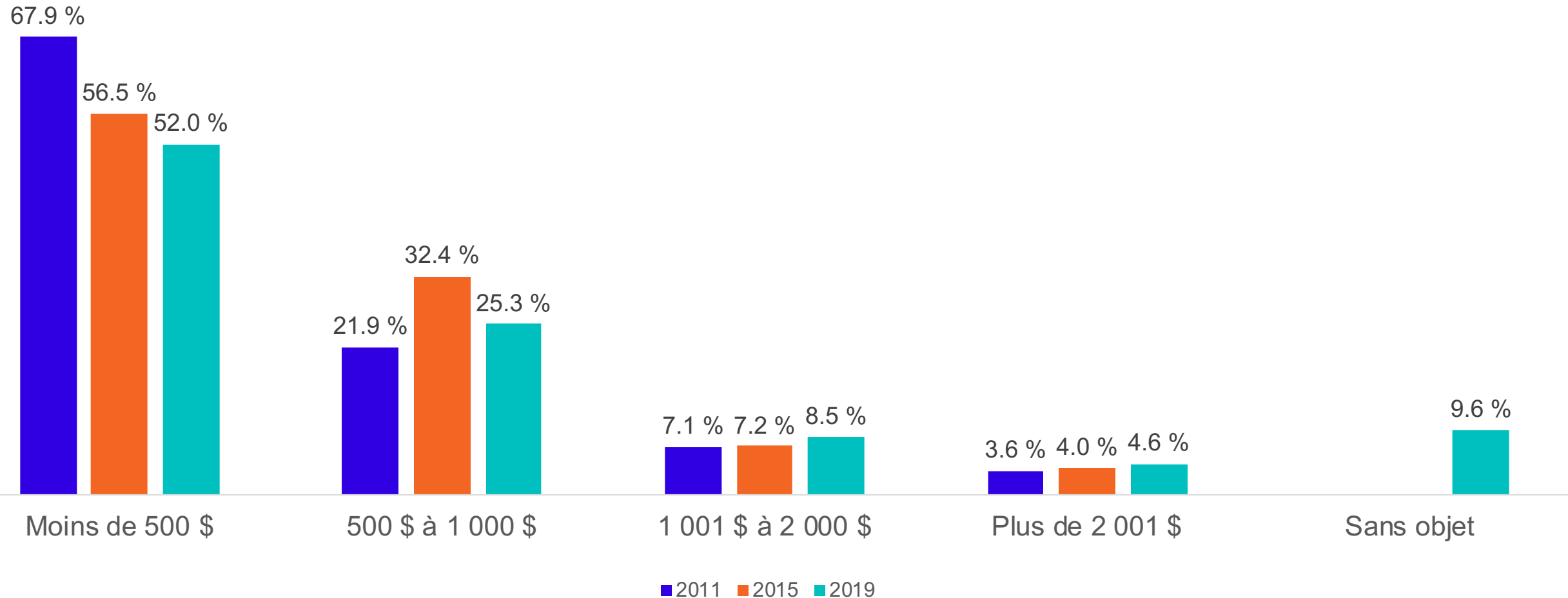
Budget annuel de développement professionnel fourni par l'employeur

N = 1 343



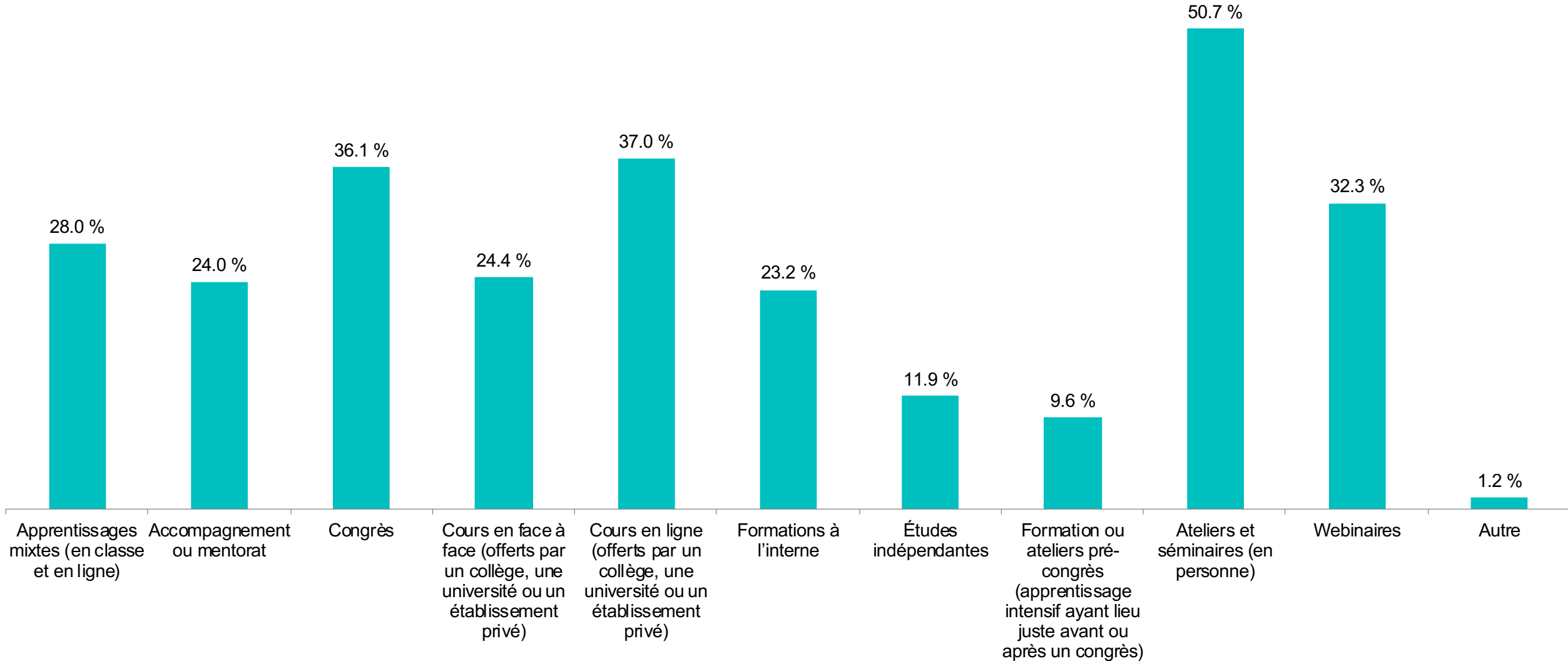
Sur une base annuelle, quel montant seriez-vous prêt à payer personnellement pour avoir accès à des services de développement professionnel?

N = 1 343



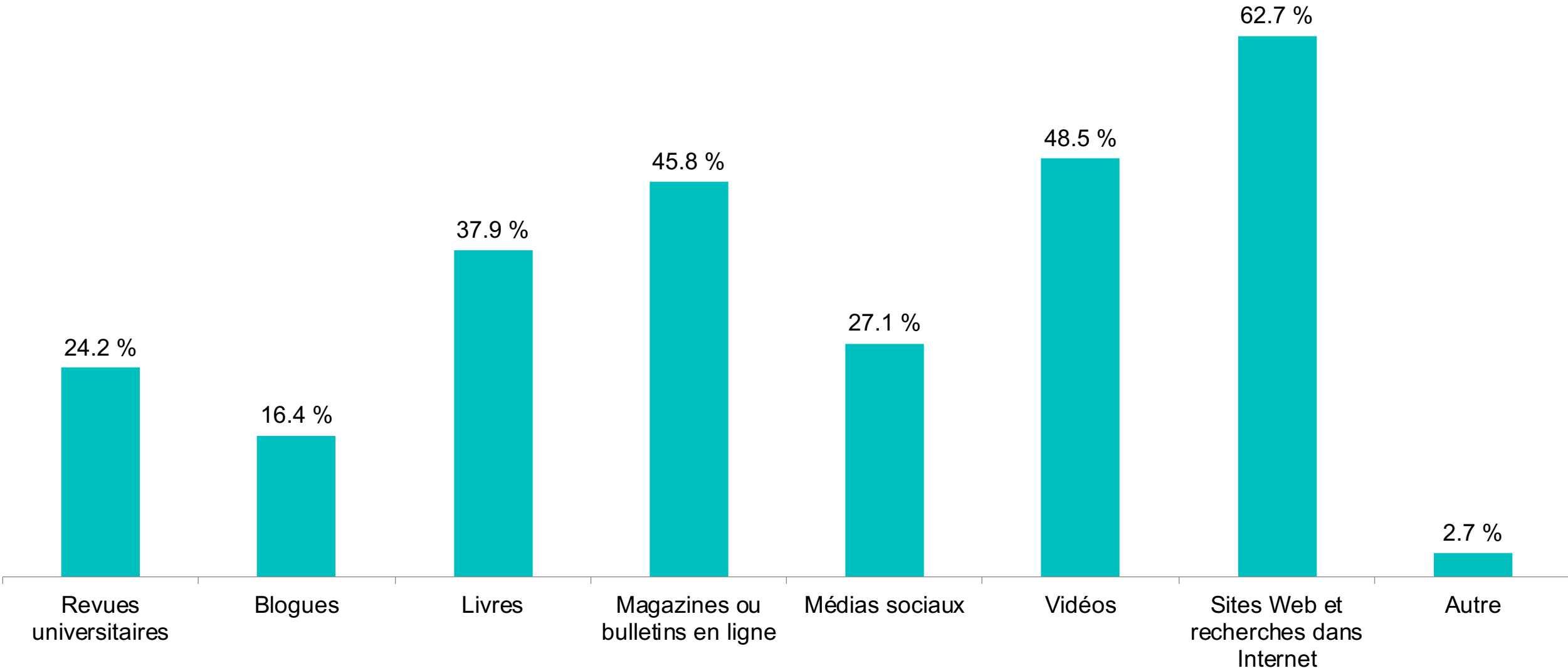
Compte tenu du budget et du temps dont vous disposez, quelles méthodes d'apprentissage officielles préférez-vous en ce qui concerne la formation? (Sélectionnez les trois principaux.)

N = 1 350



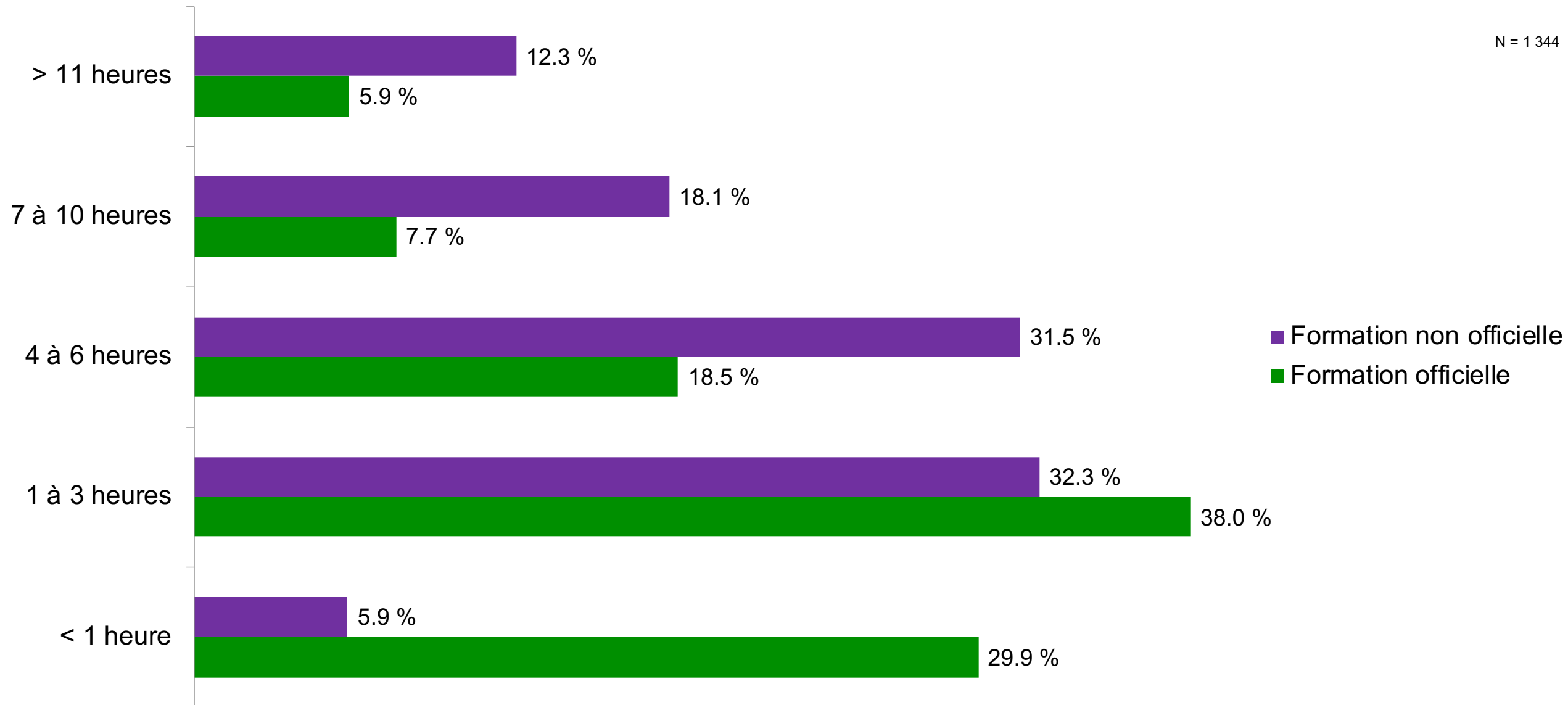
Compte tenu du budget et du temps dont vous disposez, quelles méthodes d'apprentissage non officielles préférez-vous? (Sélectionnez les trois principaux.)

N = 1 350



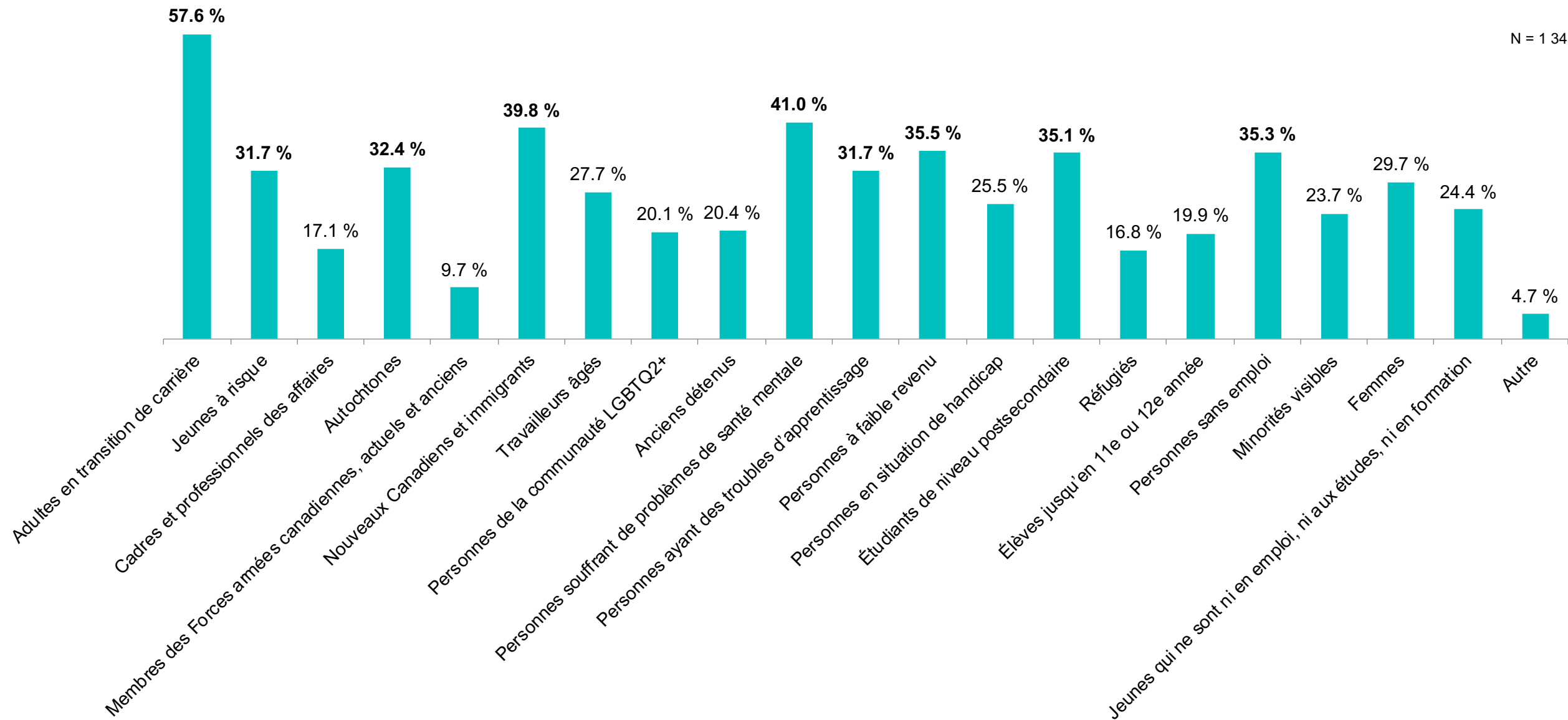
Typiquement, combien de temps (en moyenne) par mois souhaiteriez-vous consacrer au développement professionnel (de façon officielle et non officielle)?

N = 1 344



Parmi les groupes de clients suivants, sur lesquels aimeriez-vous le plus concentrer vos efforts sur le plan du développement professionnel? (Ex. : au moyen d'un webinaire ou d'un autre type de formation) (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes.)

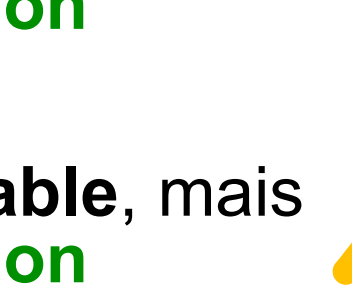
N = 1 345





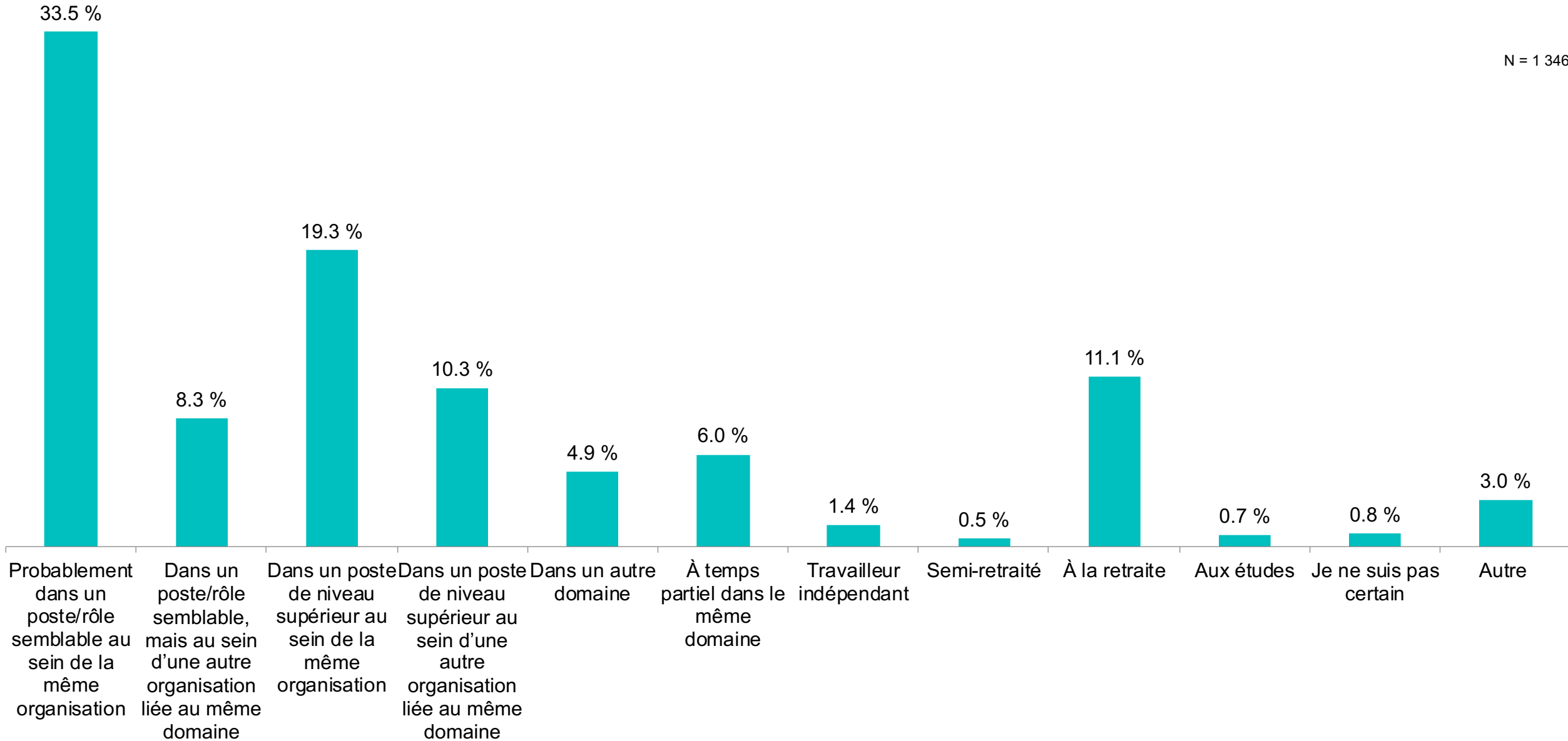
Regard vers
l'avenir

Où vous voyez-vous, professionnellement, dans cinq ans? (les cinq premiers, 2019)

1. **33,5 %**, à un poste/rôle semblable au sein de la **même organisation**
 2. **19,3 %**, à un poste de niveau supérieur au sein de la **même organisation**
 3. **11,6 %**, à la retraite ou semi-retraité
 4. **10,3 %**, à un poste de niveau supérieur au sein d'une **autre organisation**
 5. **8,3 %**, à un poste/rôle semblable, mais au sein d'une **autre organisation**
- 

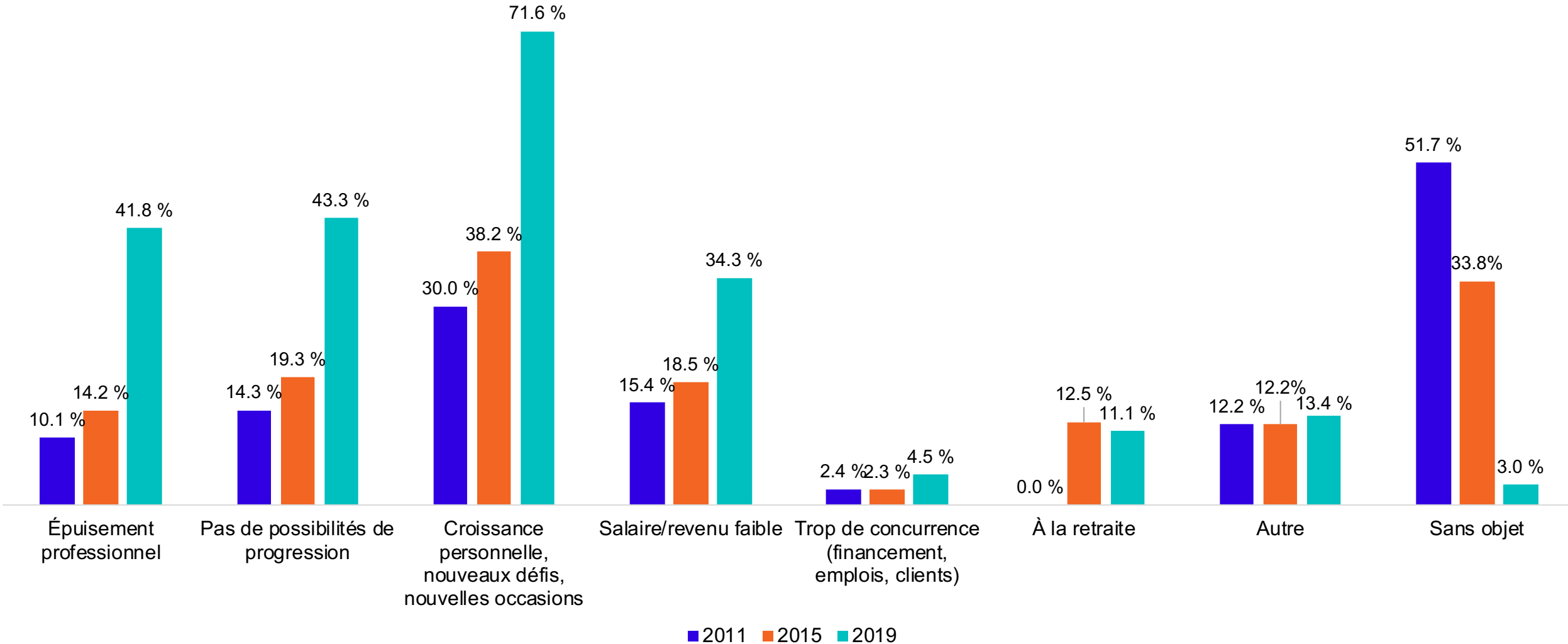
Où vous voyez-vous, professionnellement, dans cinq ans?

N = 1 346



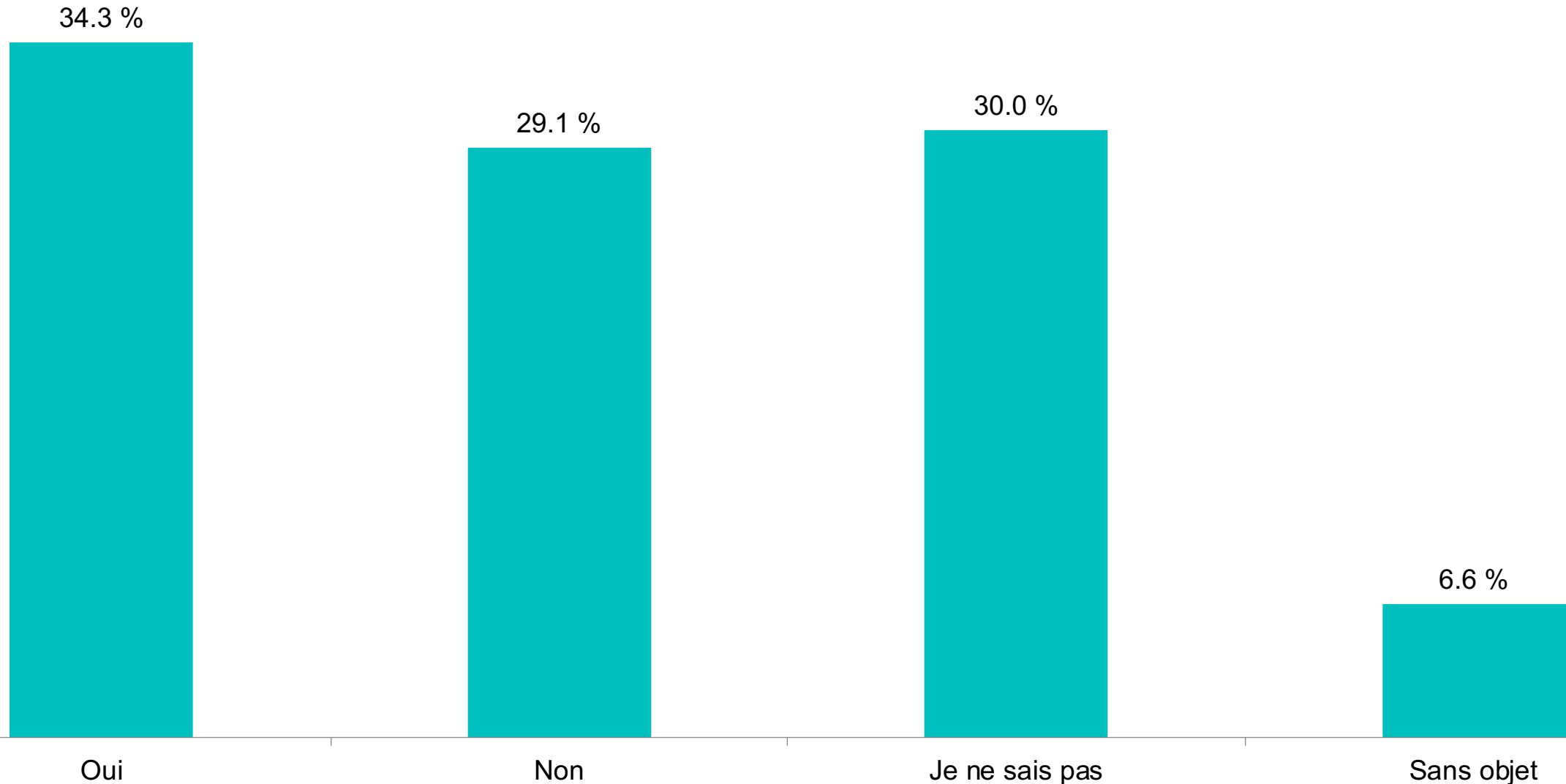
Si vous considérez la possibilité de changer de domaine dans les prochaines années, veuillez indiquer pourquoi :

N = 67



Votre organisation s'occupe-t-elle de la planification de la relève?

N = 1 347



11,6 %

d'entre vous ont
l'intention de prendre
leur retraite ou semi-
retraite

28 %

d'entre vous ont
55 ans ou plus



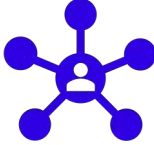


MAIS SEULEMENT :

34,3 %

des
organisations
participent à la
planification de
la relève

Les problèmes ou difficultés à l'embauche de personnel ayant les compétences requises (les cinq premiers, 2019)

N = 325

				
20,9 % Aucune éducation ou formation directe en développement de carrière	18,5 % Compétences en développement de carrière insuffisantes	15,1 % Expérience limitée dans le domaine	12,9 % Faible taux de rémunération	8,0 % Expérience de travail avec des populations diverses

Les problèmes ou difficultés à l'embauche de personnel ayant les compétences requises

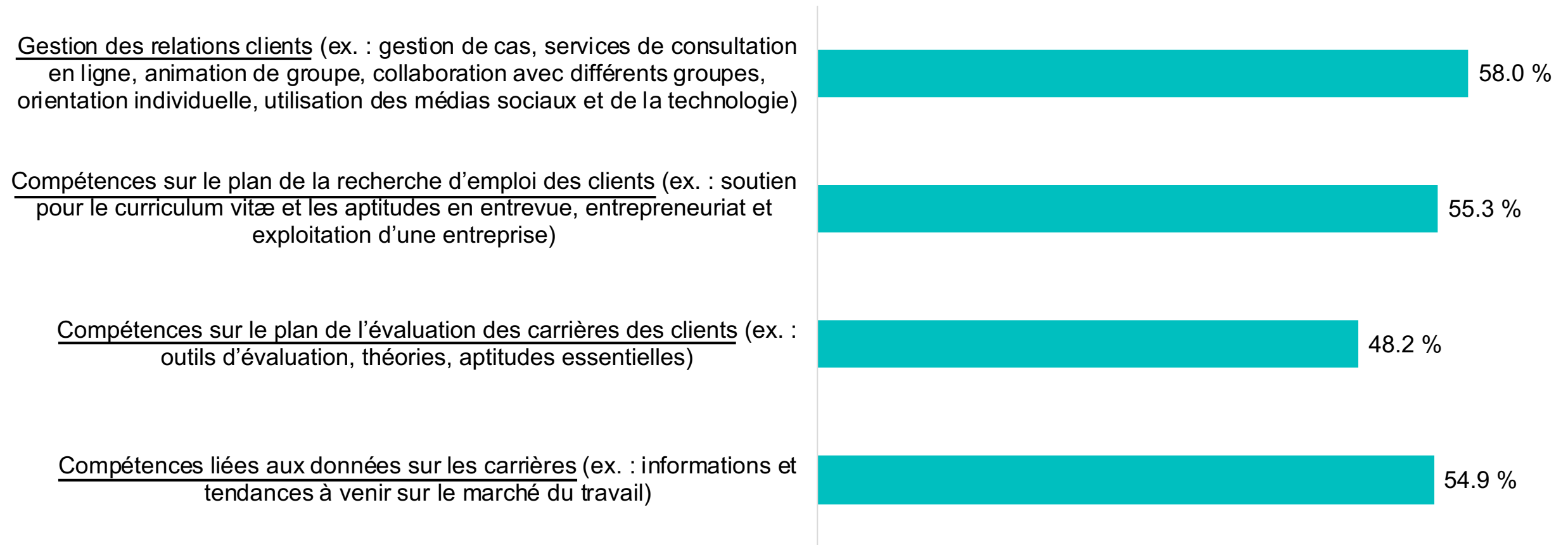
« Pas de création de postes malgré une demande accrue au service »

« Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans notre domaine »

« Le nombre très limité de personnel professoral francophone formé dans le domaine de l'orientation professionnelle »

Compétences prioritaires importantes ou essentielles à développer ou améliorer au cours de la prochaine année (les quatre premiers, 2019)

N = 1 349

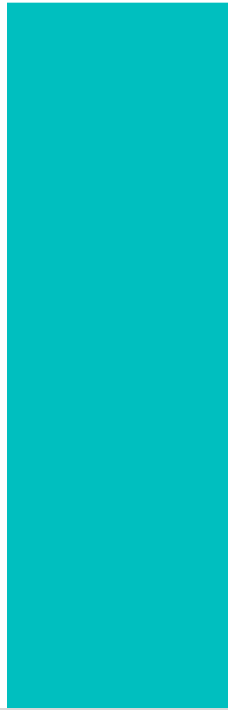


N° 8. Pratiques liées à la recherche (ex. : méthodologies, rédaction et présentation de résultats, etc.) = 26,1%

Durant la prochaine année, à quel point souhaiteriez-vous améliorer ou développer les compétences suivantes?

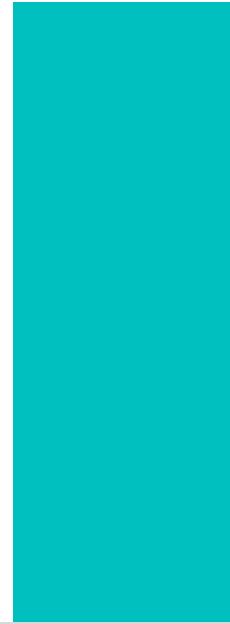
Forte priorité ou priorité essentielle

54.9 %



Compétences liées aux données sur les carrières (ex. : informations et tendances à venir sur le marché du travail)

48.2 %



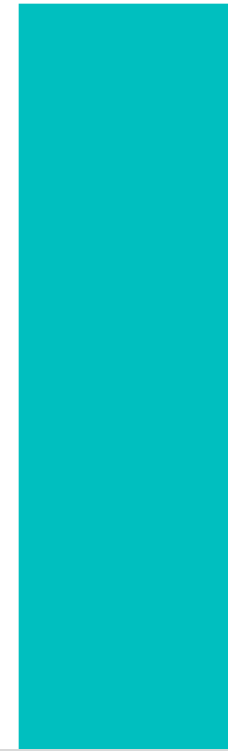
Compétences sur le plan de l'évaluation des carrières des clients (ex. : outils d'évaluation, théories, aptitudes essentielles)

55.3 %



Compétences sur le plan de la recherche d'emploi des clients (ex. : soutien pour le curriculum vitæ et les aptitudes en entrevue, entrepreneuriat et exploitation d'une entreprise)

58.0 %



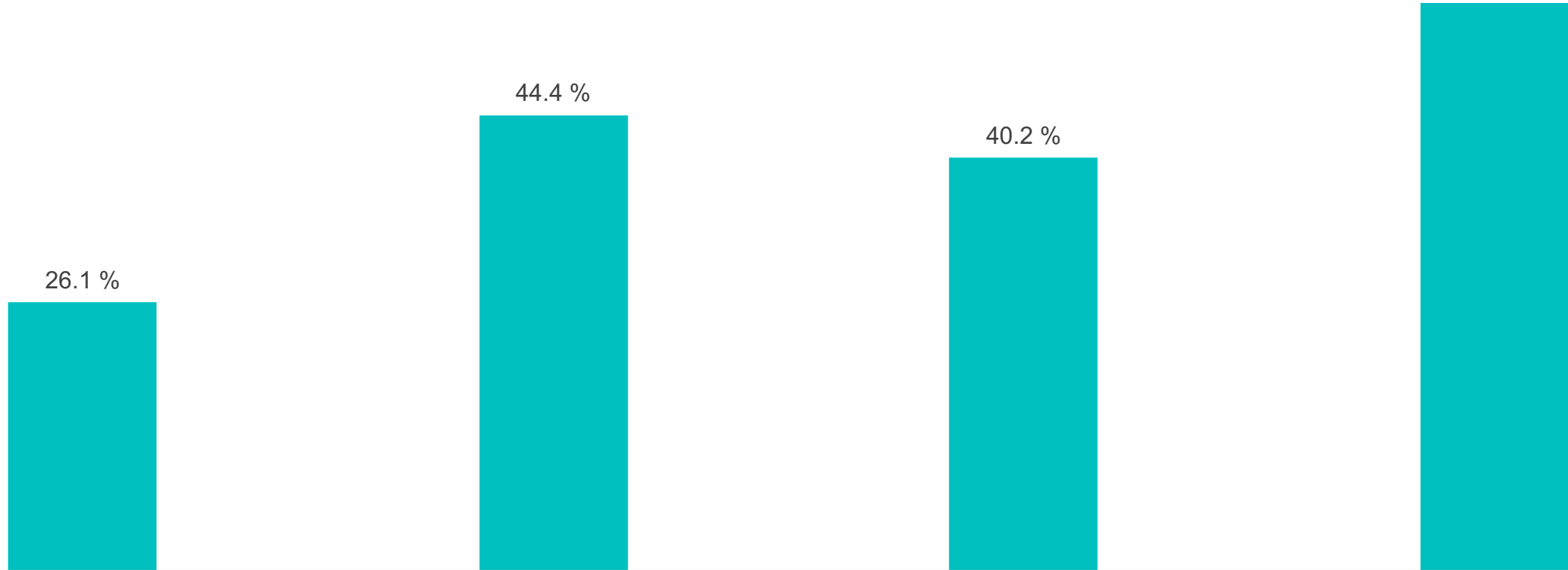
Gestion des relations clients (ex. : gestion de cas, services de consultation en ligne, animation de groupes, collaboration avec différents groupes, orientation individuelle, utilisation des médias sociaux et de la technologie)

N = 1 349

Durant la prochaine année, à quel point souhaiteriez-vous améliorer ou développer les compétences suivantes?

Forte priorité ou priorité essentielle

N = 1 349



Pratiques liées à la recherche (ex. : méthodologies, rédaction et présentation de résultats, etc.)

Outils et stratégies d'intervention (ex. : représenter les intérêts de vos clients, de votre organisation ou de votre secteur/domaine)

Pratiques de supervision et de gestion (ex. : négociation et gestion des conflits, établissement des priorités, enjeux éthiques et juridiques, évaluation des programmes et des services, planification stratégique, évaluation et soutien du rendement du personnel, consolidation d'équipe, développement et marketing d'affaires)

Pratiques de développement personnel et de réseautage (ex. : développement des services communautaires, gestion du stress, prise de décision, leadership et initiative individuelle)

Quels sont les sujets sur lesquels vous aimeriez que la recherche se concentre en matière de développement de carrière?

N = 874

2011

1. Informations sur le marché du travail, y compris des données sur les tendances de l'emploi ou de la carrière
2. Médias sociaux, web 2.0 et cybercounseling
3. Santé mentale et développement en carrière
4. Personnes dans l'enseignement postsecondaire
5. Autochtones
6. Nouveaux arrivants et réfugiés
7. Travailleurs âgés
8. Personnes handicapées

2015

1. Pratiques, approches, techniques ou outils utilisés en orientation/développement de carrière
2. Impact/valeur des pratiques, approches, techniques ou outils liés à la carrière
3. Informations sur le marché du travail, y compris des données sur les tendances de l'emploi ou de la carrière
4. Personnes dans l'enseignement postsecondaire
5. Les jeunes
6. Nouveaux arrivants et réfugiés
7. Santé mentale et développement en carrière
8. Compétences (techniques et/ou générales)

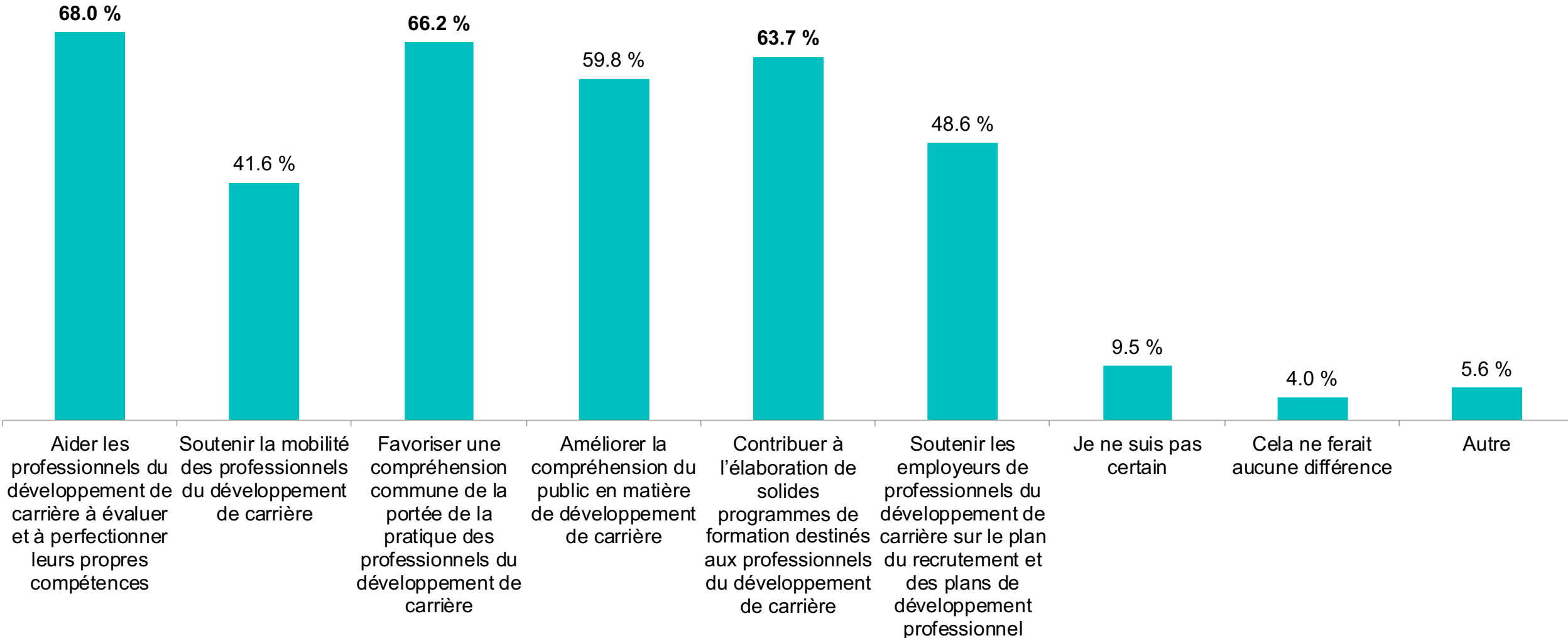
2019

1. Pratiques, approches, techniques ou outils utilisés en orientation/développement de carrière
2. Informations sur le marché du travail, y compris des données sur les tendances de l'emploi ou de la carrière
3. Santé mentale et développement en carrière
4. Impact/valeur des pratiques, approches, techniques ou outils liés à la carrière
5. Transitions à travers différents stades et âges
6. Les jeunes
7. Compétences (techniques et/ou générales)
8. Nouveaux arrivants et réfugiés

Les intervenants du domaine discutent de la possibilité d'établir un cadre de travail définissant les compétences professionnelles requises par les professionnels du développement de carrière. Selon vous, à quoi pourrait servir ce cadre de compétences?

N = 1 346

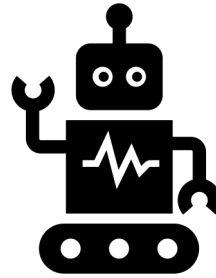
(Sélectionnez toutes les réponses pertinentes.)



1



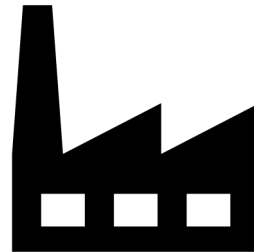
2



Les principaux changements dans votre domaine au cours des cinq prochaines années (les six premiers, 2019)

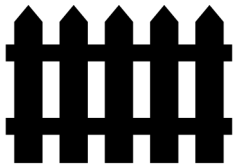
N = 1 048

3

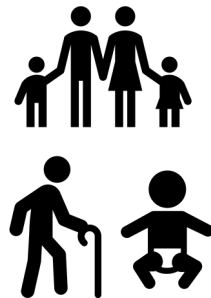


1. Changement dans les priorités, les processus ou le financement du **gouvernement**
2. Effet de **la technologie, de l'IA ou de l'automatisation** sur les emplois et la recherche d'emploi
3. Changements sur **le marché du travail**, évolution du **marché d'emploi** et hausse de **l'économie du partage**

6



5



4



4. Utilisation accrue des services, outils, ressources et médias sociaux **en ligne**
5. **Démographie changeante**
6. Travailler avec plus de **clients ou d'étudiants confrontés à des obstacles**



Perceptions et
opinions

Selon vous, de quelle façon le public perçoit-il la valeur des spécialistes de l'orientation professionnelle ou du développement de carrière?

43,3 %

Ne sait pas, ne comprend pas, ou n'apprécie pas.

« très mitigé, souvent peu valorisé et méconnu »

« Notre valeur ajoutée est méconnue. Généralement, le public ne sait pas ce que nous faisons. »

Selon vous, de quelle façon le public perçoit-il la valeur des spécialistes de l'orientation professionnelle ou du développement de carrière?

17,7 %

**Vu
positivement,
mais...**

« La valeur semble avoir remonté dans les dernières années. »

« En général, les gens ont une bonne perception de ces professionnels, mais je crois que plusieurs personnes ne savent pas exactement comment ils peuvent leur venir en aide. »

Selon vous, de quelle façon le public perçoit-il la valeur des spécialistes de l'orientation professionnelle ou du développement de carrière?

10,7 %

Ça dépend.

« Sentiments variés selon l'expérience de chacun, ayant eu un contact ou non avec un de ces spécialistes, une bonne ou une mauvaise expérience, ou une expérience significative ou non. »

Selon vous, de quelle façon le public perçoit-il la valeur des spécialistes de l'orientation professionnelle ou du développement de carrière?

10,2 %

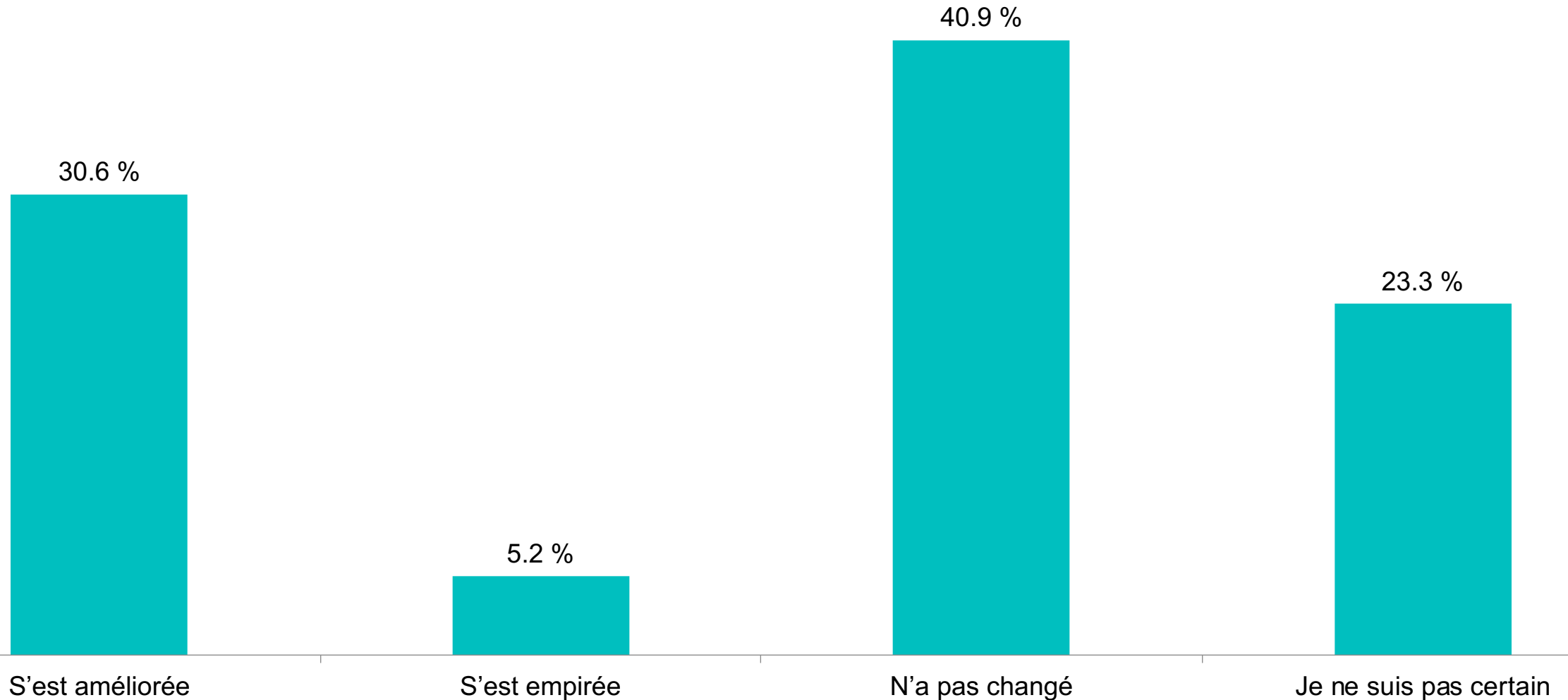
Mal informés, confus, irréalistes sur la nature et le but des services d'orientation professionnelle

« Ils comprennent mal ma formation et le niveau de scolarité nécessaire à l'exercice de mes fonctions. »

« Mal perçu... On va passer un test et parler de leur avenir... »

Selon vous, au cours des dernières années, la perception du public au sujet de la valeur des spécialistes de l'orientation professionnelle ou du développement de carrière :

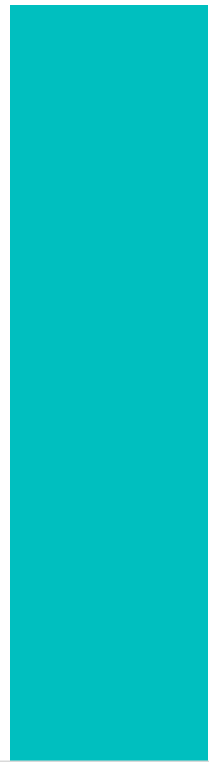
N = 1 326



Le principal manque à combler que vous avez constaté chez les étudiants et les clients en transition de carrière

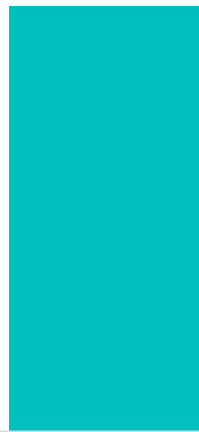
N = 1 325

41.7 %



Manque de connaissances
relativement aux emplois de l'avenir
et aux options de carrière

23.5 %



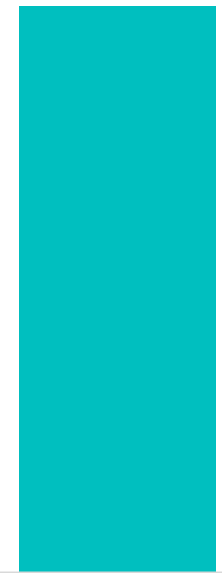
Manque de repères pour savoir
comment entamer dès maintenant
des démarches de recherche
d'emploi fructueuses

3.6 %



Inquiétude en ce qui concerne la
façon de se créer un portfolio et de
bâtir une carrière en tant que pigiste
ou contractuel

31.2 %



Difficulté à développer une résilience
émotionnelle pour s'adapter au
changement

La principale préoccupation que les étudiants et les clients vous ont confiée en ce qui concerne la façon d'orienter leur carrière

N = 1 320

ON = 39,6 %
Atlantique = 38,5 %

SK/MB = 43,4 %
BC = 41,2 %
AB = 40,3 %

QC = 50,7 %

33,5 %
Nécessité de trouver
un emploi
immédiatement pour
payer les factures

33,5 %
Obligation de suivre
une formation et
d'acquérir des
compétences pour
être concurrentiel sur
le marché du travail

31,4 %
Croisée des chemins
sur le plan
professionnel –
insatisfaction ou
indécision quant aux
prochaines étapes à
suivre

Crainte que leur rôle
actuel devienne bientôt
obsolète

1,6 %

Qu'est-ce qui inquiète le plus les Canadiens que vous conseillez relativement aux prochaines étapes de leur carrière?

N = 1 323

BC = 59,2 %
Atlantique = 55,6 %
ON = 54,5 %
MB = 52,1 %
AB = 47,1 %

QC = 70,2 %
AB = 47,1 %

49,4 %
Préoccupation
quant à leur
capacité de trouver
un emploi bien
rémunéré

45,3 %
Incertitude quant à
leurs forces et à
leurs champs
d'intérêt, et peur de
ne pas prendre la
bonne
décision quant à
leur carrière

Crainte de l'intelligence artificielle et
de l'automatisation et de leurs
impacts potentiels sur leurs
perspectives d'emploi

3,2 %

Incertitude quant à la façon d'obtenir
une promotion ou de passer à un
échelon supérieur dans leur
domaine

2,1 %

« J'aurais dû faire en sorte de **mieux me comprendre** et de choisir une carrière qui correspond à **mes valeurs**. »

71 %

**Très souvent/
Assez souvent**

« J'aurais souhaité ne pas subir de **pression** dans mon choix de carrière afin d'éviter de suivre un parcours qui ne correspond pas à mes aspirations. »

66,5 %
Très souvent/
Assez souvent

« J'aurais dû éviter de **jouer la carte de la sécurité** et de laisser la **peur** orienter mes choix de carrière. »

61 %

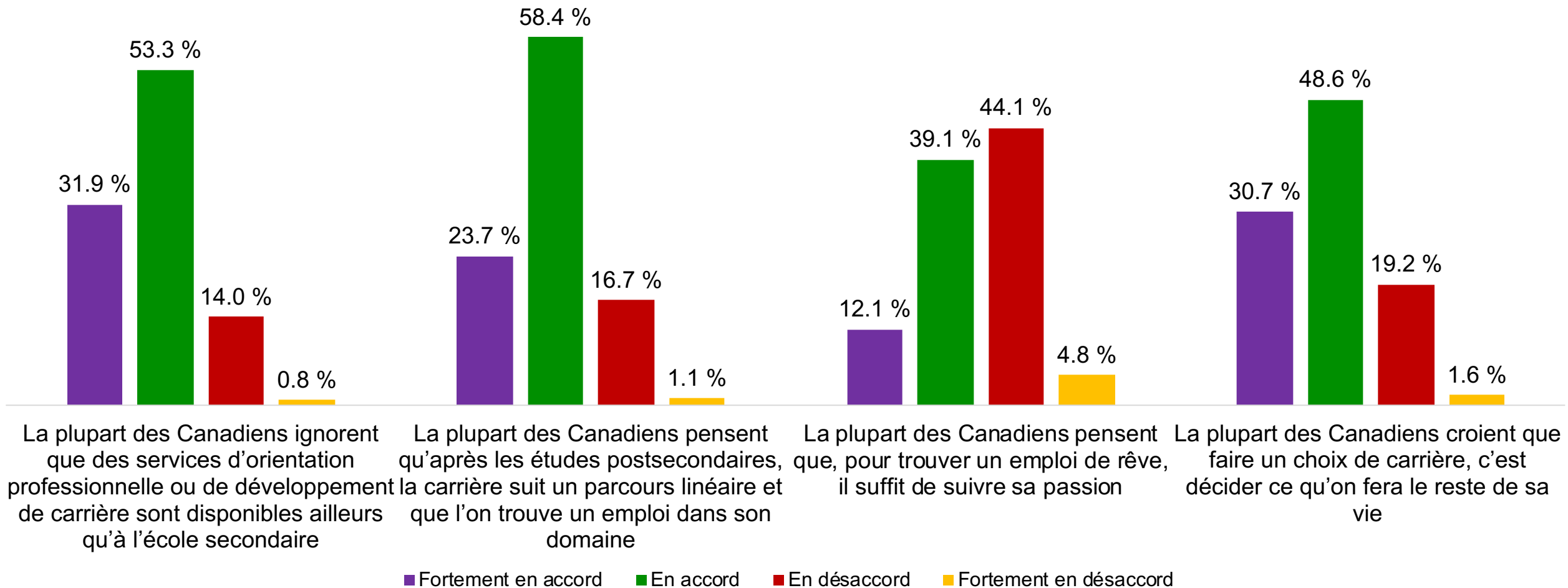
**Très souvent/
Assez souvent**

« J'aurais dû **éviter de me limiter si tôt dans mes options** afin de pouvoir explorer d'autres carrières. »

58,8 %
Très souvent/
Assez souvent

En fonction de ce que vous avez appris dans le cadre de vos fonctions, indiquez dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec le fait que les mythes suivants sur la carrière sont réels.

N = 1 334



Indiquez la fréquence à laquelle vous entendez ces opinions de la part des étudiants et clients avec qui vous travaillez relativement à ce qu'ils aimeraient changer de leur passé s'ils le pouvaient.

N = 1 328

