



Thème 1 - Promouvoir l'évolution des mentalités en matière de développement de carrière (connaissances, compétences, attitudes) chez les Canadiens en général, comme voie vers la responsabilisation et une vie meilleure. (État futur : Tous les Canadiens ont la capacité et la volonté de gérer leur propre développement de carrière et de l'adapter continuellement.)

Les professionnels du développement de carrière nous ont dit qu'un grand nombre des étudiants et des clients avec lesquels ils travaillent regrettent leur choix de carrière, éprouvent de l'anxiété face au choix de carrière et croient à des mythes persistants sur la carrière. ([Sondage 2019 du CERIC auprès des spécialistes en développement de carrière](#)) Bon nombre des acteurs dans le domaine du développement de carrière désirent voir des « Canadiens conscients de leur carrière », outillés pour façonner leur carrière de manière proactive en fonction de l'avenir qu'ils souhaitent. Pour ce faire, il faut s'assurer que les personnes ont une bonne connaissance d'elles-mêmes, qu'elles comprennent le marché du travail et qu'elles sont résilientes face au changement continu (c'est-à-dire qu'elles ont les compétences requises en matière de responsabilisation et de navigation vis-à-vis de leur carrière).

Thème 2 - Promouvoir de façon générale auprès des Canadiens de divers âges et à divers stades de la vie la possibilité de travailler avec un professionnel du développement de carrière. (État futur : Tous les Canadiens savent ce que font les professionnels du développement de carrière, reconnaissent leur importance et savent où et comment les trouver.)

Des études récentes montrent que le taux d'utilisation des services d'orientation professionnelle par les Canadiens est inférieur à celui des autres pays de l'OCDE. Seulement 19 % des adultes canadiens (âgés de 25 à 64 ans) et 50 % des jeunes Canadiens (âgés de 18 à 24 ans) disent avoir utilisé des services d'orientation professionnelle au cours des cinq dernières années ([Conseil de l'information sur le marché du travail et Centre des Compétences futures, 2021](#)). En même temps, la plupart des intervenants en développement de carrière reconnaissent que tous les Canadiens tireraient profit de la possibilité d'obtenir des conseils et du soutien d'un professionnel du développement de carrière, tôt et aussi souvent que nécessaire.

Thème 3 - Plaider auprès des décideurs gouvernementaux en faveur d'un meilleur financement et de la prestation de services d'emploi et d'orientation universellement accessibles et financés par des fonds publics. (État futur : Les gouvernements au Canada financent et mandatent des services d'emploi et d'orientation durables, cohérents et accessibles.)

Plusieurs [publications](#), [rapports](#) et [articles](#) récents ont démontré un besoin accru pour des services d'emploi et d'orientation de haute qualité au Canada en raison de la pandémie et de bouleversements économiques et sociaux liés aux besoins futurs en matière de compétences et de main-d'œuvre. Le système actuel de services à l'emploi financés par l'État est considéré comme fragmenté, « brisé » et fondé sur un modèle d'« échec d'abord » (les gens y accèdent en cas de mise à pied, de blessure ou de crise). Les intervenants de l'ensemble du secteur désirent fortement une approche plus coordonnée et complète qui fournit des services accessibles et inclusifs.

Thème 4 - Plaider auprès des décideurs gouvernementaux et des conseils scolaires en faveur d'un meilleur financement et de la prestation de services d'emploi et d'orientation universellement accessibles au sein du système scolaire, de la maternelle à la 12^e année. (État futur : Chaque école au Canada offre des services d'emploi et d'orientation efficaces et accessibles.)

Pour que les jeunes soient bien préparés pour les études postsecondaires, le marché du travail et une vie de transitions, ils ont besoin de services d'emploi et d'orientation de haute qualité tout au long de leurs études [primaires](#) et [secondaires](#). Cependant, comme c'est le cas pour le scénario décrit pour les services d'orientation professionnelle financés par l'État, le système d'éducation de la maternelle à la 12^e année au Canada est fragmenté. Il est aussi caractérisé par une éducation au choix de carrière limitée dans le contexte du programme éducatif, par un manque de capacité des enseignants et des conseillers en orientation, et par le fait que les élèves marginalisés qui ont besoin de soutien sont les moins susceptibles d'en recevoir.

Thème 5 - Plaider auprès des employeurs avec une analyse de rentabilité pour soutenir le développement de carrière et de compétences des travailleurs canadiens. (État futur : Chaque employeur au Canada s'engage à offrir des programmes et des mécanismes de soutien aux employés pour qu'ils puissent réaliser leurs objectifs de carrière et faire face aux futures perturbations.)

Si la plupart des Canadiens n'ont pas de conseiller en développement de carrière, ils ont en revanche un employeur. Des études révèlent que la majorité des employeurs estiment qu'ils ont un rôle à jouer pour soutenir les objectifs de carrière de leurs employés. Cependant, ils sont peu nombreux à prendre des mesures concrètes à cet égard : 73 % des gestionnaires d'entreprise au Canada conviennent que les employeurs ont la responsabilité d'offrir des programmes de gestion de carrière aux employés, mais seulement 27 % d'entre eux offrent de tels programmes ([sondage des entreprises canadiennes du CERIC et d'EnviroNics, 2022](#)). Il existe assurément des arguments économiques convaincants, surtout dans le contexte du marché du travail actuel, pour que les employeurs investissent dans la carrière de leurs employés.

Thème 6 - Défendre le droit à un travail décent pour les populations du Canada auprès des décideurs gouvernementaux et des employeurs. (État futur : Tous les Canadiens ont accès à un travail qui fait appel à leurs talents et qu'ils considèrent comme gratifiant et enrichissant.)

Un travail décent a été [défini comme](#) « un travail productif (...) dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine ». Un travail décent est également l'[objectif de développement durable n° 8 des Nations Unies](#). Des études révèlent qu'un travail valorisant est lié à un plus grand bien-être pour les personnes et à un plus grand engagement pour les employeurs. Un [mouvement national pour le travail décent](#) a pris naissance au Canada, alors que le travail sous forme d'engagements est de plus en plus précaire et que les occasions d'optimiser le potentiel de la main-d'œuvre et d'accroître la compétitivité du Canada sont de plus en plus nombreuses.

Thème 7 - Promouvoir le développement de carrière comme moyen de renforcer la santé mentale des Canadiens. (État futur : Tous les Canadiens et les prestataires de financement et de programmes comprennent l'influence positive qu'a le développement de carrière sur la santé mentale.)

Un mouvement mondial pour la santé mentale a vu le jour au cours de la dernière décennie. La pandémie a braqué les projecteurs sur cet enjeu à un moment où la santé mentale demeure la principale cause d'invalidité au Canada, avec des coûts très réels pour le bien-être des personnes, la productivité des entreprises et la société dans son ensemble. En même temps, des [études plus récentes](#) font valoir que le développement de carrière est une intervention en santé mentale, tant auprès des adultes que des [jeunes dans les écoles](#). Au-delà des compétences ou de l'emploi, le développement de carrière aide les gens à faire face aux exigences, réduit leur stress et change leur vie de façons qui améliorent leur santé mentale.