

Sondage 2024 du CERIC auprès des spécialistes en développement de carrière

Rapport de la région du Québec



COMMUNITY RESEARCHERS



CERIC

Advancing
Career
Development
in Canada

Promouvoir
le développement
de carrière
au Canada

MÉTHODOLOGIE

Période	De septembre à octobre 2024
Échantillon	Spécialistes en développement de carrière dans tout le Canada
Méthodologie	Sondage en ligne distribué par courriel et sur les médias sociaux
Type de questions	Choix multiples (total à 100 %), réponse multiple (total peut dépasser 100 %) et questions ouvertes
Langues du sondage	Anglais et Français
Taille de l'échantillon	102 répondants
Chercheurs principaux	Gabriel Hachard et Michael Harker, Community Researchers
Analyste de recherche qualitative	Eniola Osazuwa, Community Researchers



Section 1 :

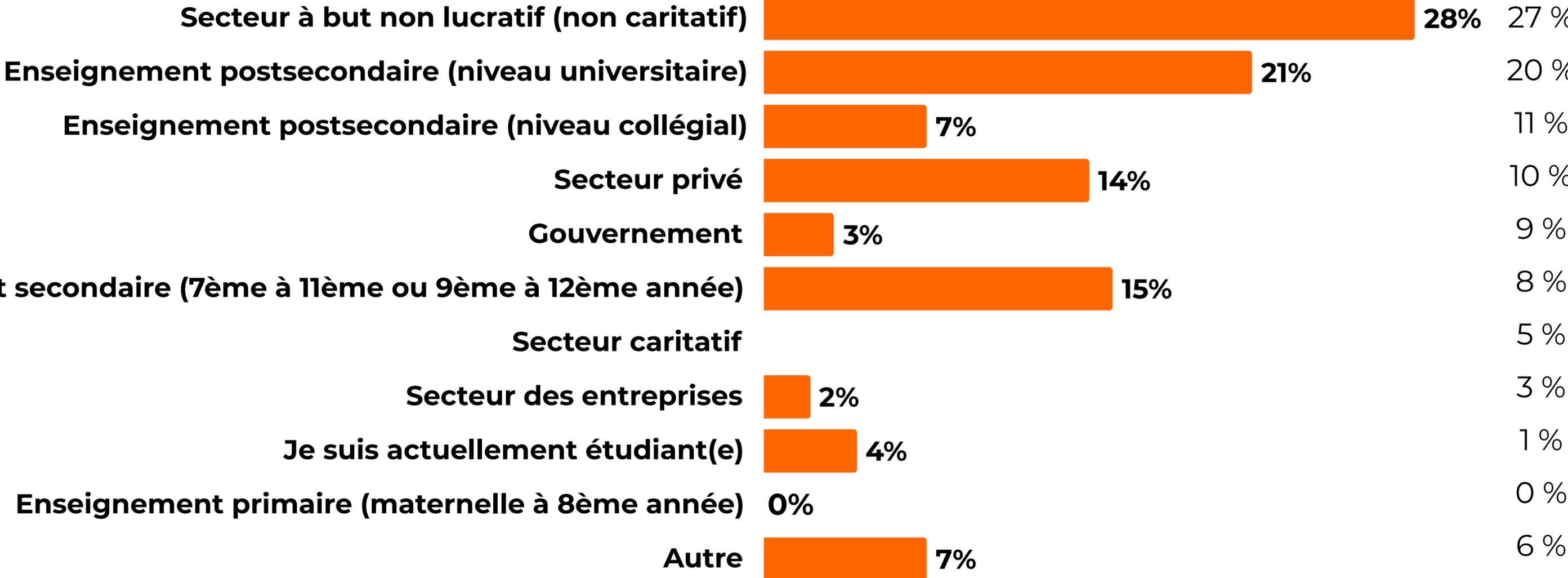
Données démographiques et expérience dans le domaine des services de carrière



Secteur des répondants dans le champ

n=102

National



Taille de l'intégralité de services de développement de carrière

n=98

Je préfère ne pas répondre

1 %

Travailleur autonome

12 %

51 employés et plus

12 %

1 à 4 employés

26 %

26 à 50 employés

8 %

5 à 10 employés

13 %

11 à 25 employés

28 %

Québec

Je préfère ne pas répondre

2 %

Travailleur autonome

8 %

51 employés ou plus

22 %

1 à 4 employés

15 %

26 à 50 employés

14 %

5 à 10 employés

17 %

National

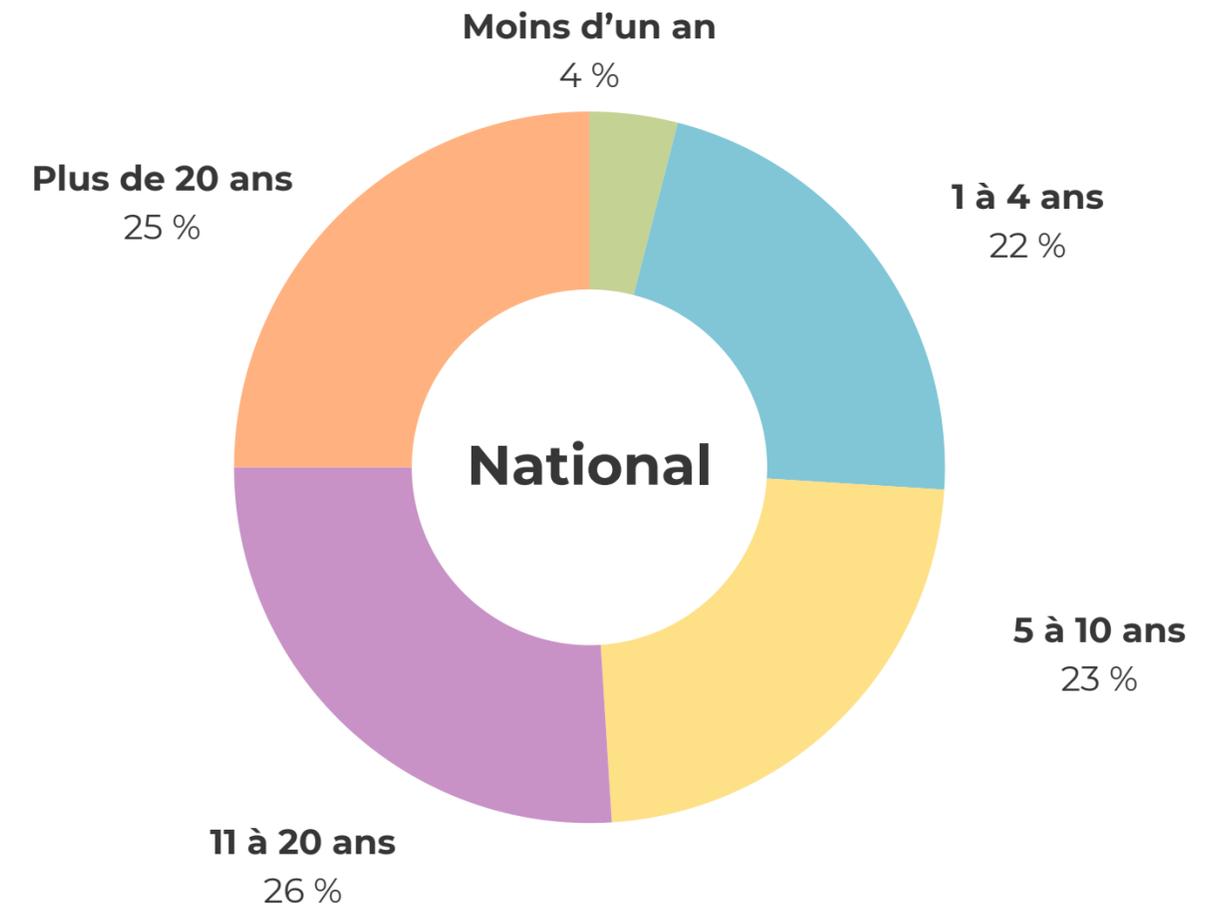
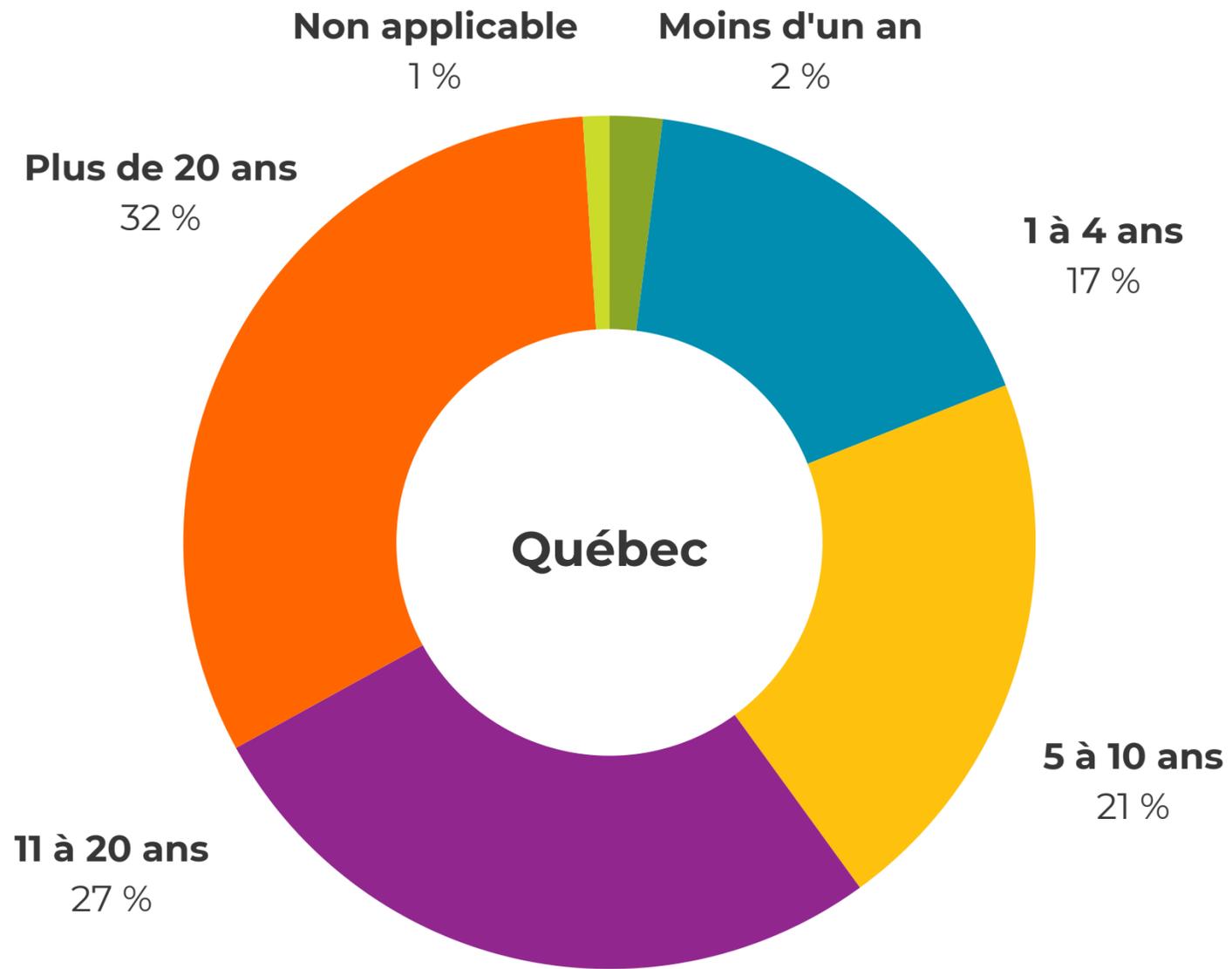
11 à 25 employés

21 %



Temps travaillé dans le domaine du développement professionnel

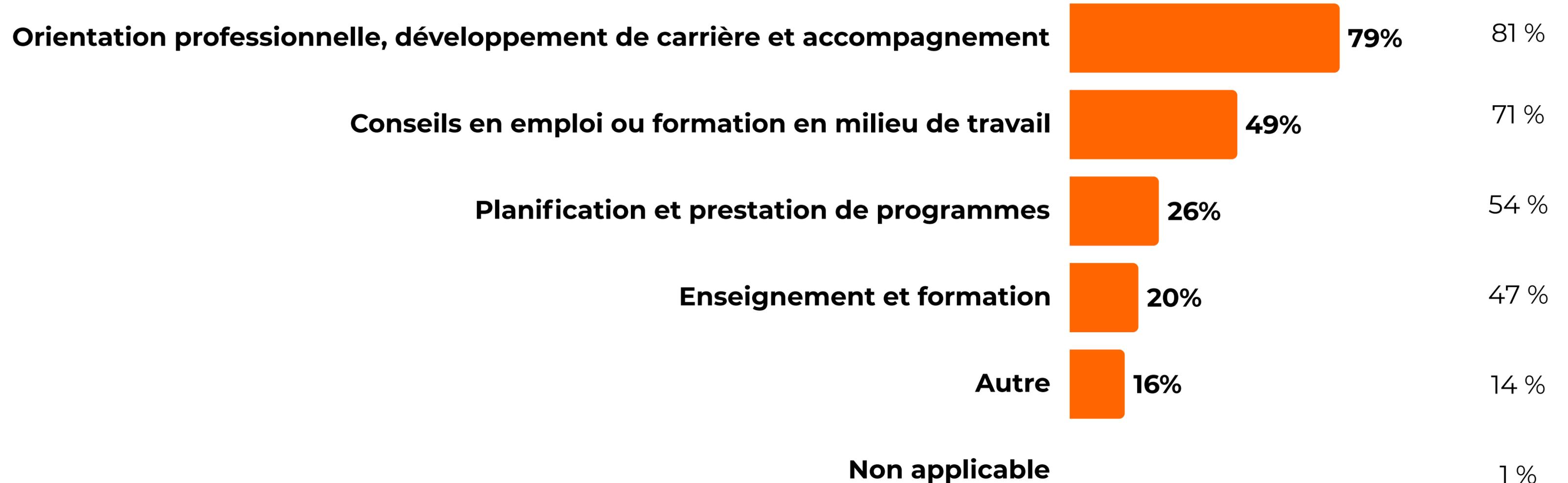
n=98



Services offerts

n=98

National



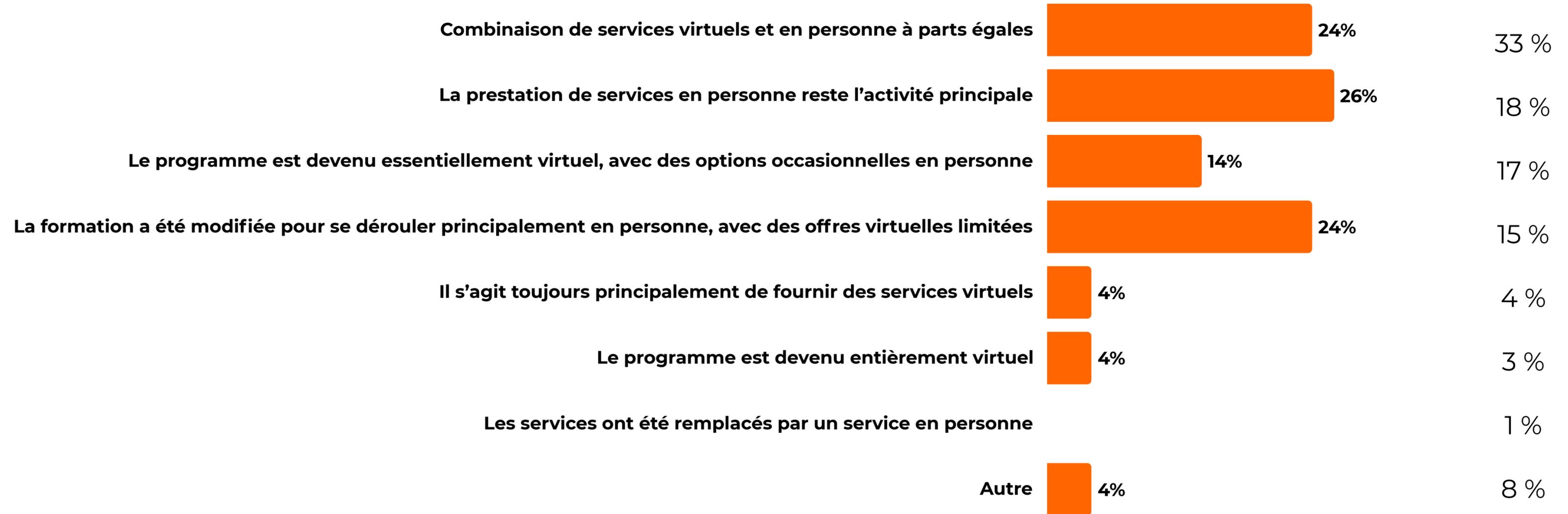
Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent. Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.



Changements dans la prestation des services de carrière depuis la pandémie

n=98

National



Autres réponses populaires : Sans objet (2 %), je ne travaillais pas dans ce domaine avant la pandémie (2 %) et à la retraite (1 %).



Fonctions professionnelles liées au rôle principal du répondant

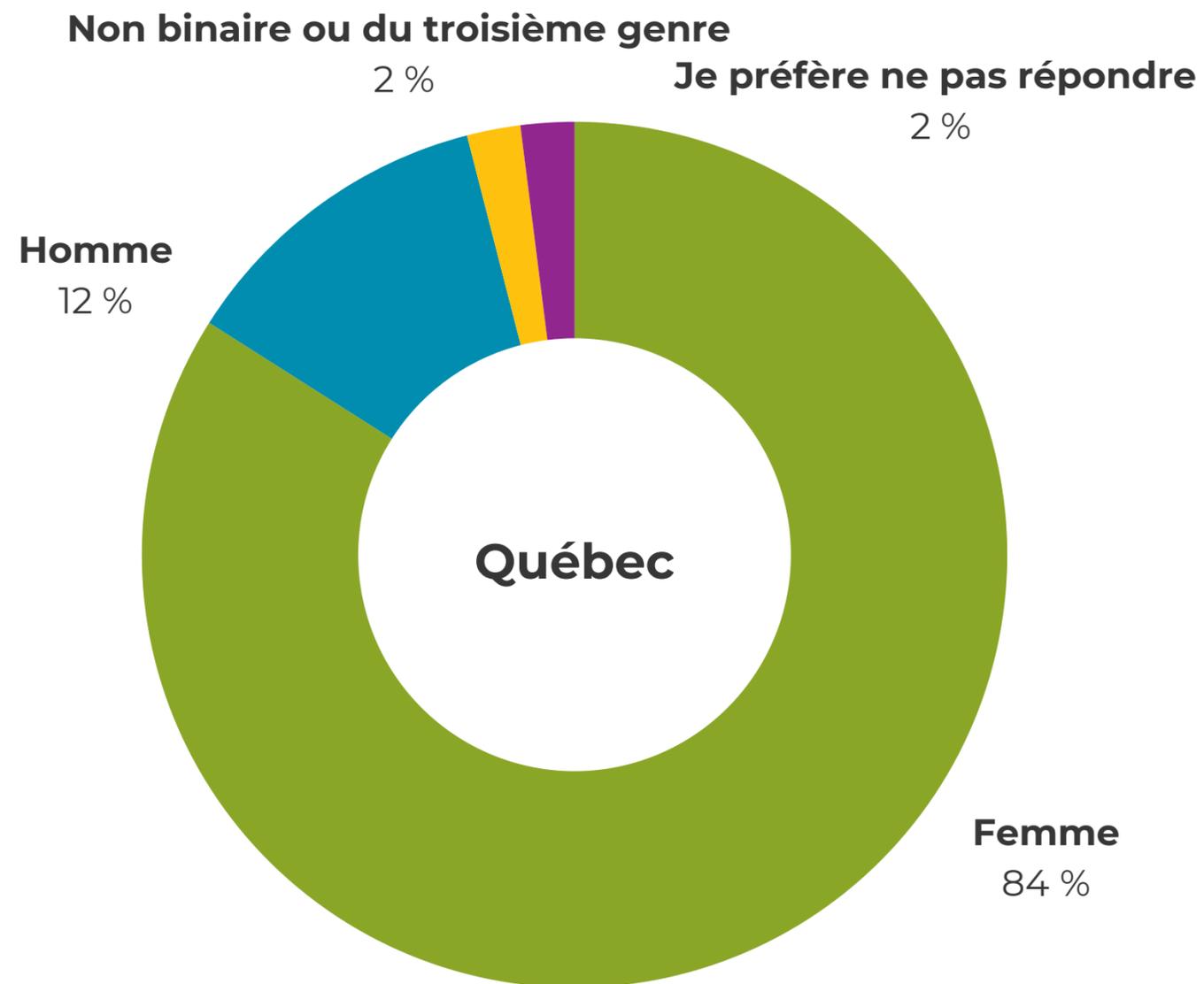
n=98

National



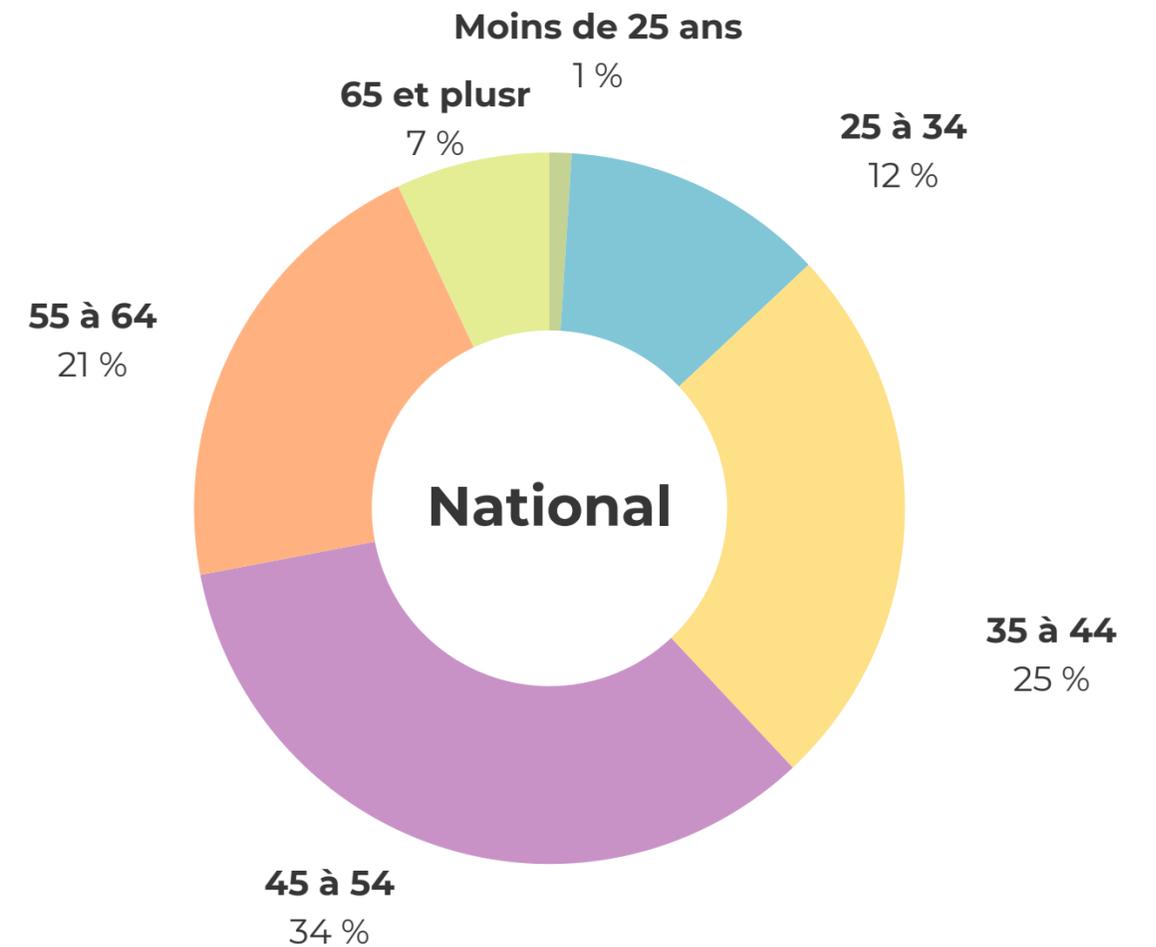
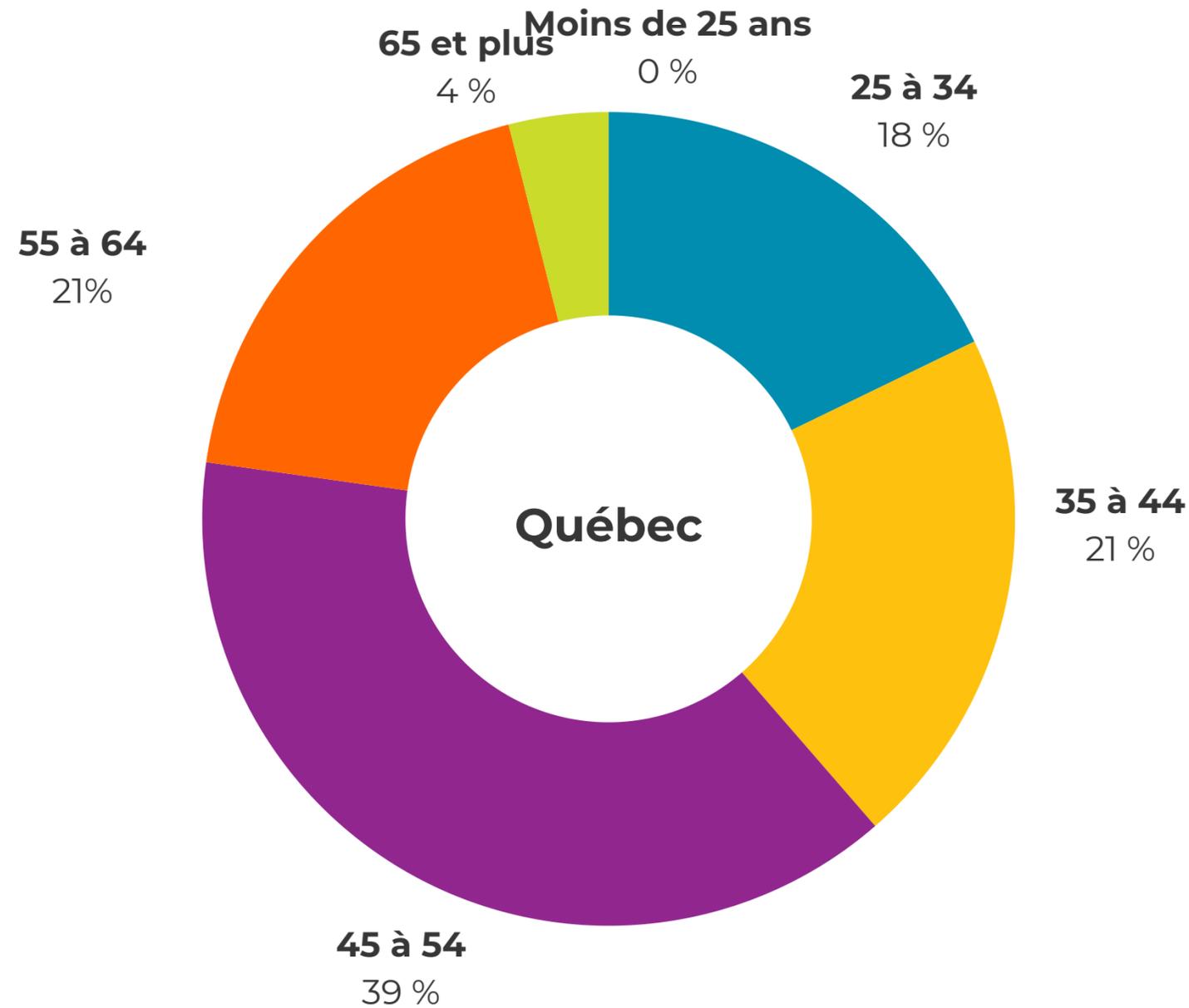
Sexe du répondant

n=86



Âge du répondant

n=102



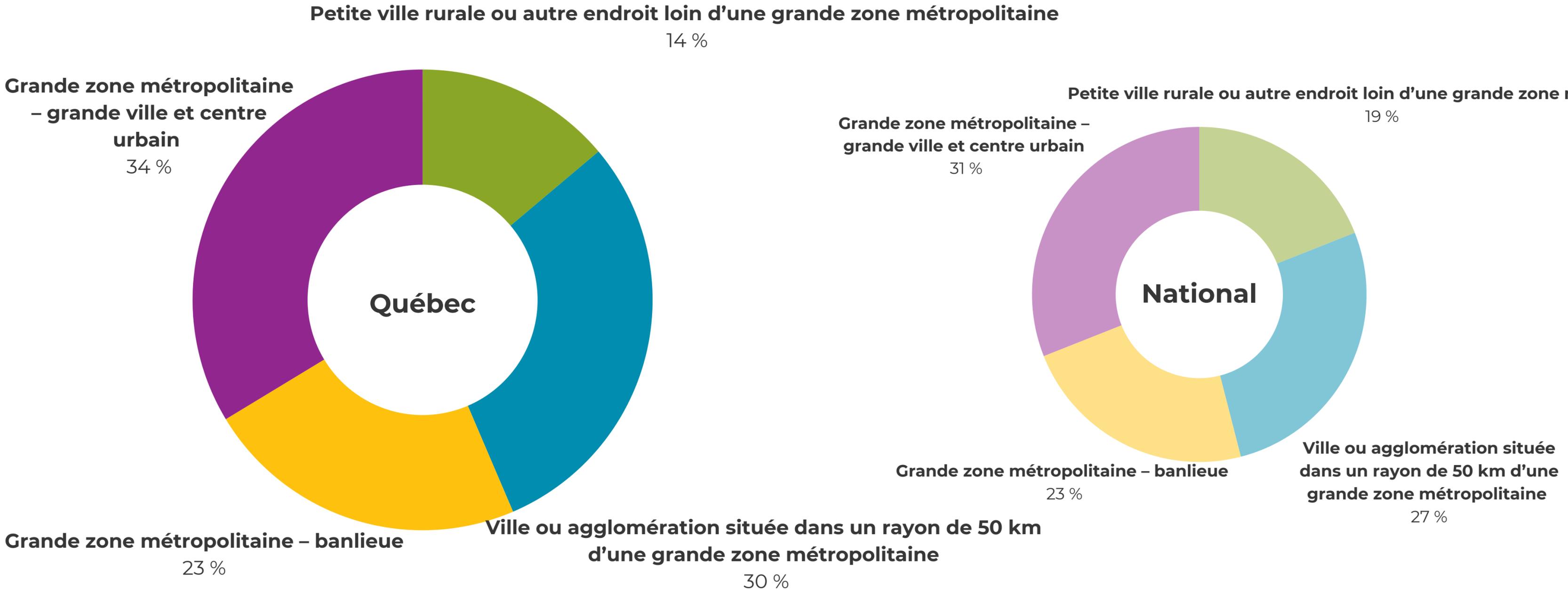
Lieu de résidence du répondant

n=102



Type de communauté

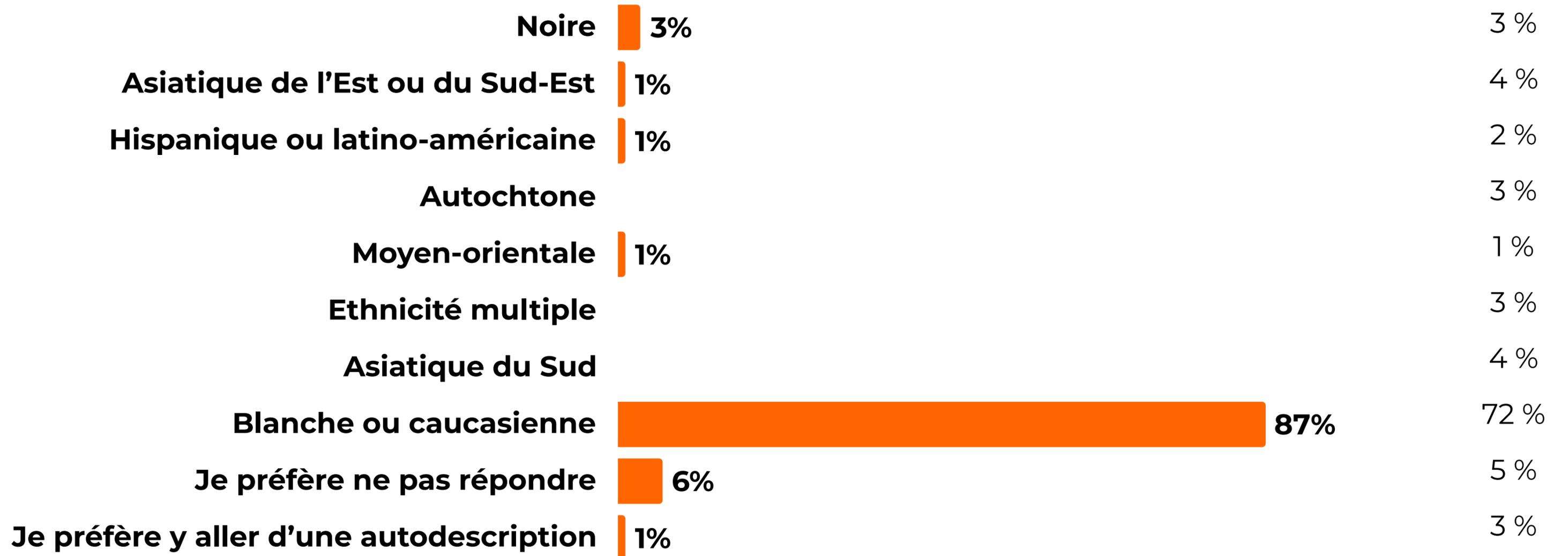
n=101



Identité ethnique du répondant

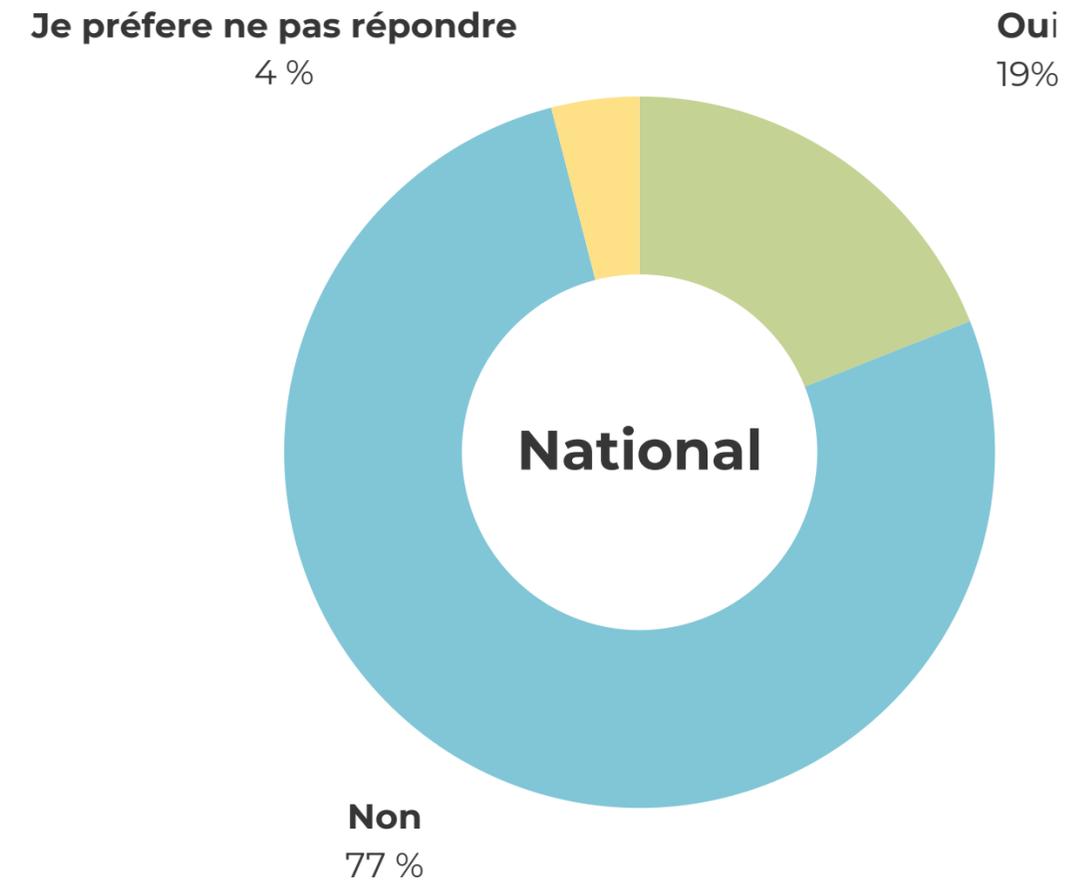
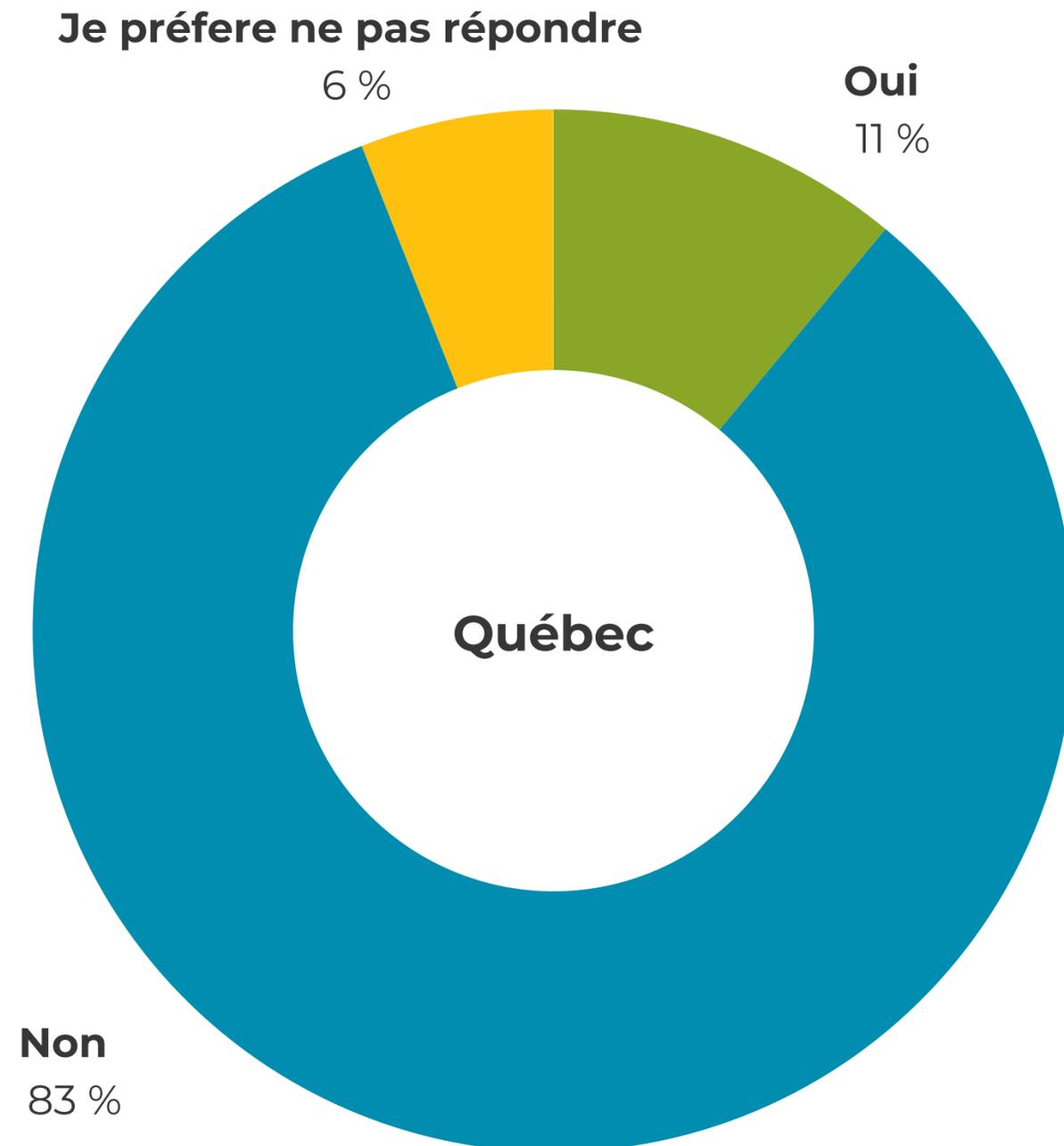
n=101

National



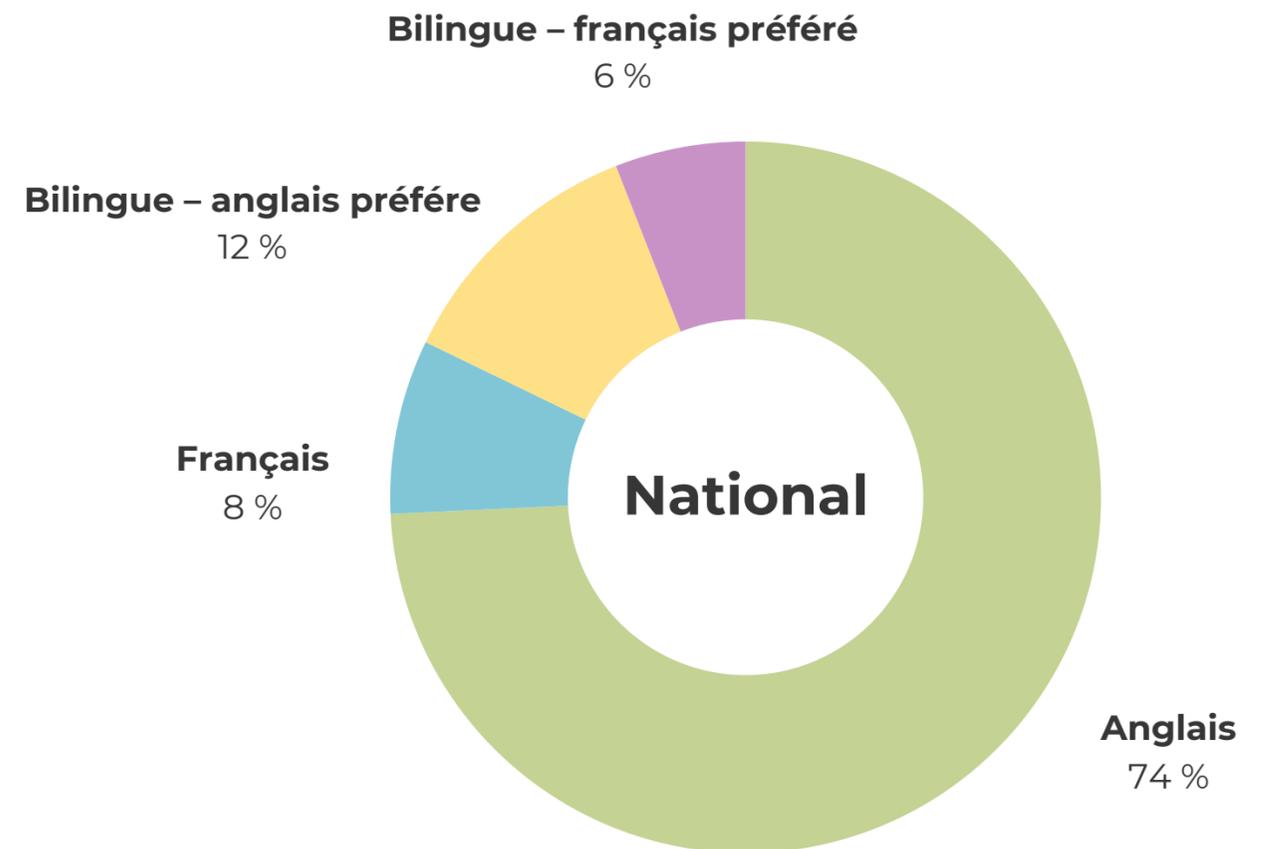
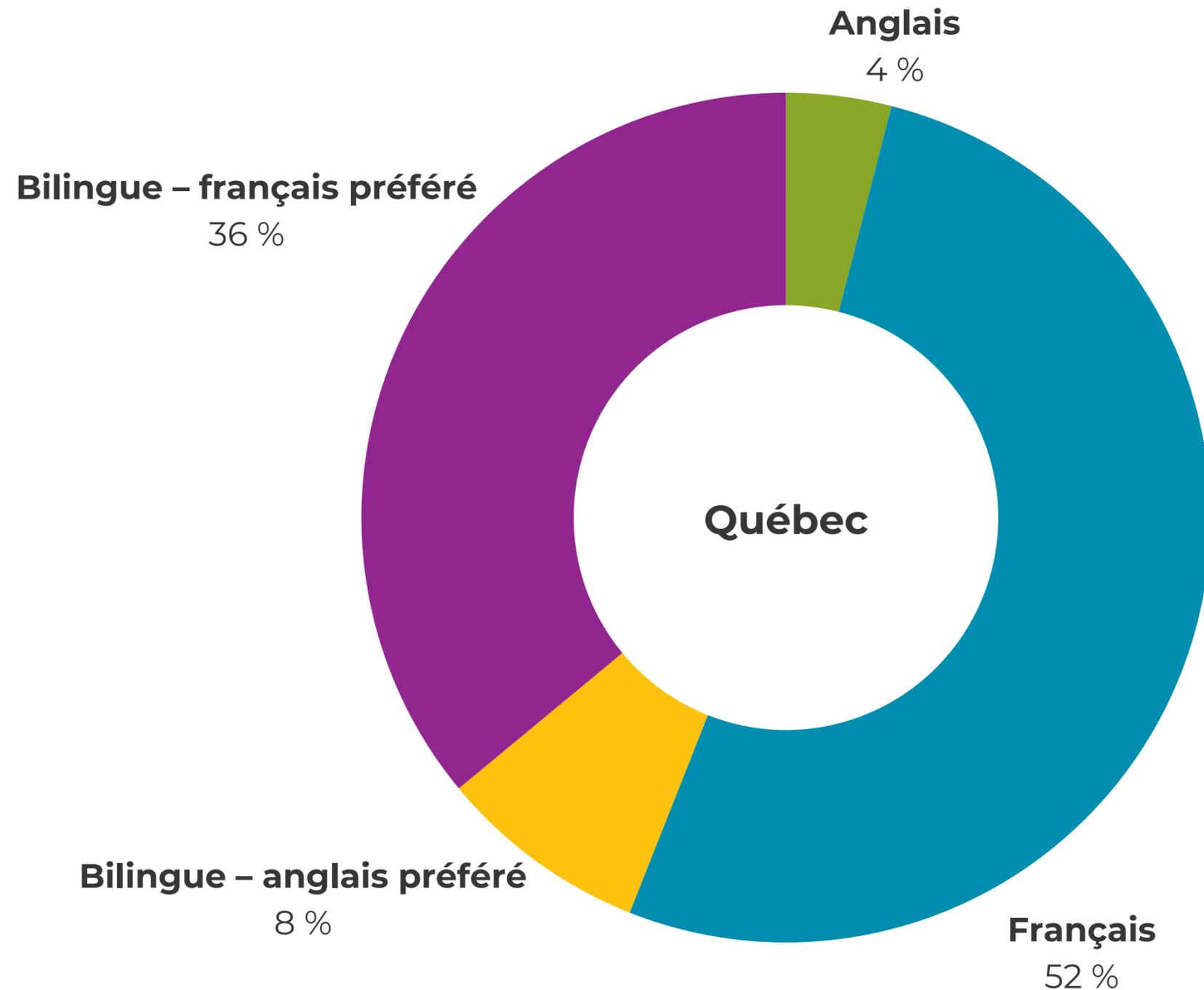
Vivre avec un handicap

n=102



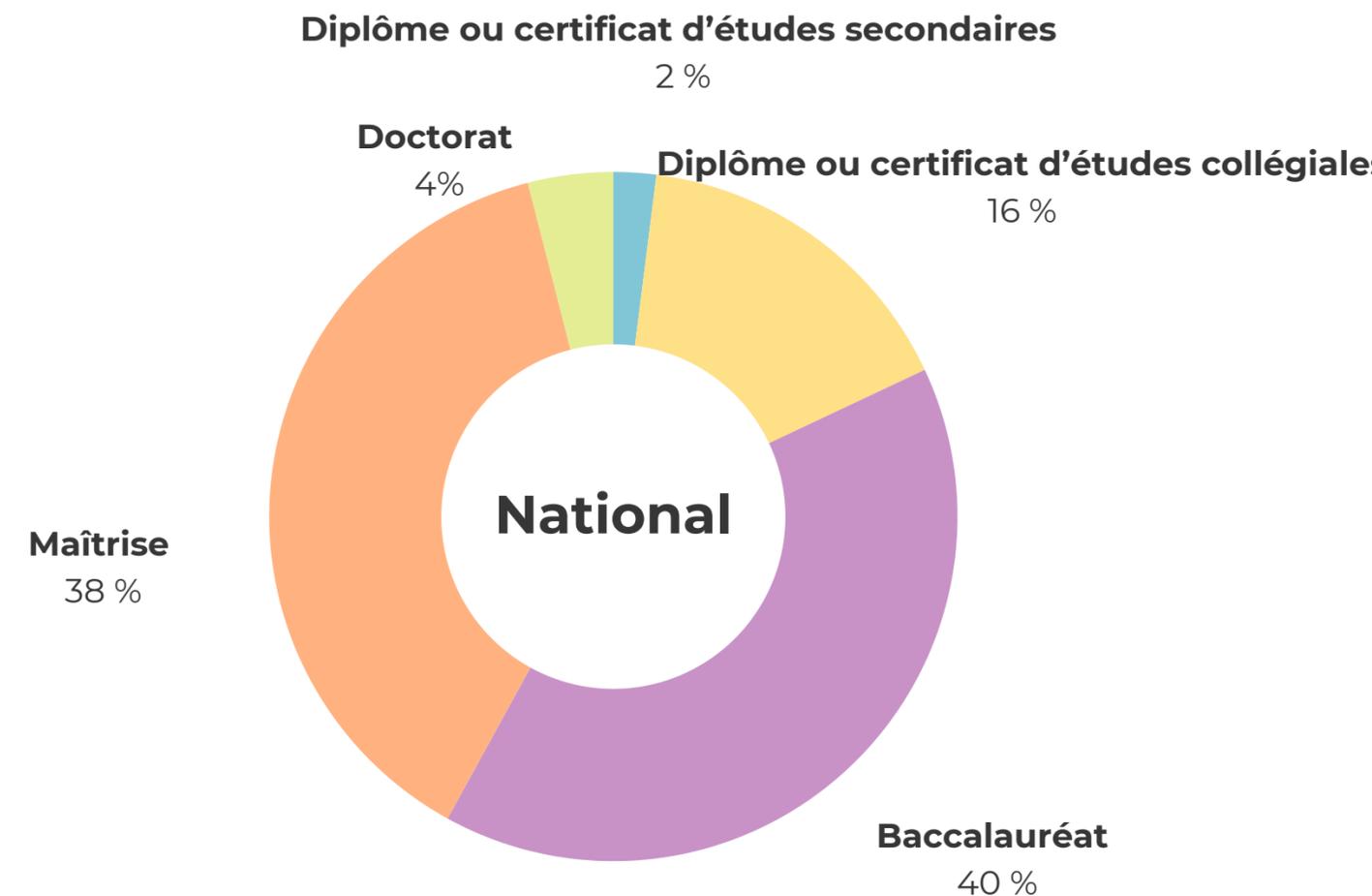
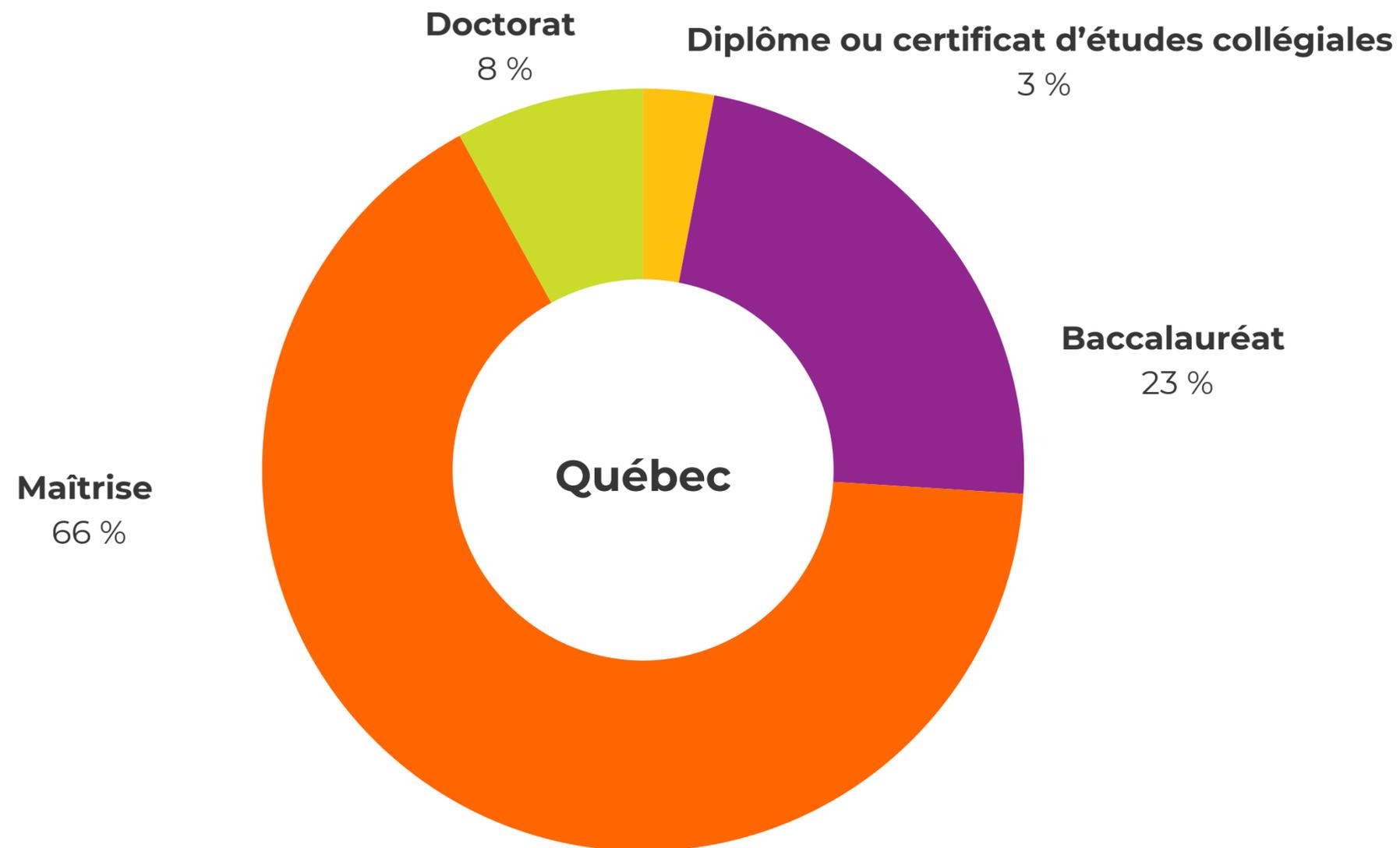
Langue(s) du répondant

n=102



Niveau de scolarité du répondant

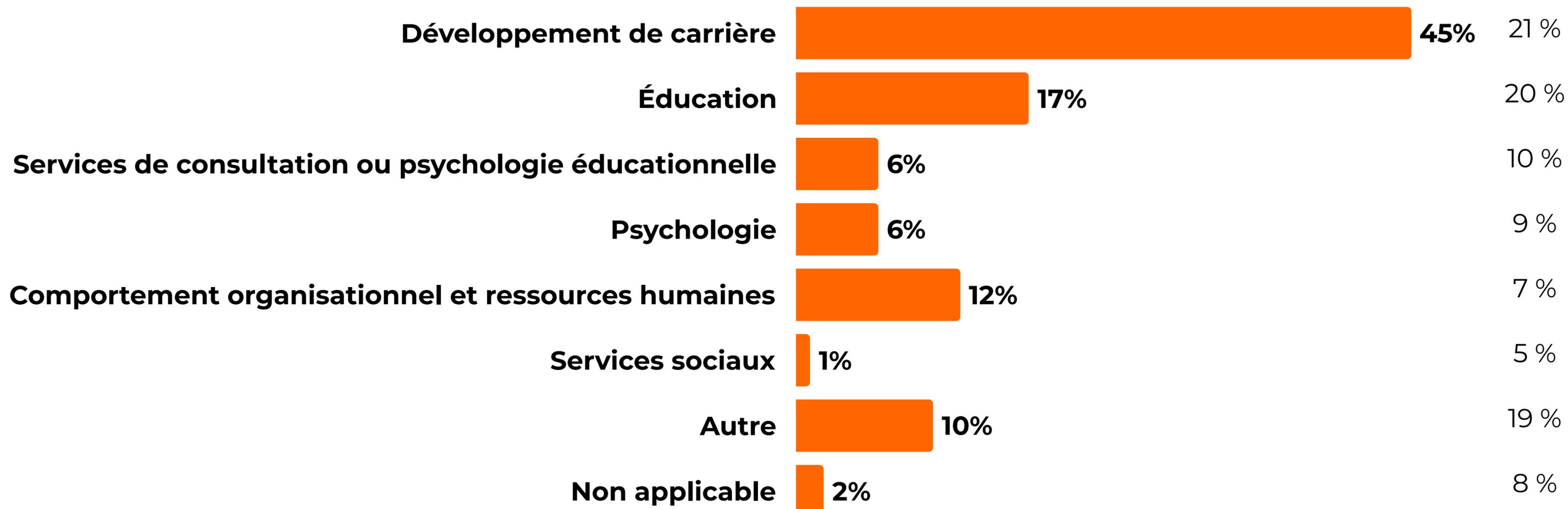
n=95



Principal domaine d'intérêt en éducation

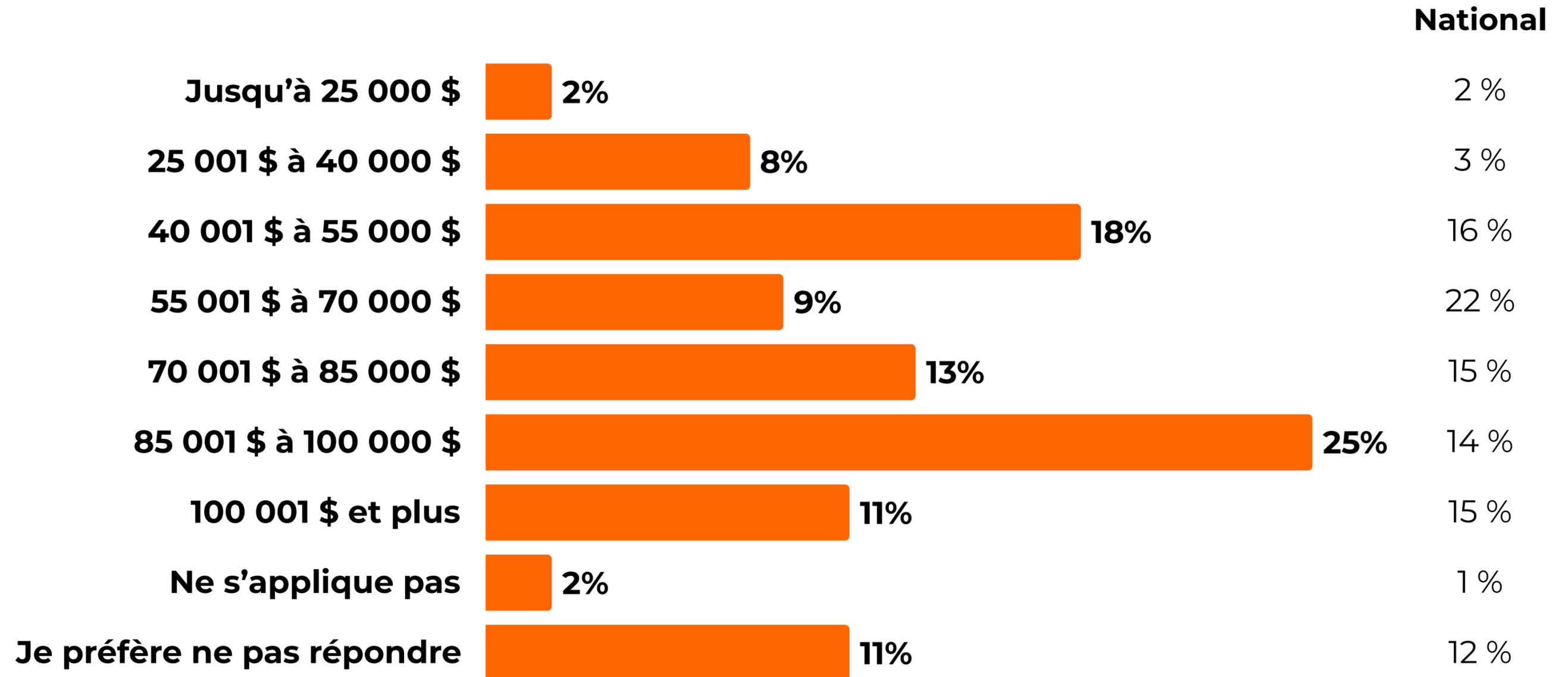
n=98

National



Revenu annuel brut du répondant

n=99

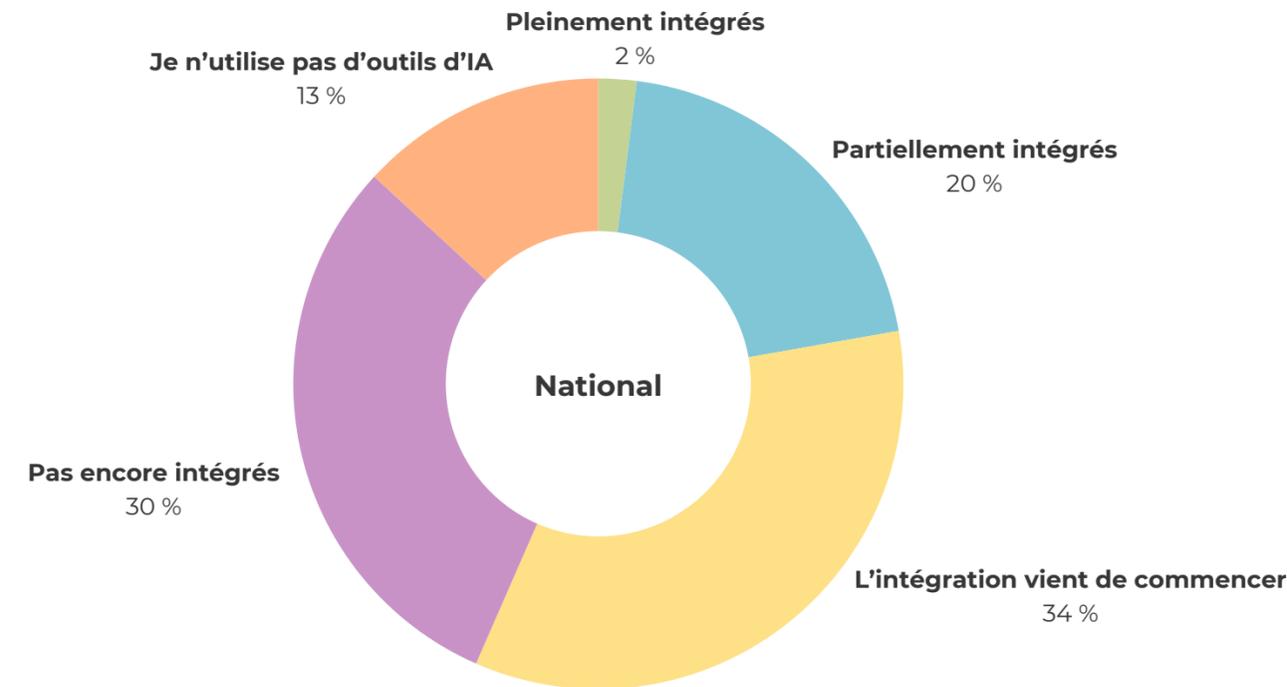
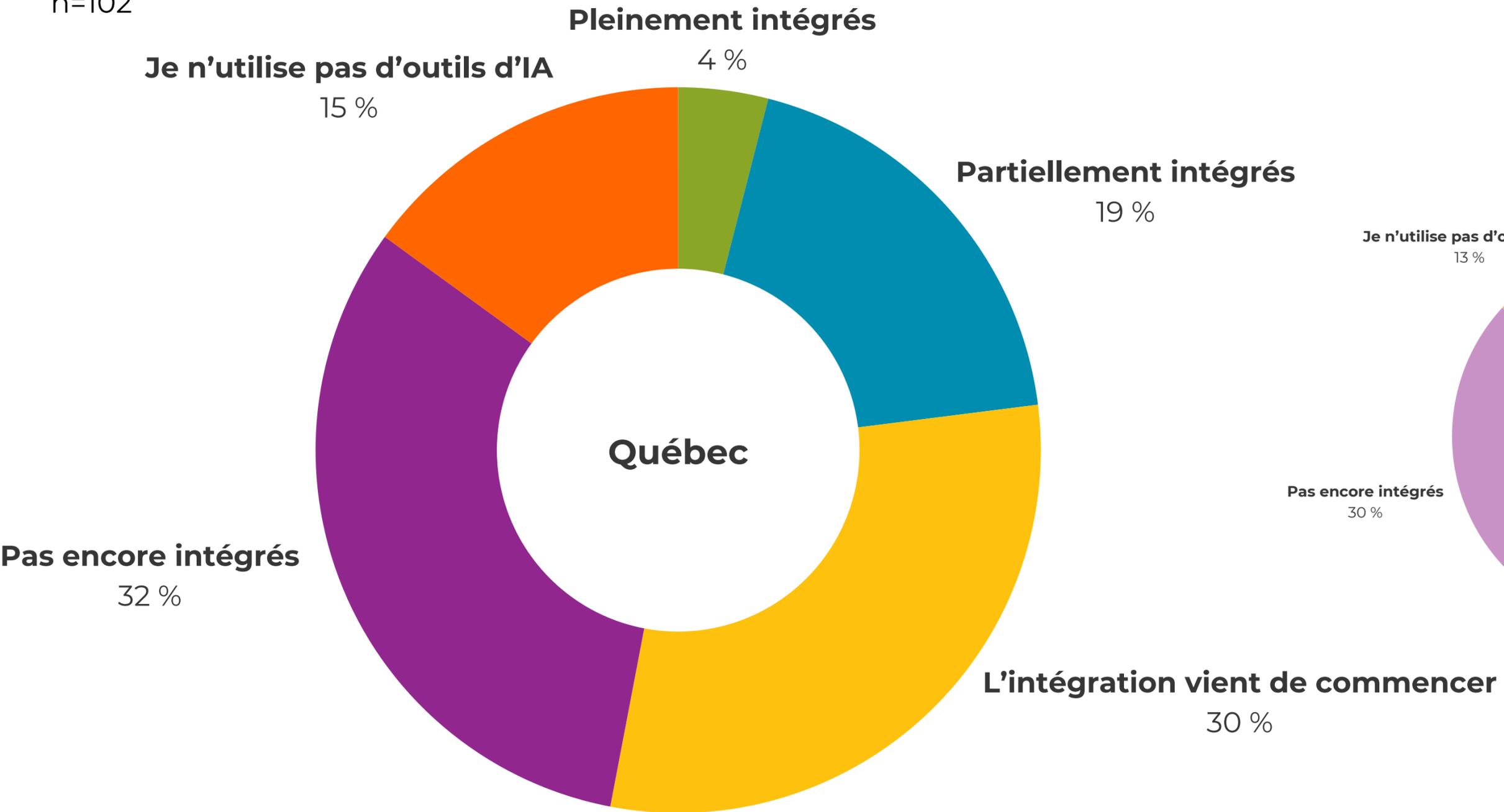


Section 2 :
**Intelligence artificielle dans le
domaine des services de carrière -
Section spéciale 2024**



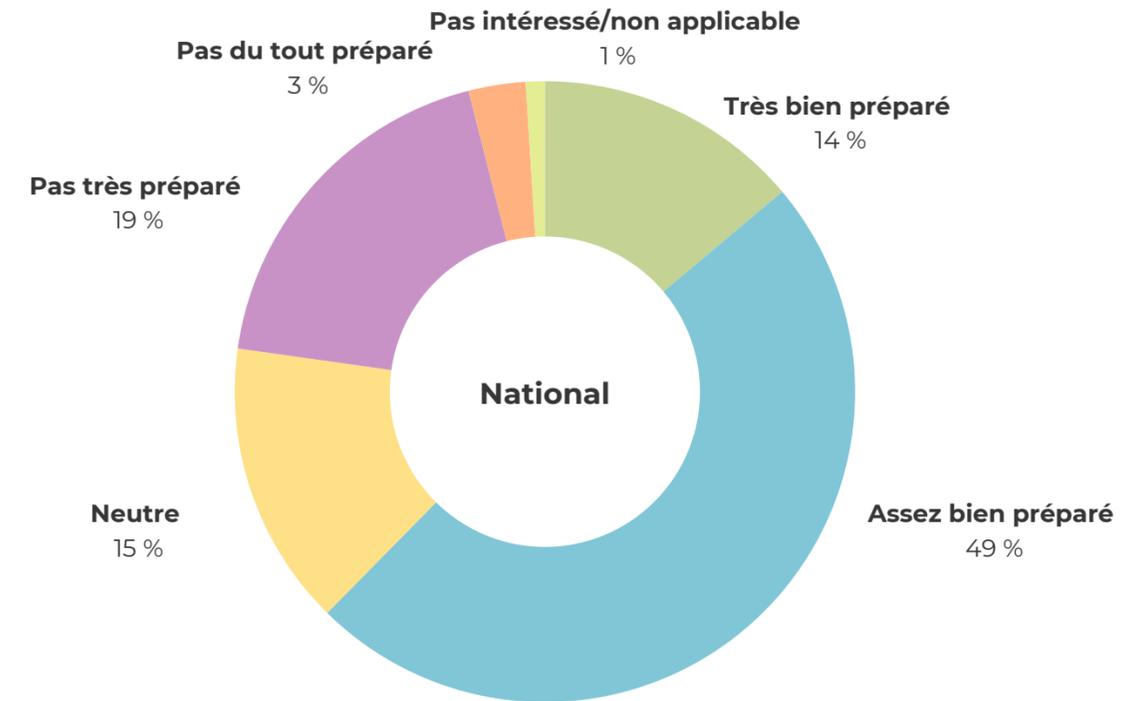
Intégration des outils d'IA

n=102



Préparation à l'intégration des outils d'IA (parmi les utilisateurs d'IA)

n=55

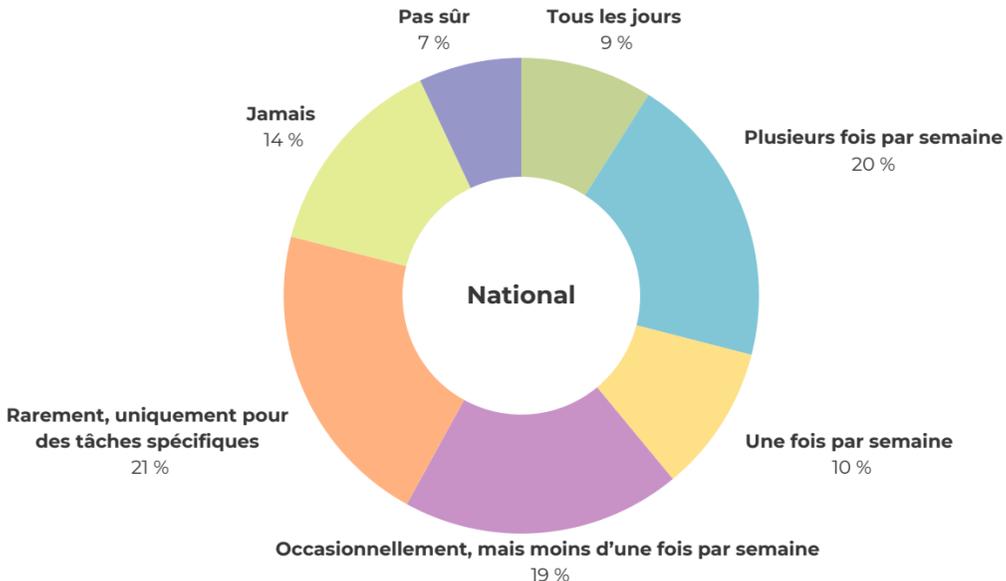
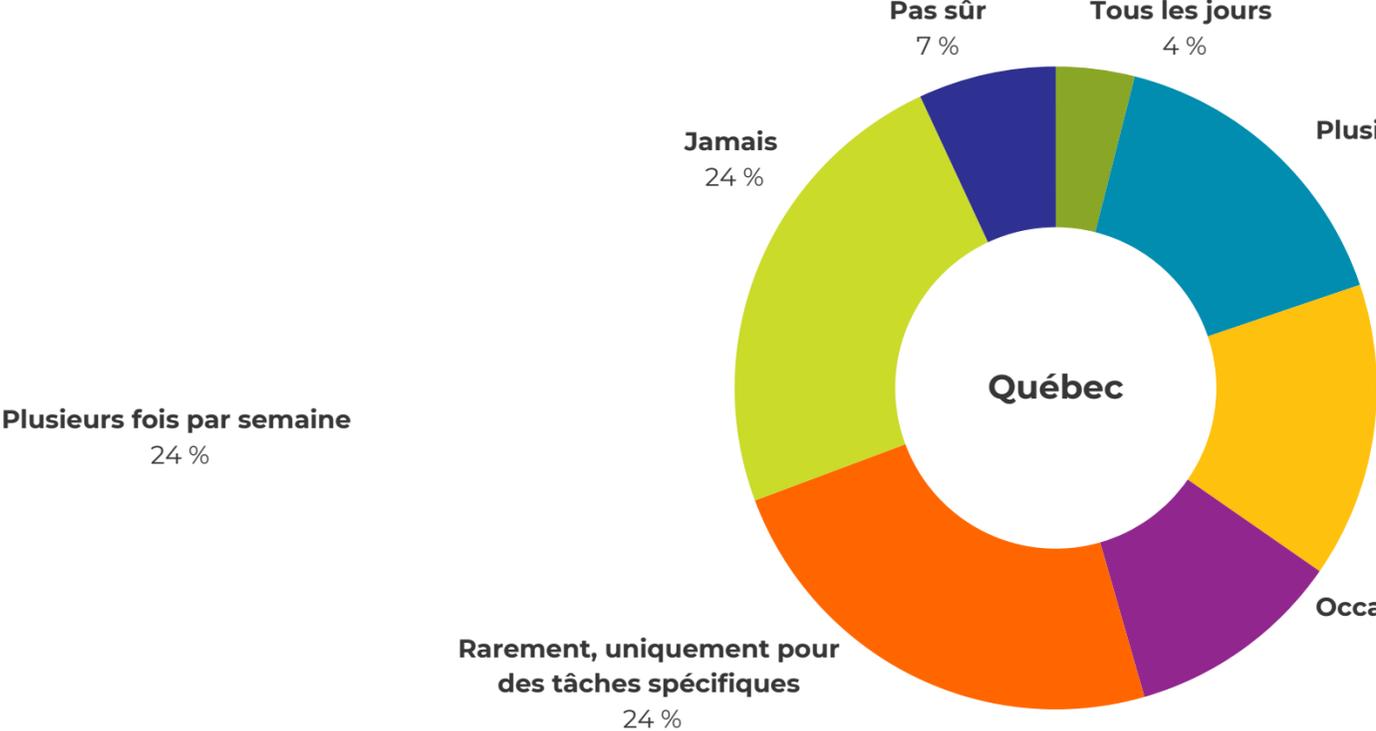
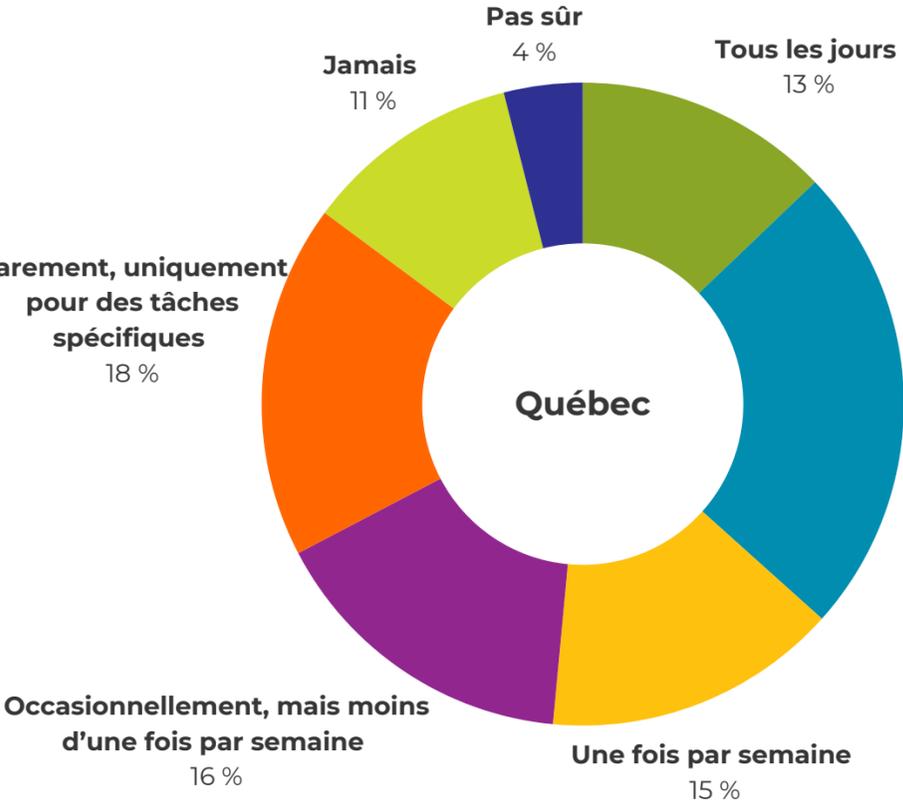


Fréquence d'utilisation des outils d'IA (parmi les utilisateurs d'IA)

n=55

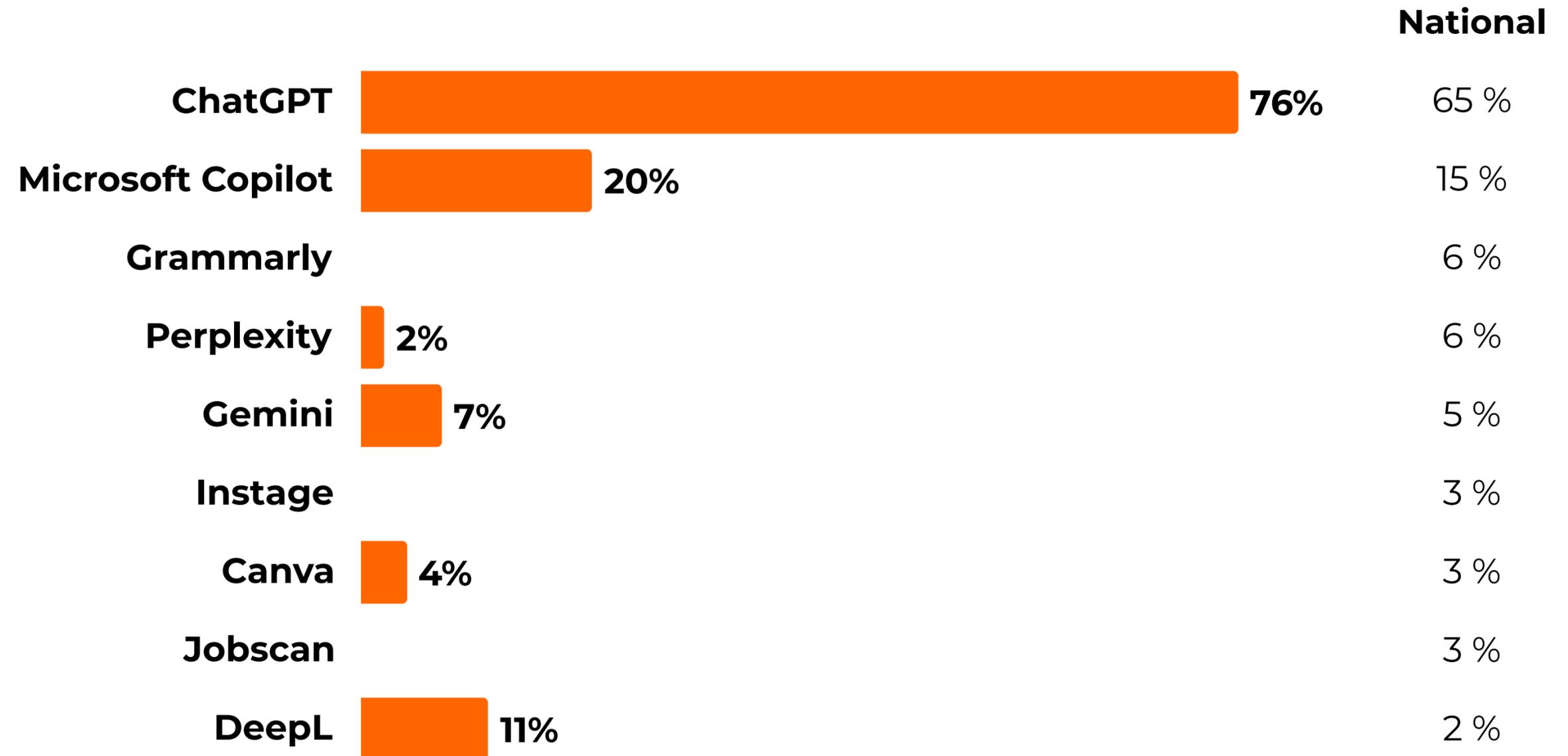
Administration

Soutien direct aux clients



Outils d'IA intégrés à la pratique (parmi les utilisateurs d'IA)

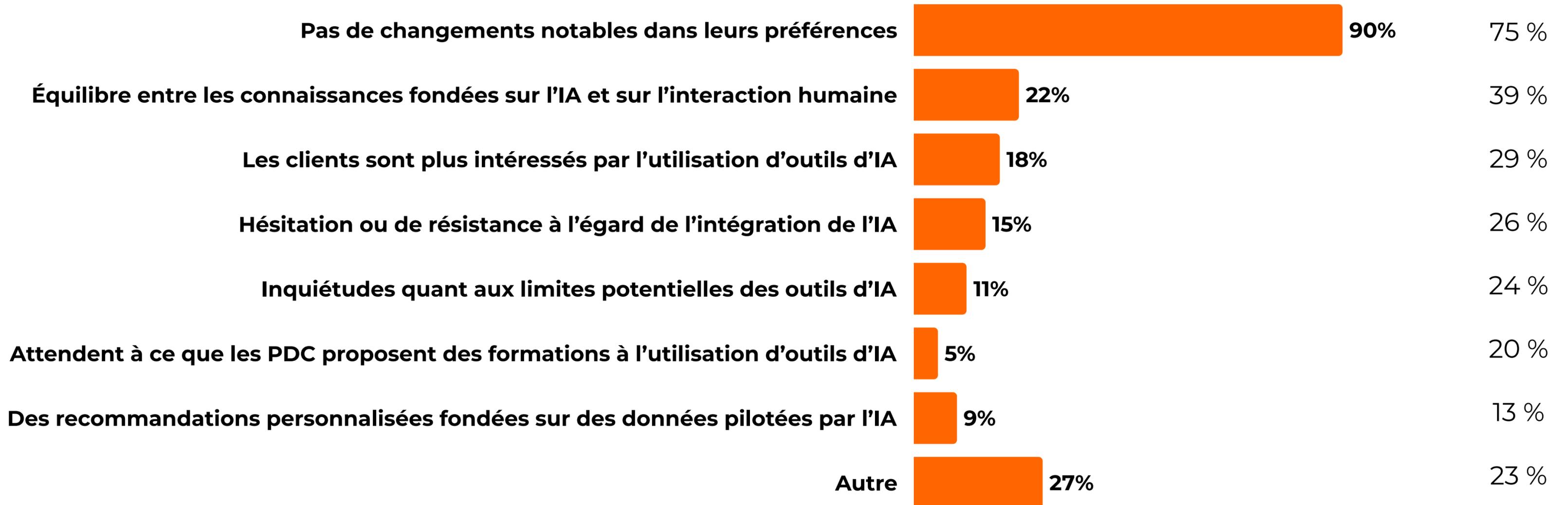
n=46



Changements dans les attentes des clients concernant l'IA

n=55

National



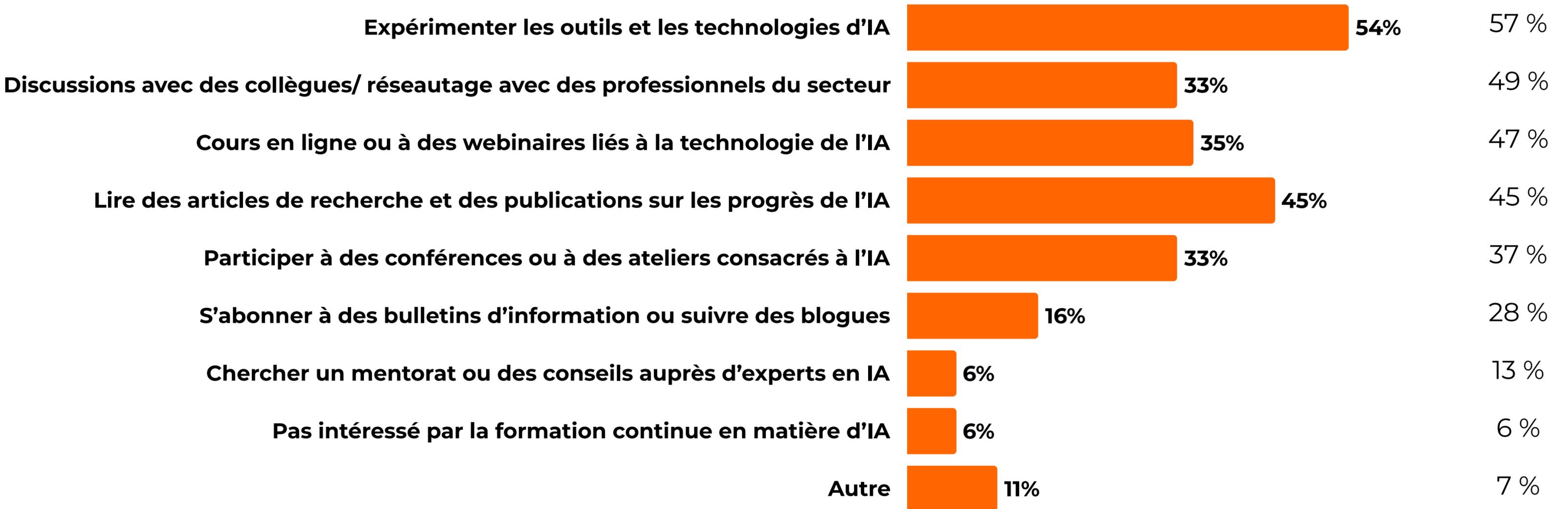
Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent. Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.



Méthodes pour rester au courant des progrès de l'IA

n=102

National



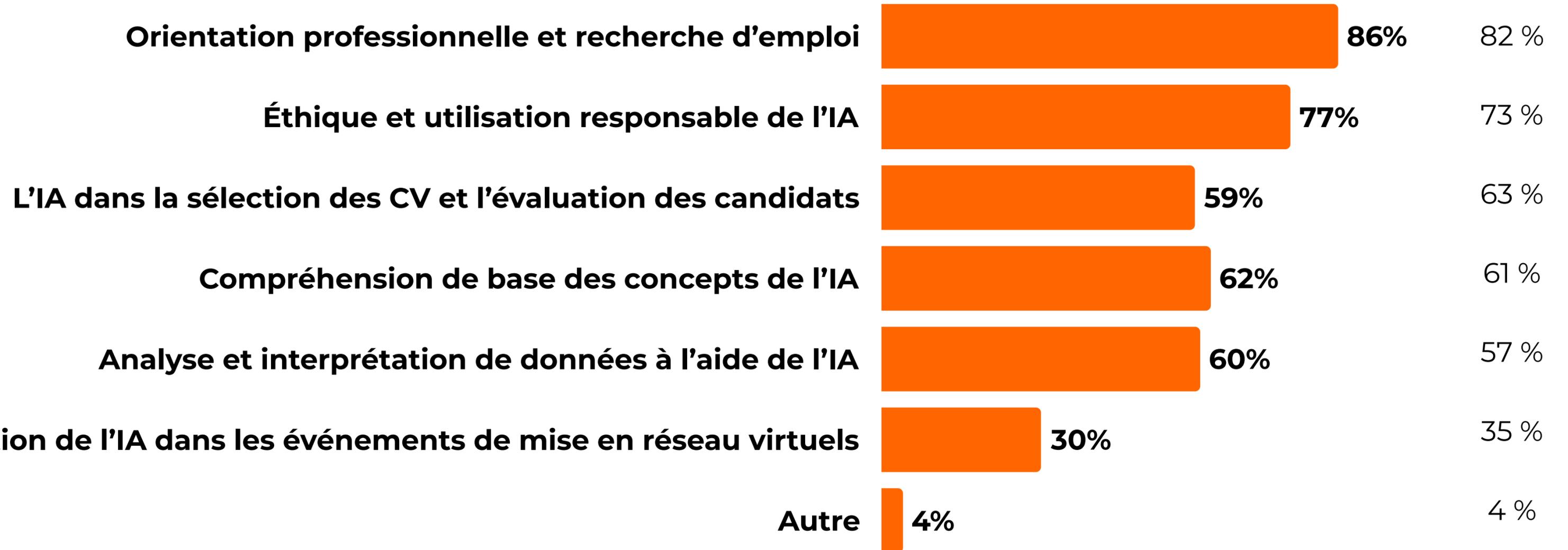
Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent. Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.



Types de formation en IA jugés nécessaires

n=102

National



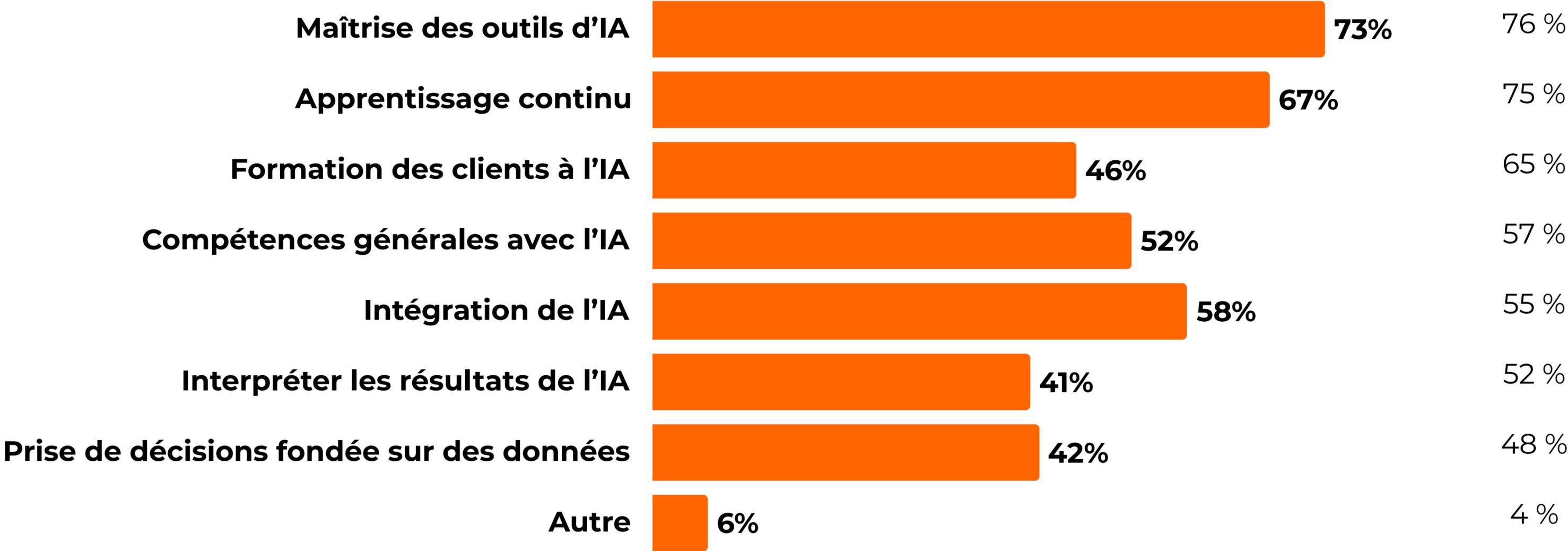
Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent.
Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.



Compétences liées à l'IA jugées essentielles

n=102

National



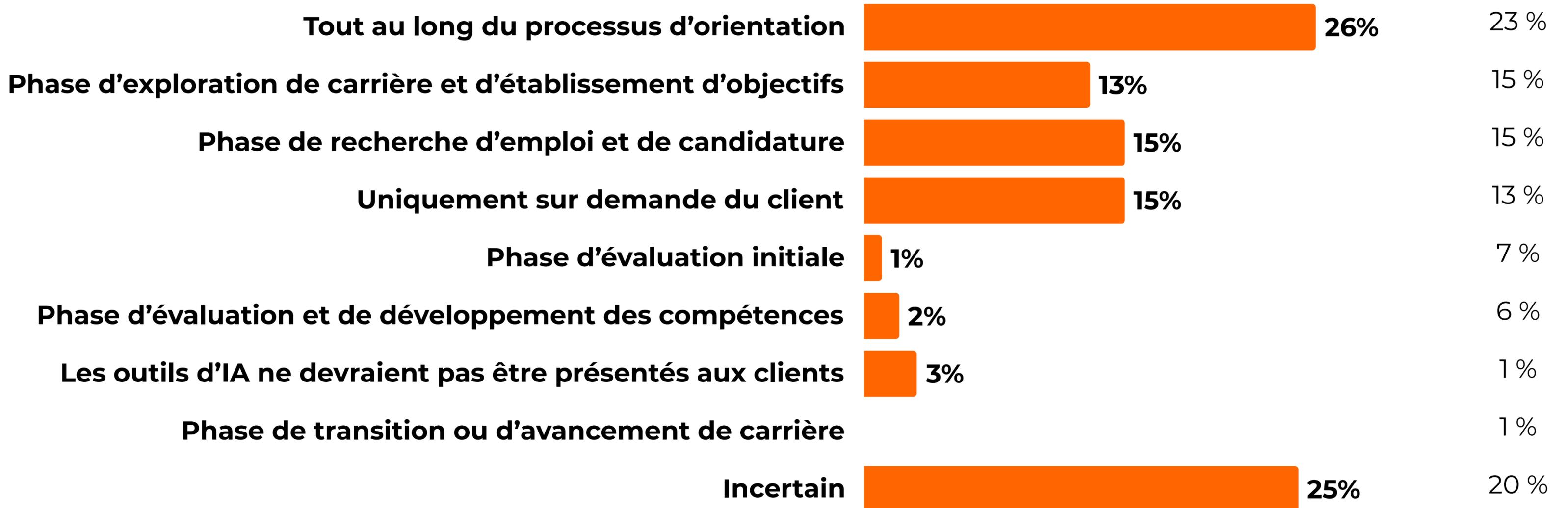
Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent. Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.



Stade du processus ou les outils d'IA devraient être présentés aux clients

n=102

National



Section 3 :

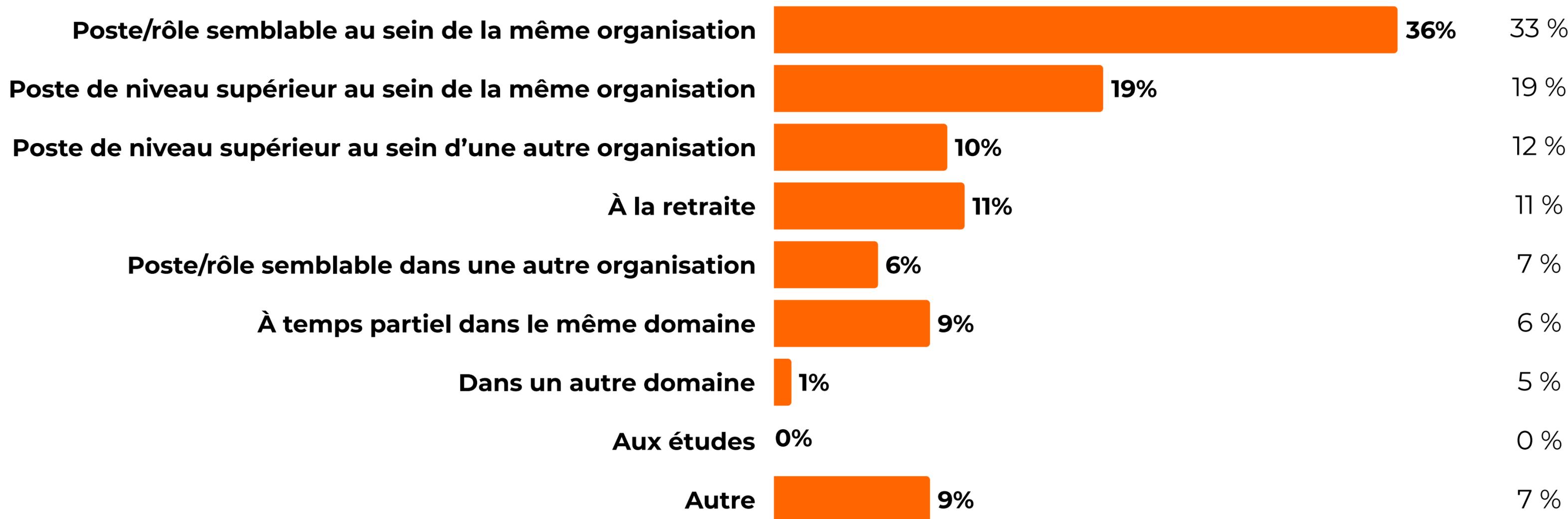
Parcours professionnel



Perspectives de carrière dans 5 ans

n=102

National



Raisons de changer de domaine

n=1

National

Croissance personnelle, nouveaux défis

74 %

Salaire/revenu faible



100%

40 %

Épuisement professionnel

34 %

Pas de possibilités de progression

32 %

Trop de concurrence (financement, emplois, clients)

11 %

Autre

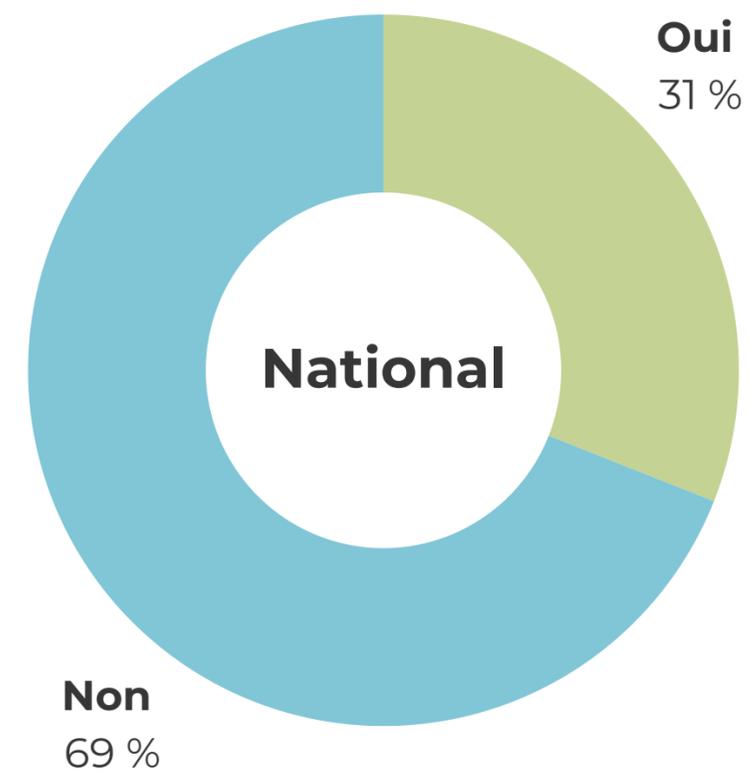
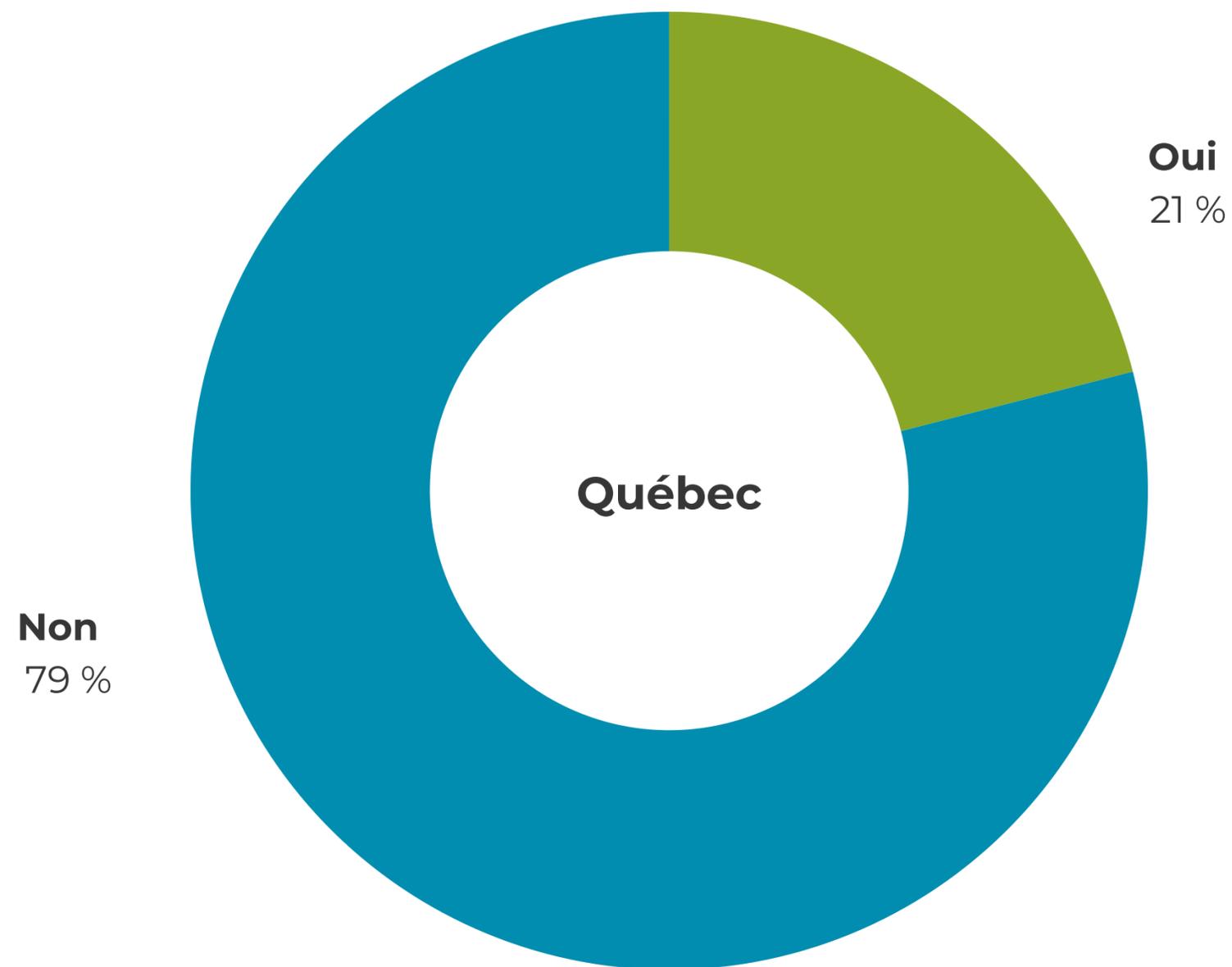
19 %

Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent. Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.



Participation personnelle au recrutement au sein de l'organisation

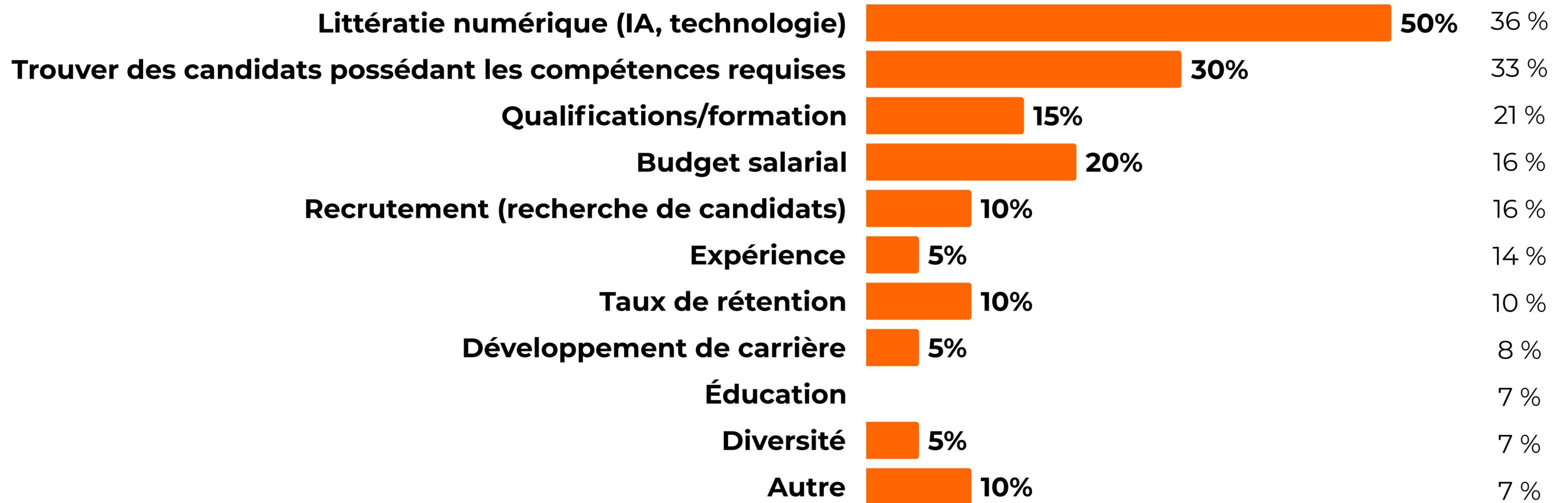
n=102



Problèmes et défis liés à l'embauche de personnel ayant les compétences requises

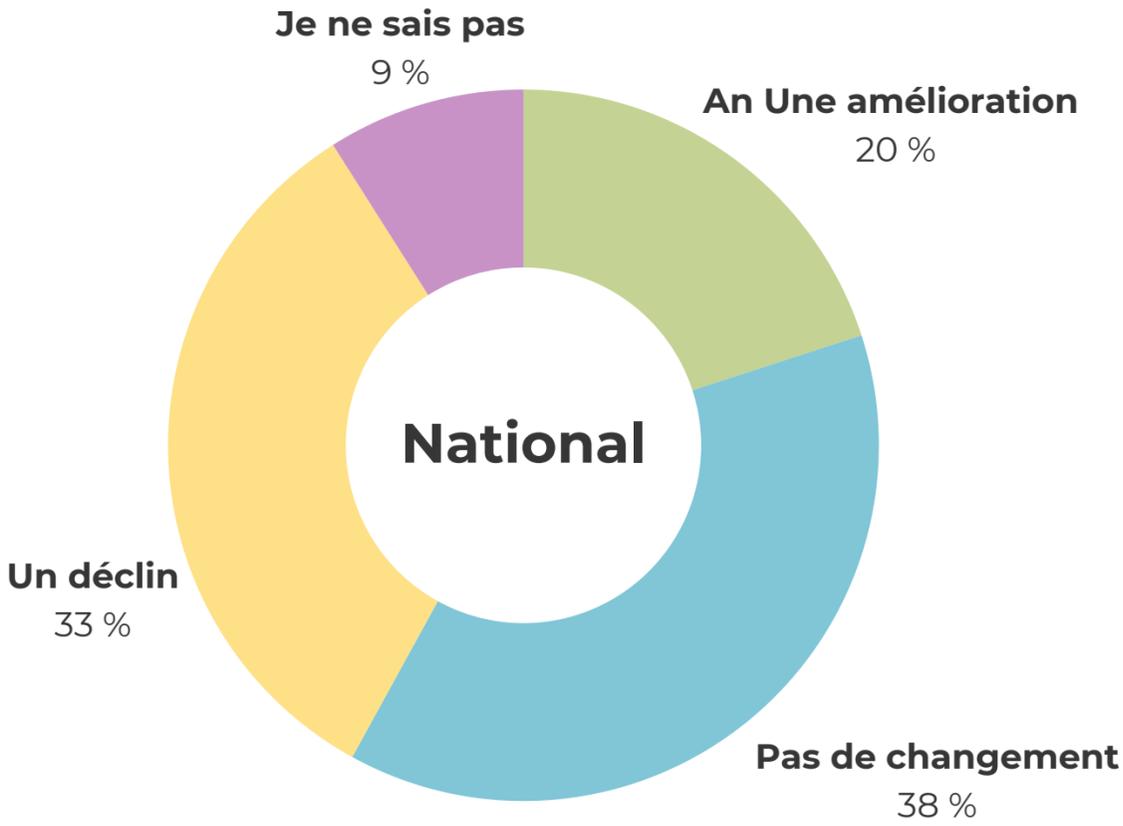
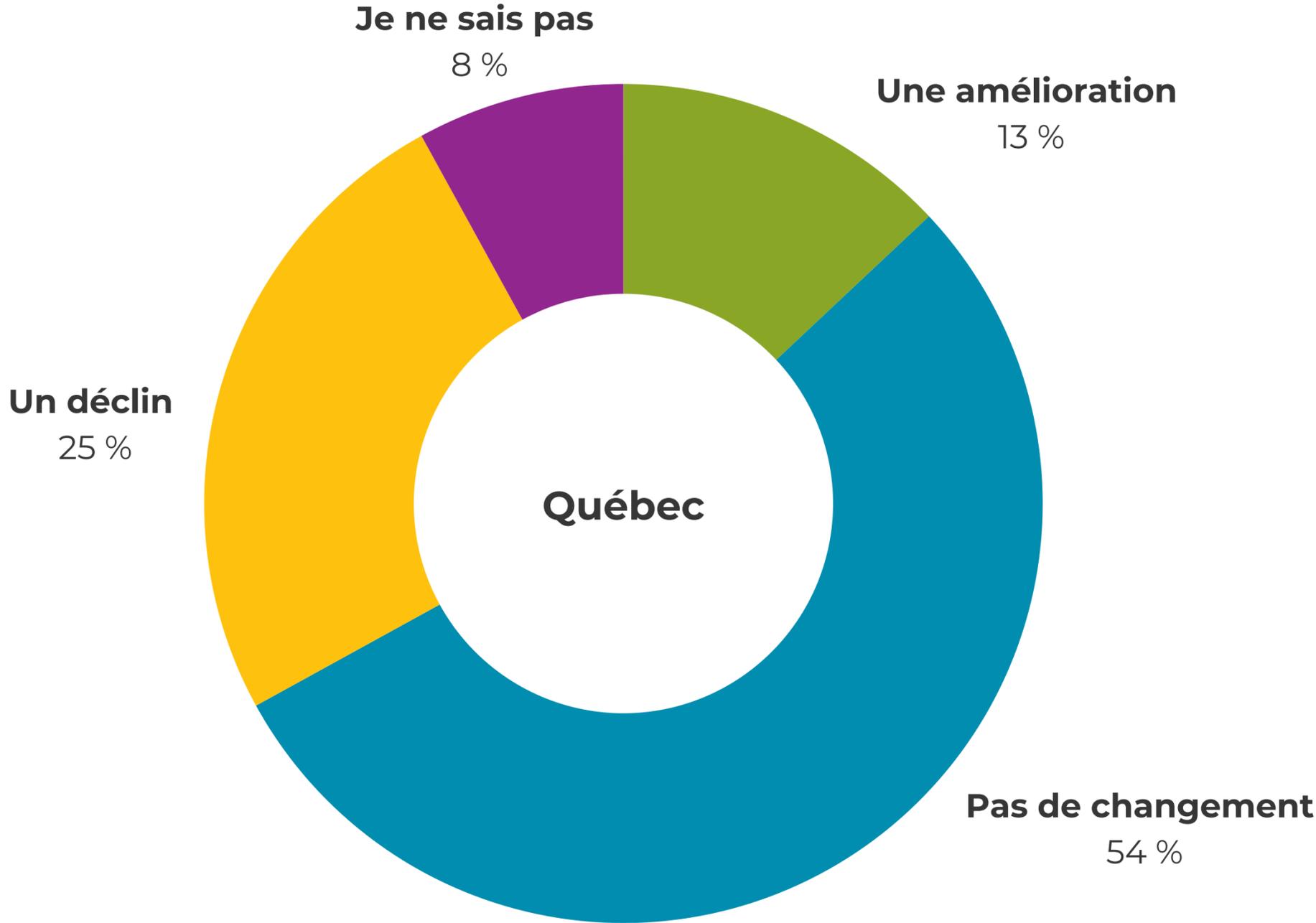
n=20

National



Changements dans la santé mentale des PCDs depuis la pandémie

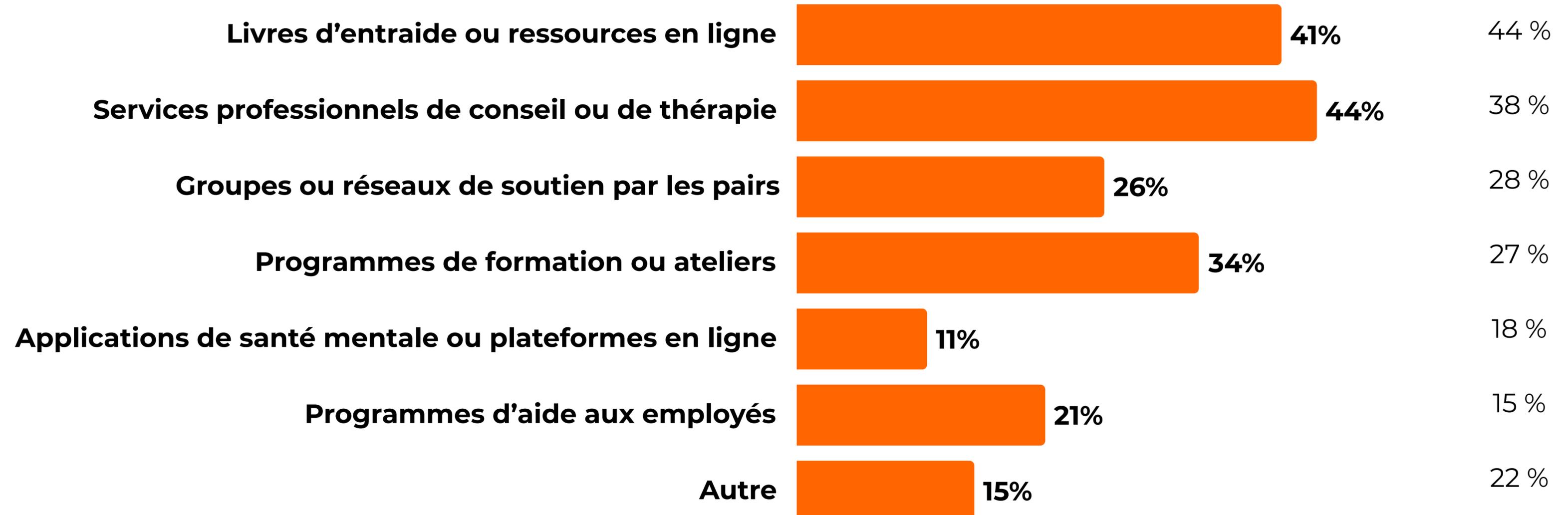
n=101



Ressources utilisées pour soutenir sa propre santé mentale

n=101

National



Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent.
Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.



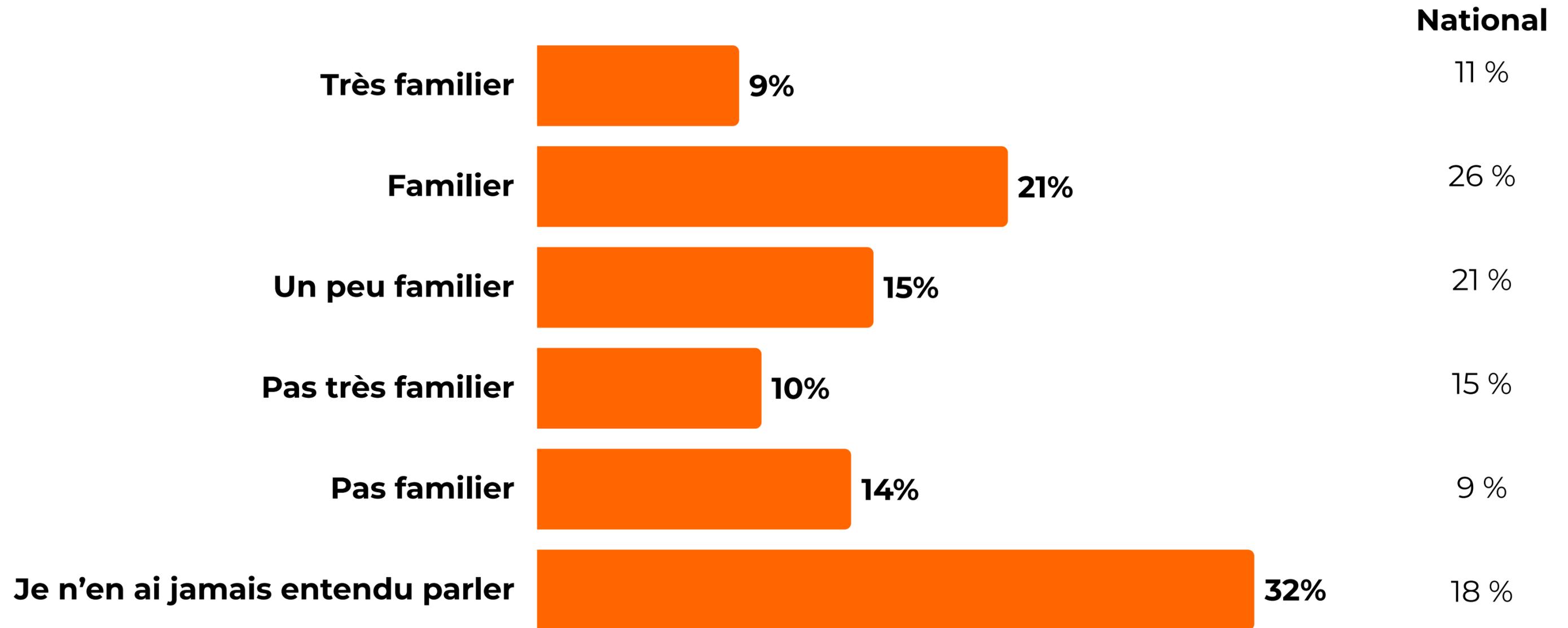
Section 4 :

Développement professionnel



Familiarité avec les compétences énumérées dans le Cadre pancanadien de compétences des PDCs

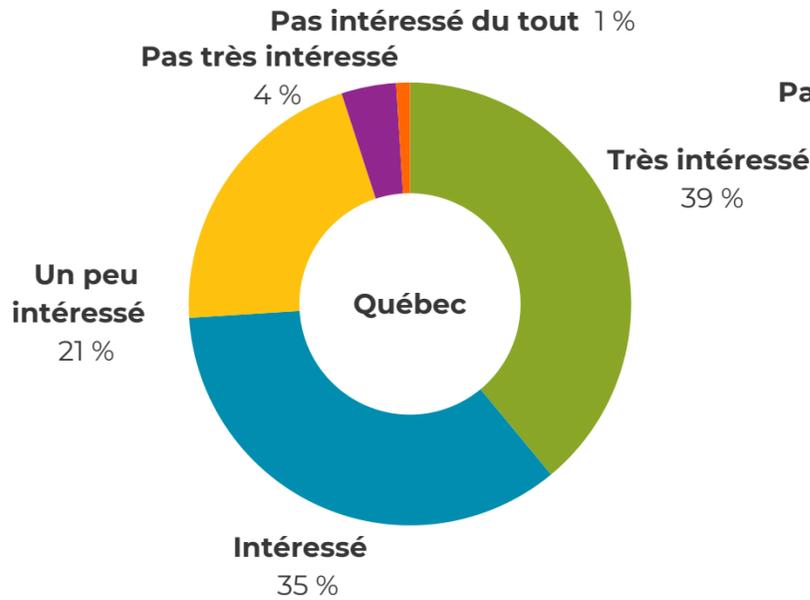
n=102



Intérêt pour les offres de thèmes d'apprentissage

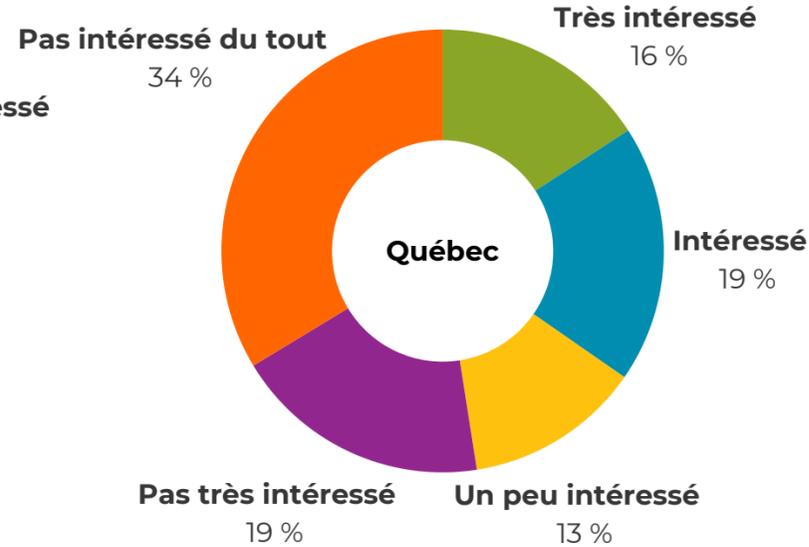
n=102

Pratiques et théories en matière de développement de carrière

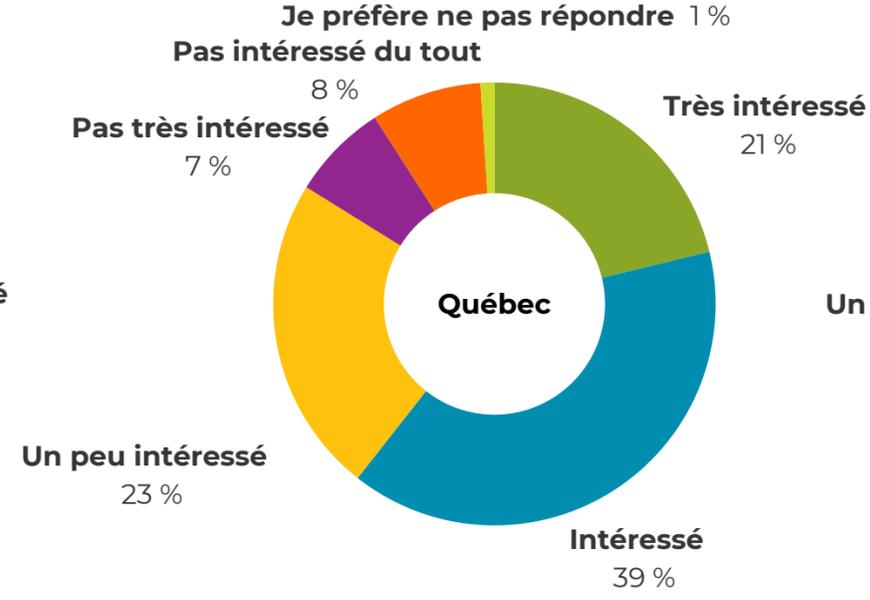


Éducation et formation à l'orientation professionnelle

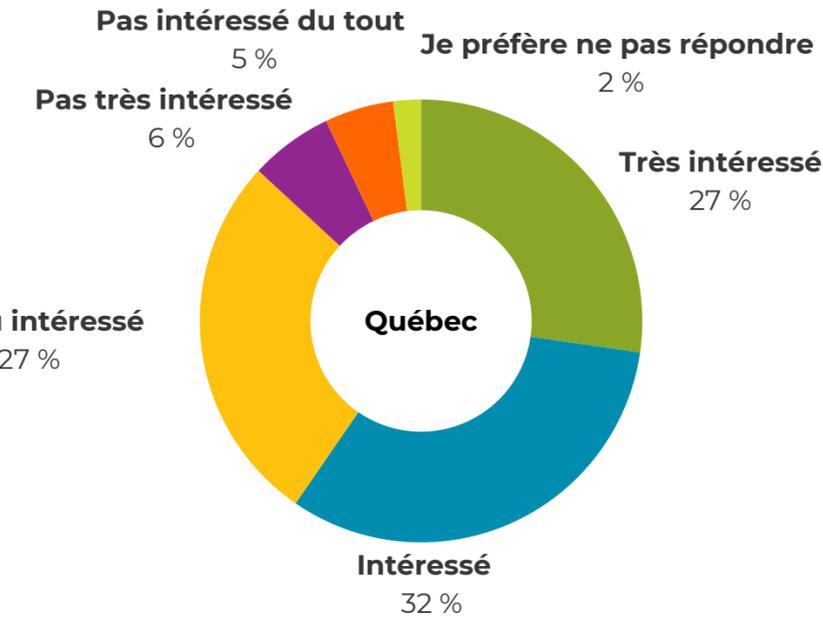
pour les élèves de la maternelle à la 12e année et les jeunes adultes



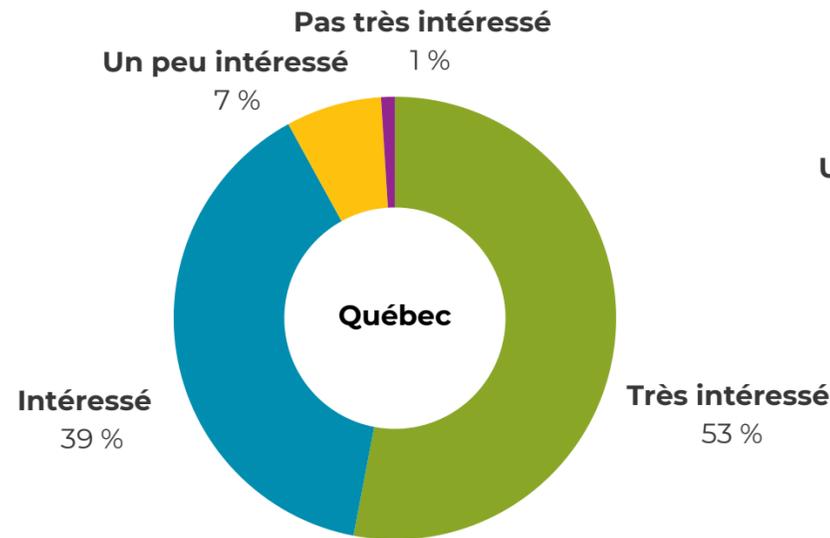
Leadership du secteur du développement de carrière et sensibilisation



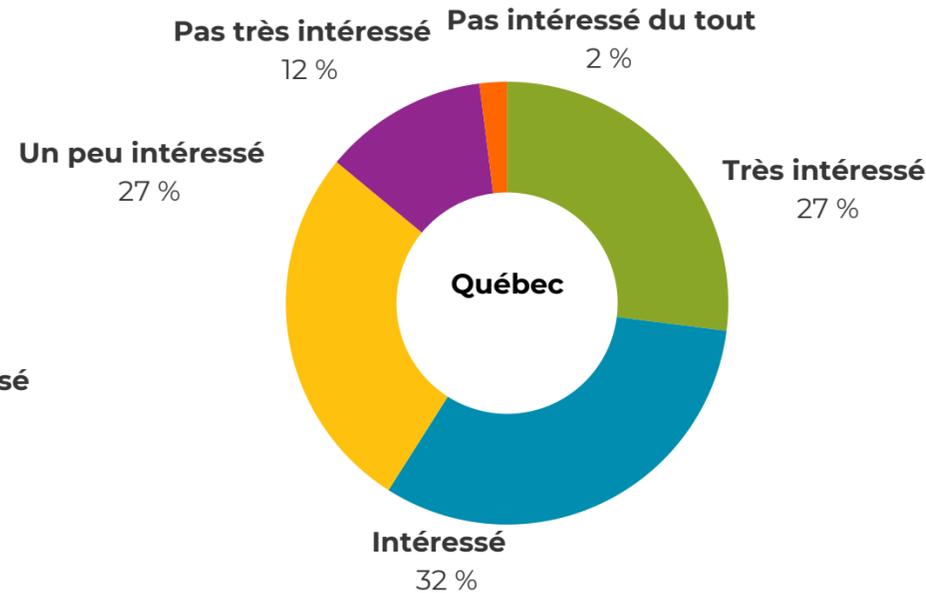
Indigénéité, justice, équité, diversité et inclusion



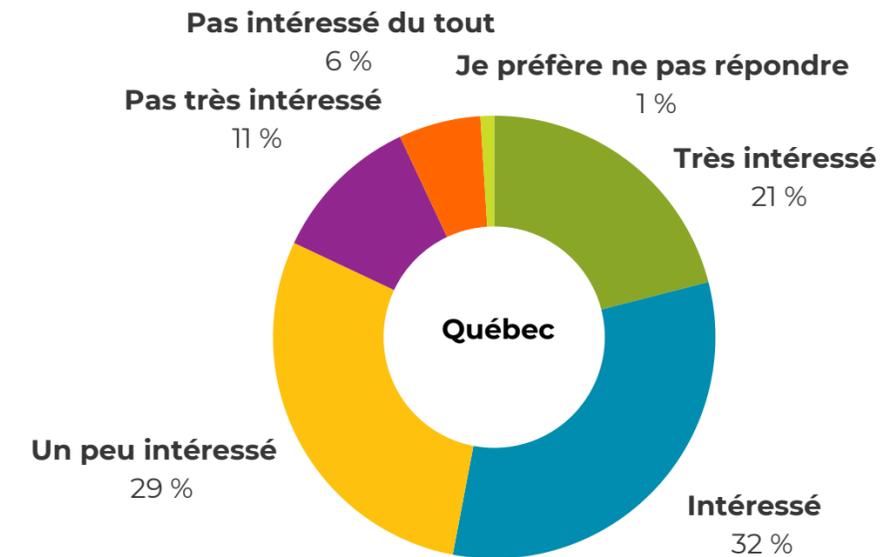
Innovations et tendances en matière de développement de carrière



Soutien et programmes spécialisés en matière de carrière



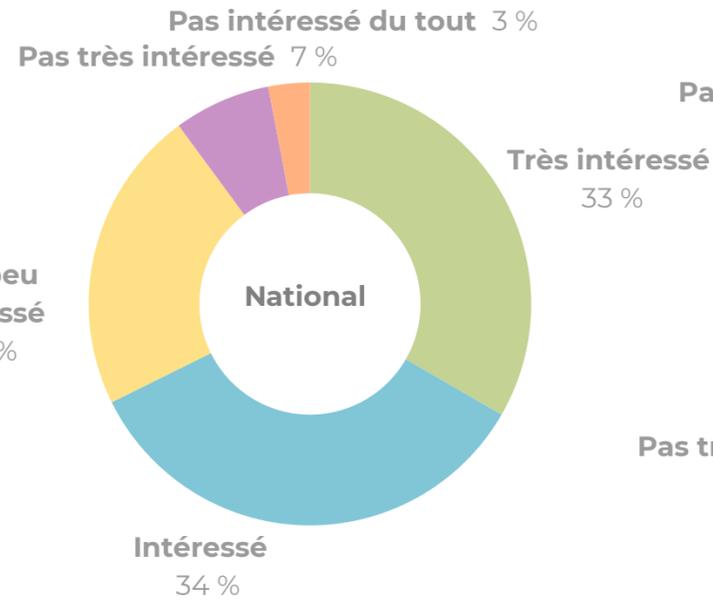
Lieu de travail, employeurs et carrières des employés



Intérêt pour les offres de thèmes d'apprentissage

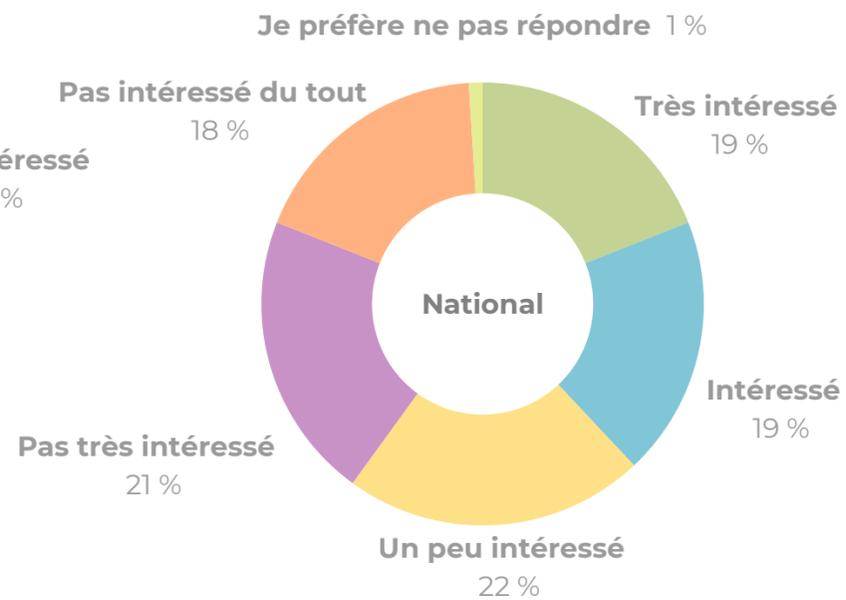
n=102

Pratiques et théories en matière de développement de carrière

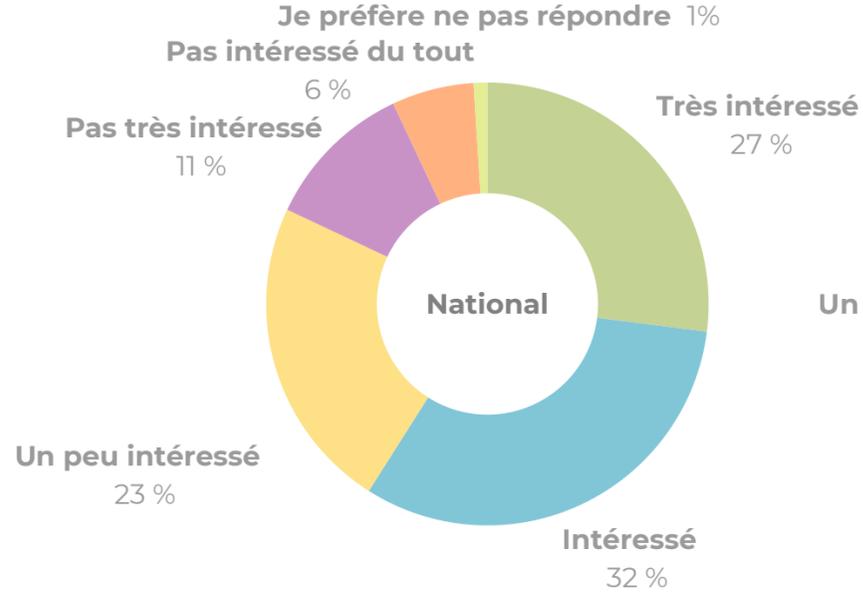


Éducation et formation à l'orientation professionnelle

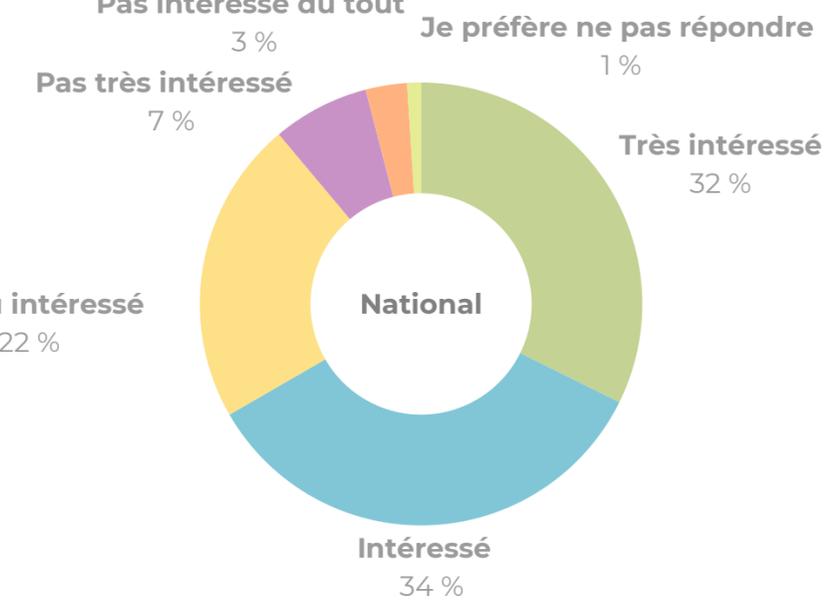
pour les élèves de la maternelle à la 12e année et les jeunes adultes



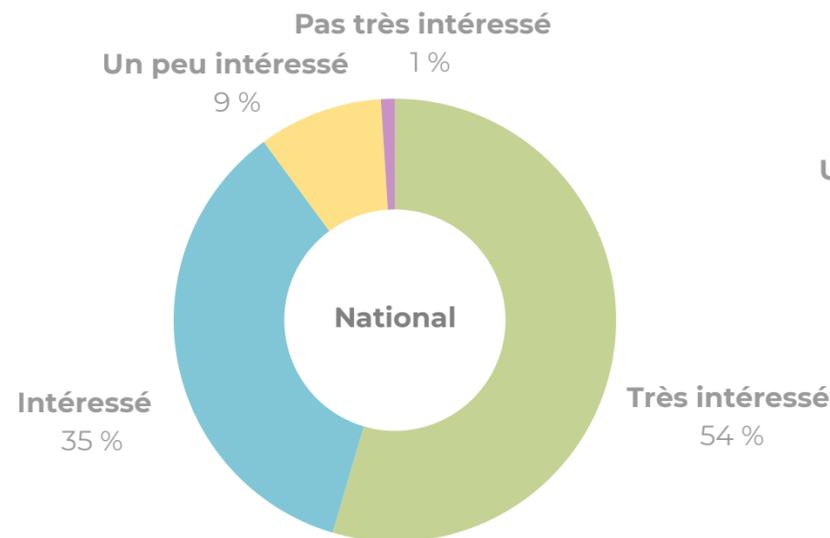
Leadership du secteur du développement de carrière et sensibilisation



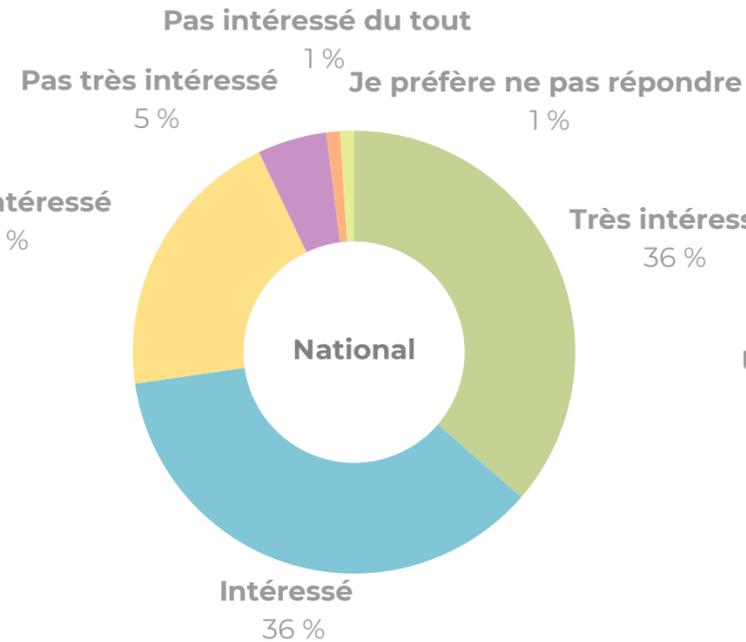
Indigénéité, justice, équité, diversité et inclusion



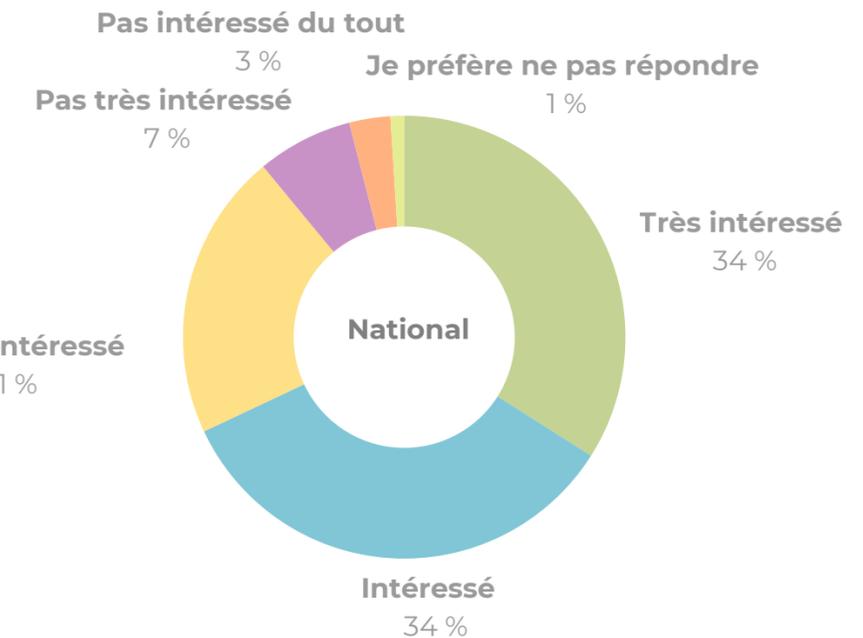
Innovations et tendances en matière de développement de carrière



Soutien et programmes spécialisés en matière de carrière



Lieu de travail, employeurs et carrières des employés

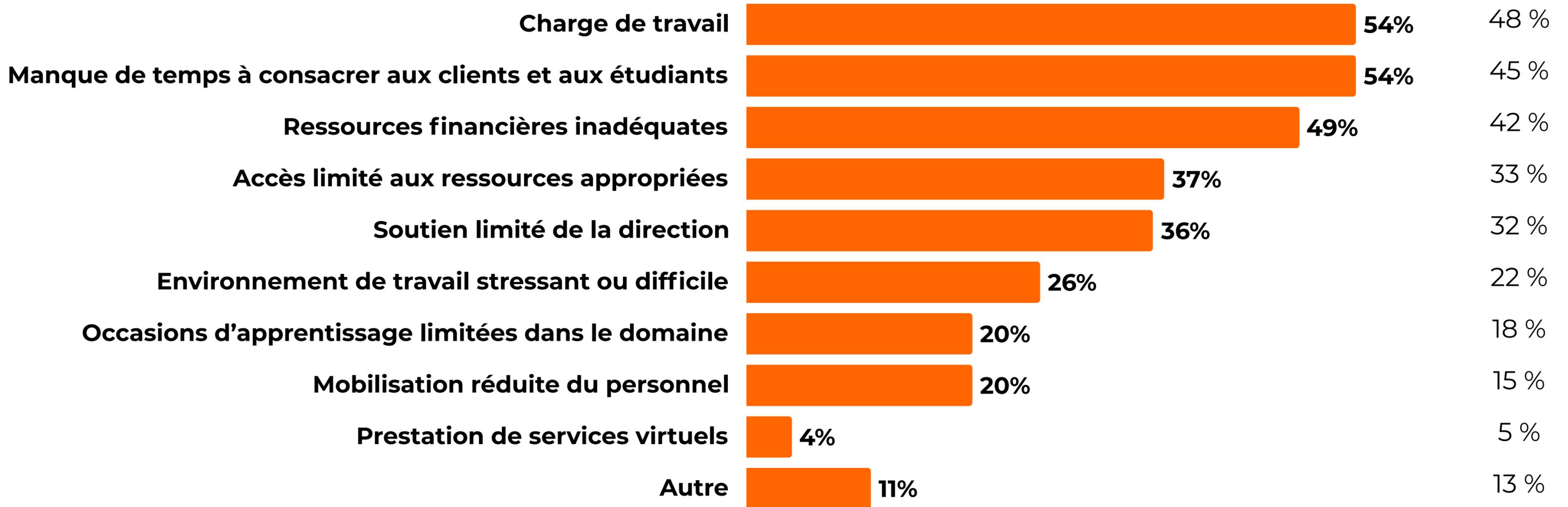


Éléments affectant la capacité d'assurer la prestation de services

(compte tenu du budget et du temps)

n=102

National



Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent.
Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.

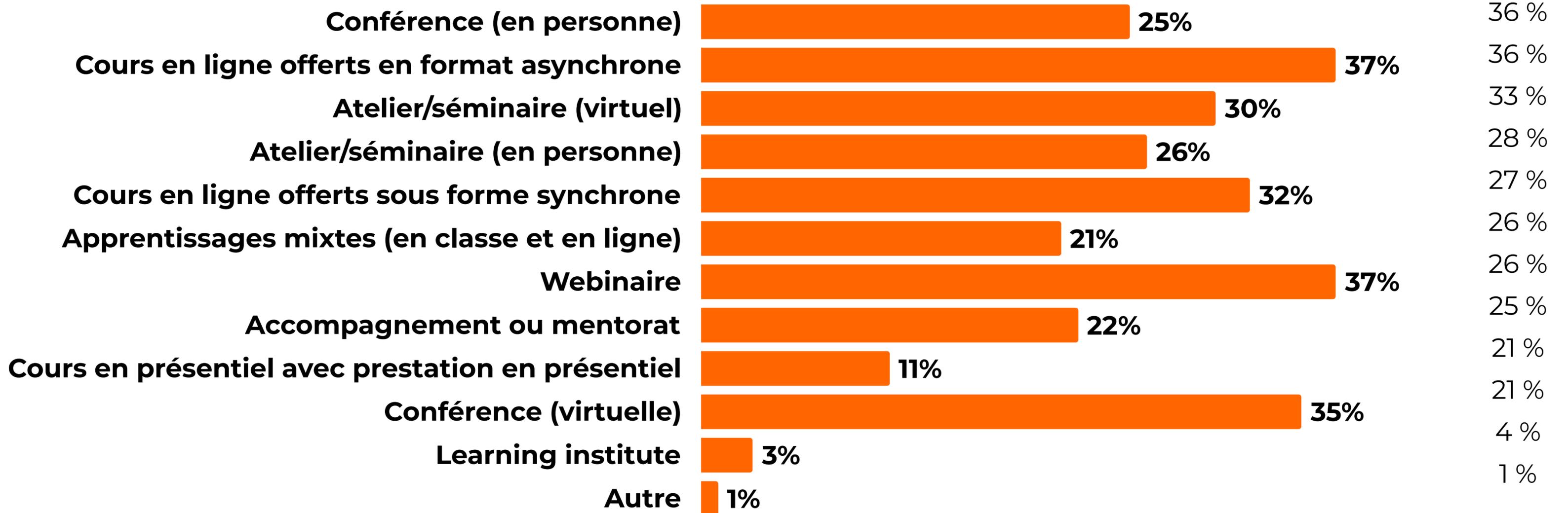


Méthodes d'apprentissage formelle préférées

(compte tenu du budget et du temps)

n=102

National



Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent.
Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.

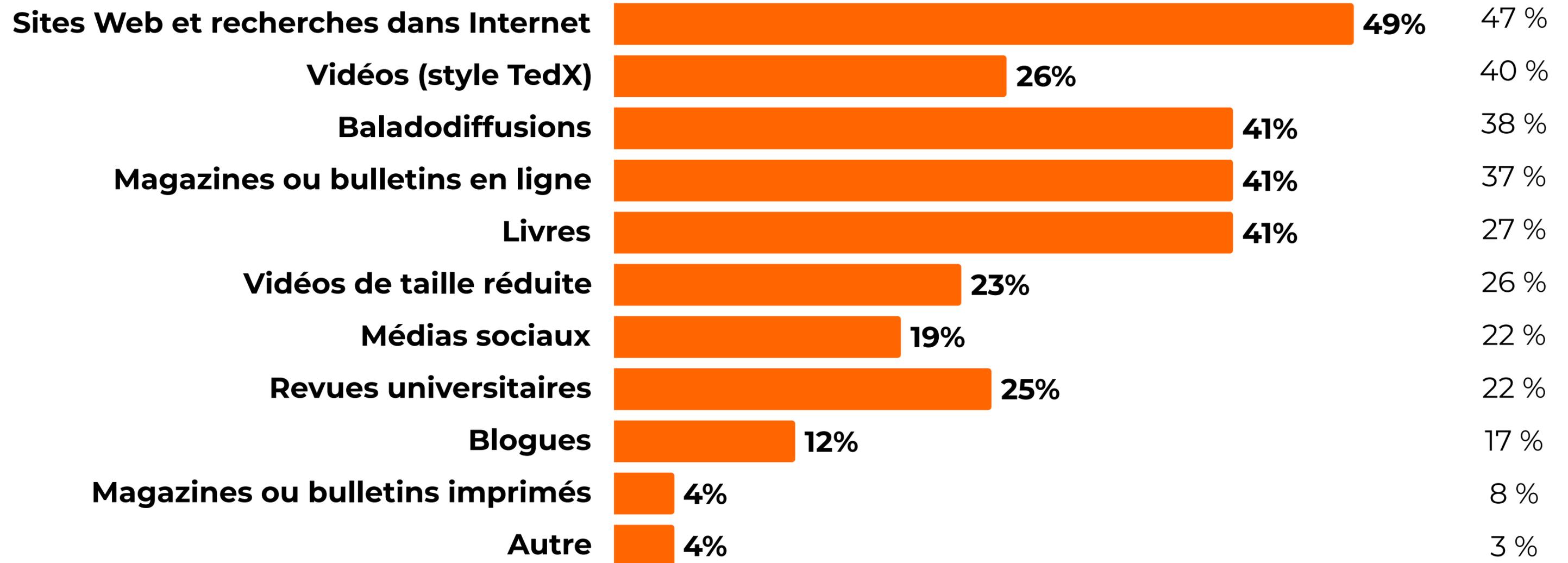


Méthodes d'apprentissage informel préférées

(compte tenu du budget et du temps)

n=102

National



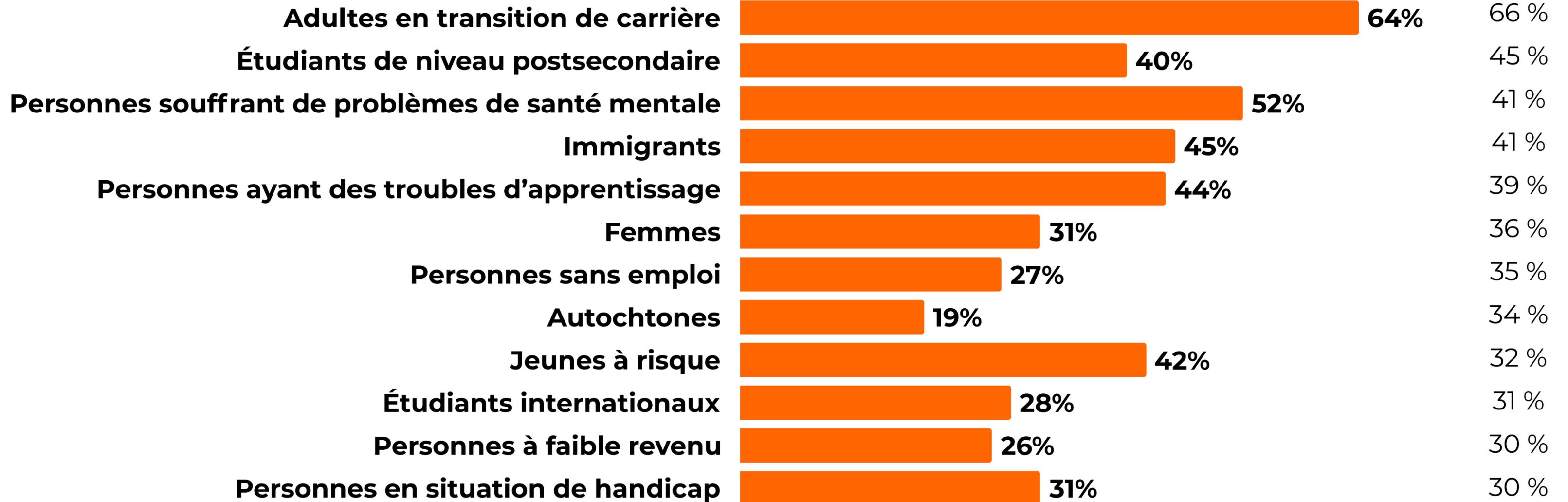
Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent.
Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.



Les groupes de clients sur lesquelles les répondants aimeraient concentrer leur développement professionnel

n=101

National



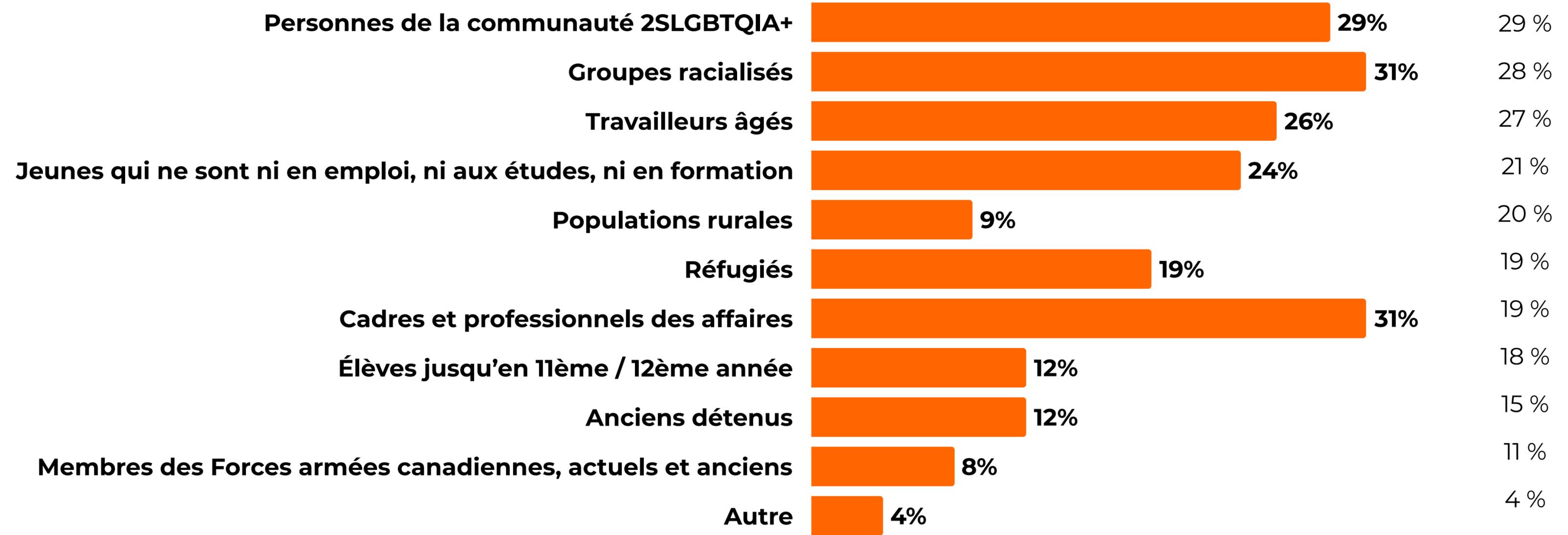
Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent. Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.



Les groupes de clients sur lesquelles les répondants aimeraient concentrer leur développement professionnel (continué)

n=101

National

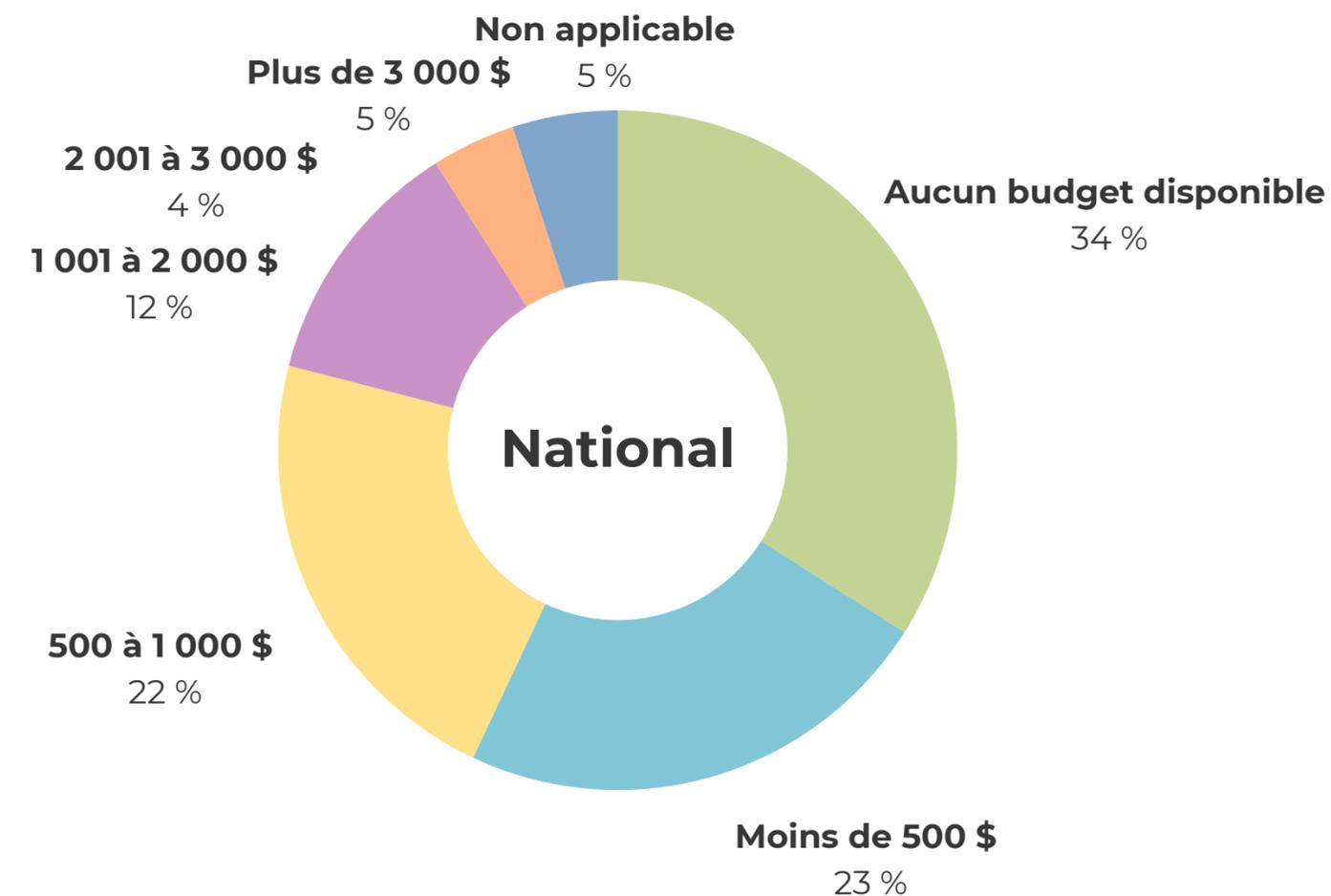
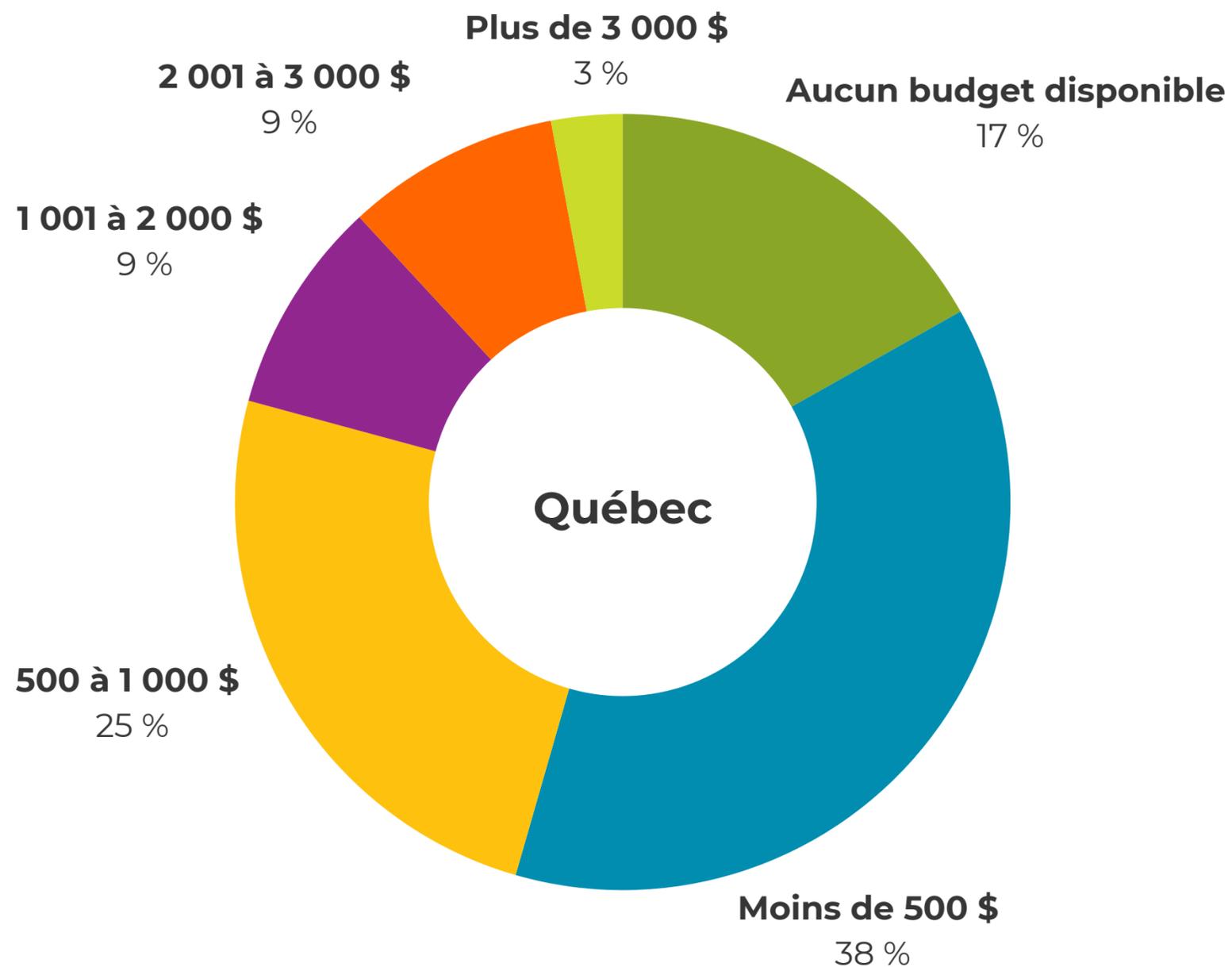


Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent. Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.



Budget annuel de développement professionnel de la part de l'employeur

n=101



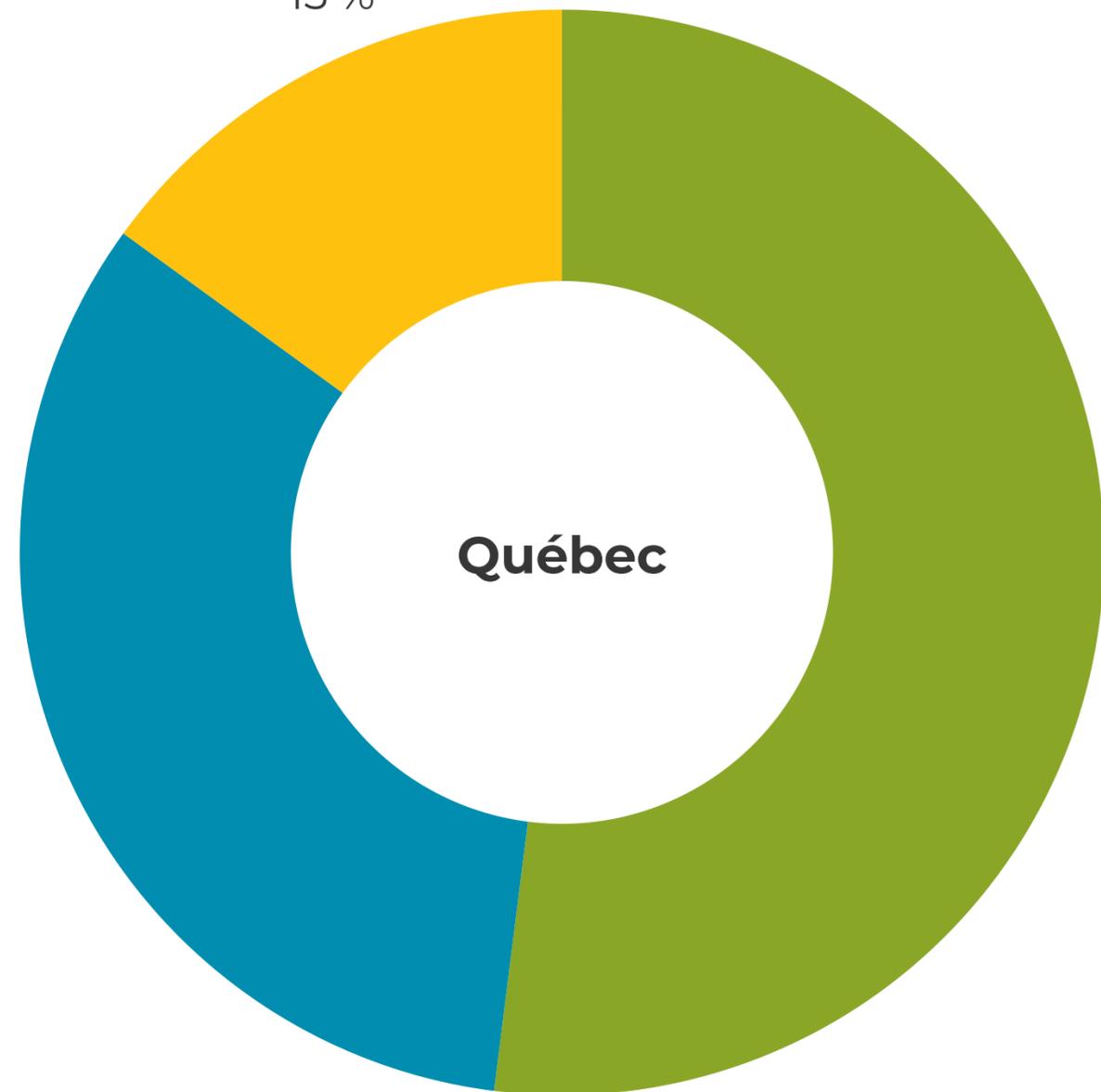
Accès à des congés payés pour la formation

n=102

Je préfère ne pas répondre

15 %

Non
33 %

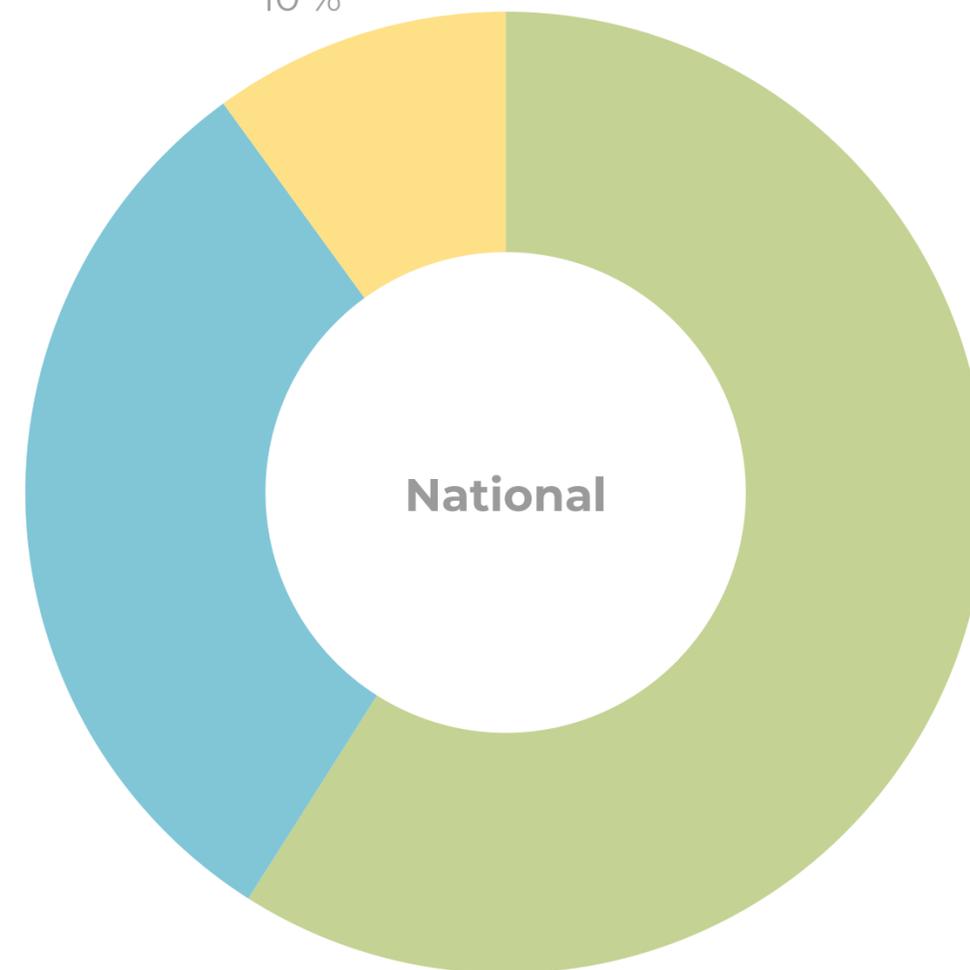


Oui
52 %

Je préfère ne pas répondre

10 %

Non
31 %

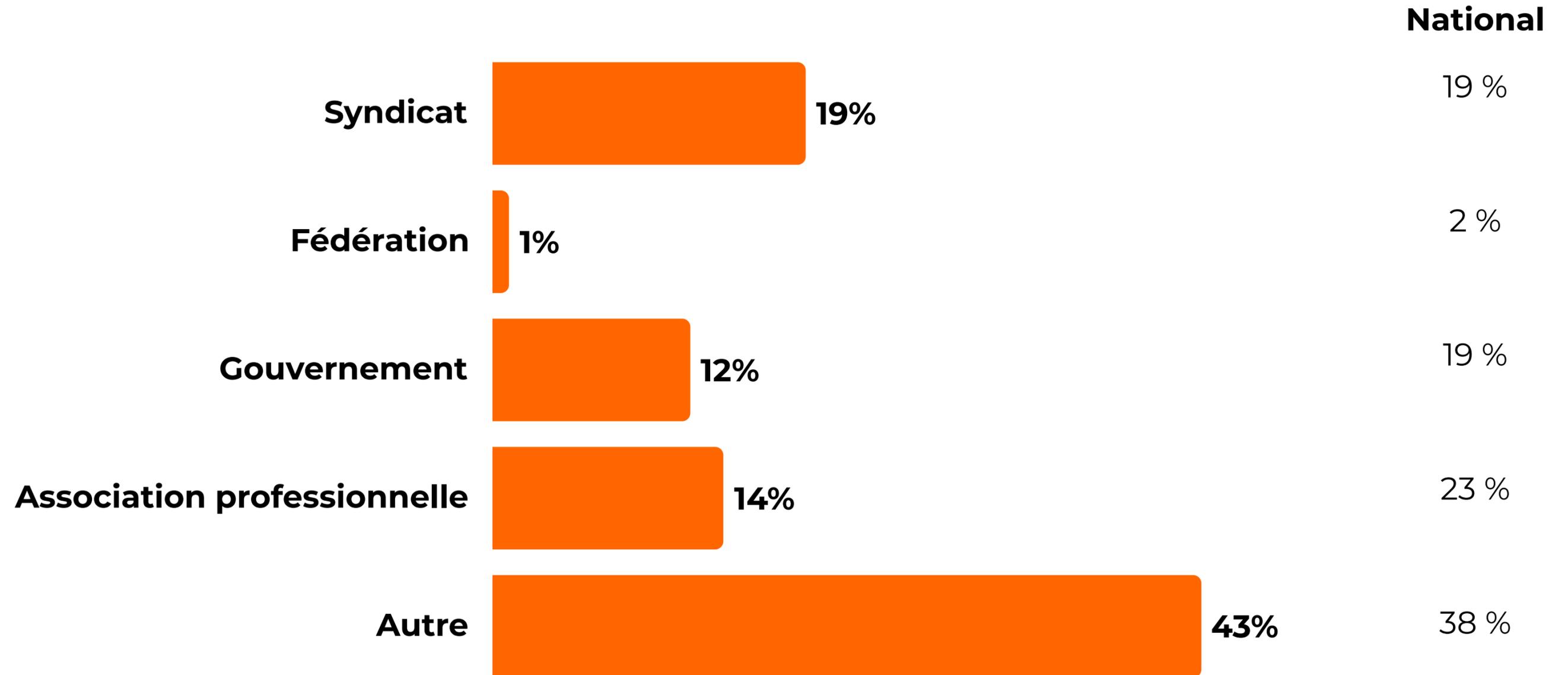


Oui
59 %



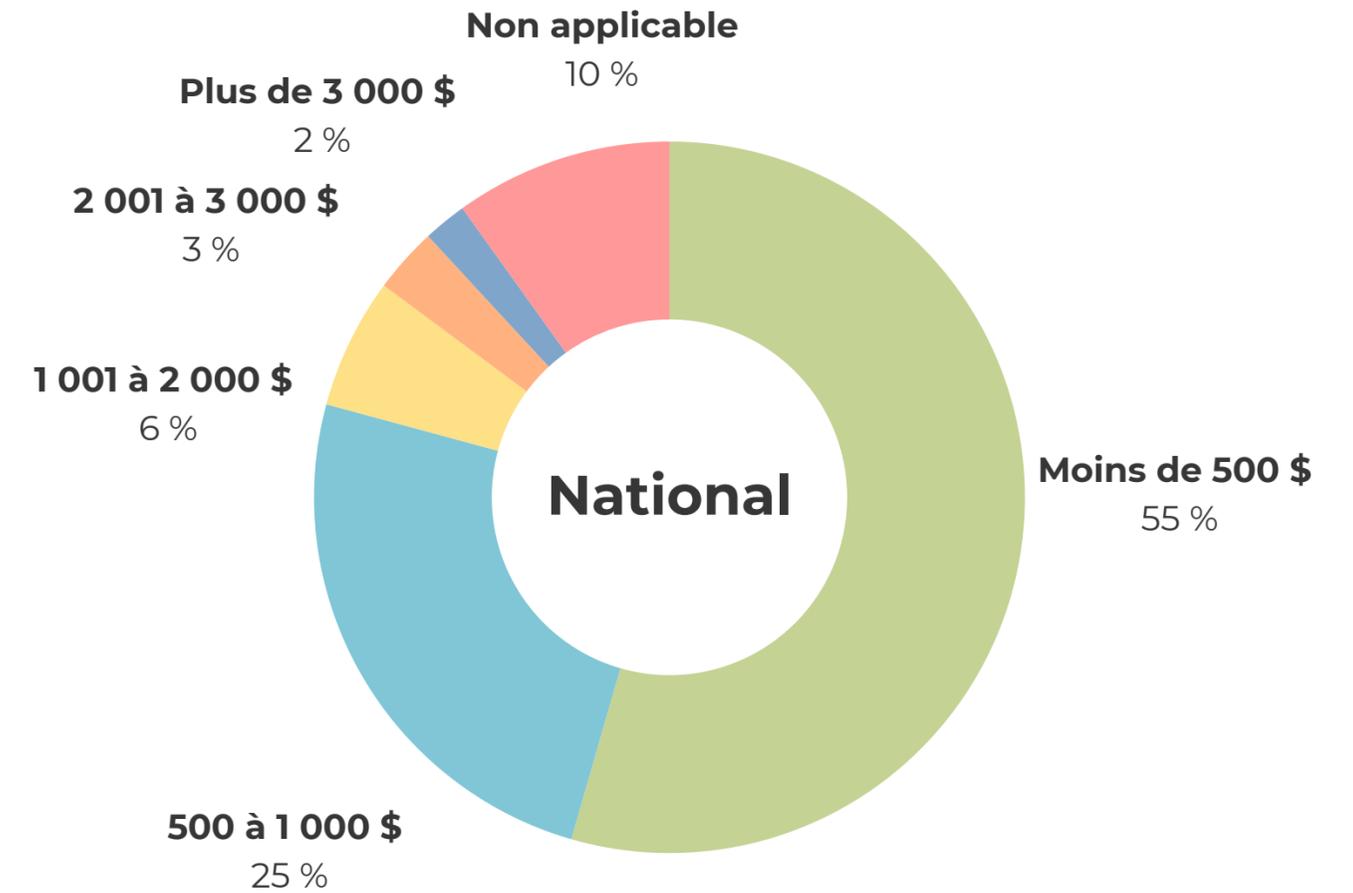
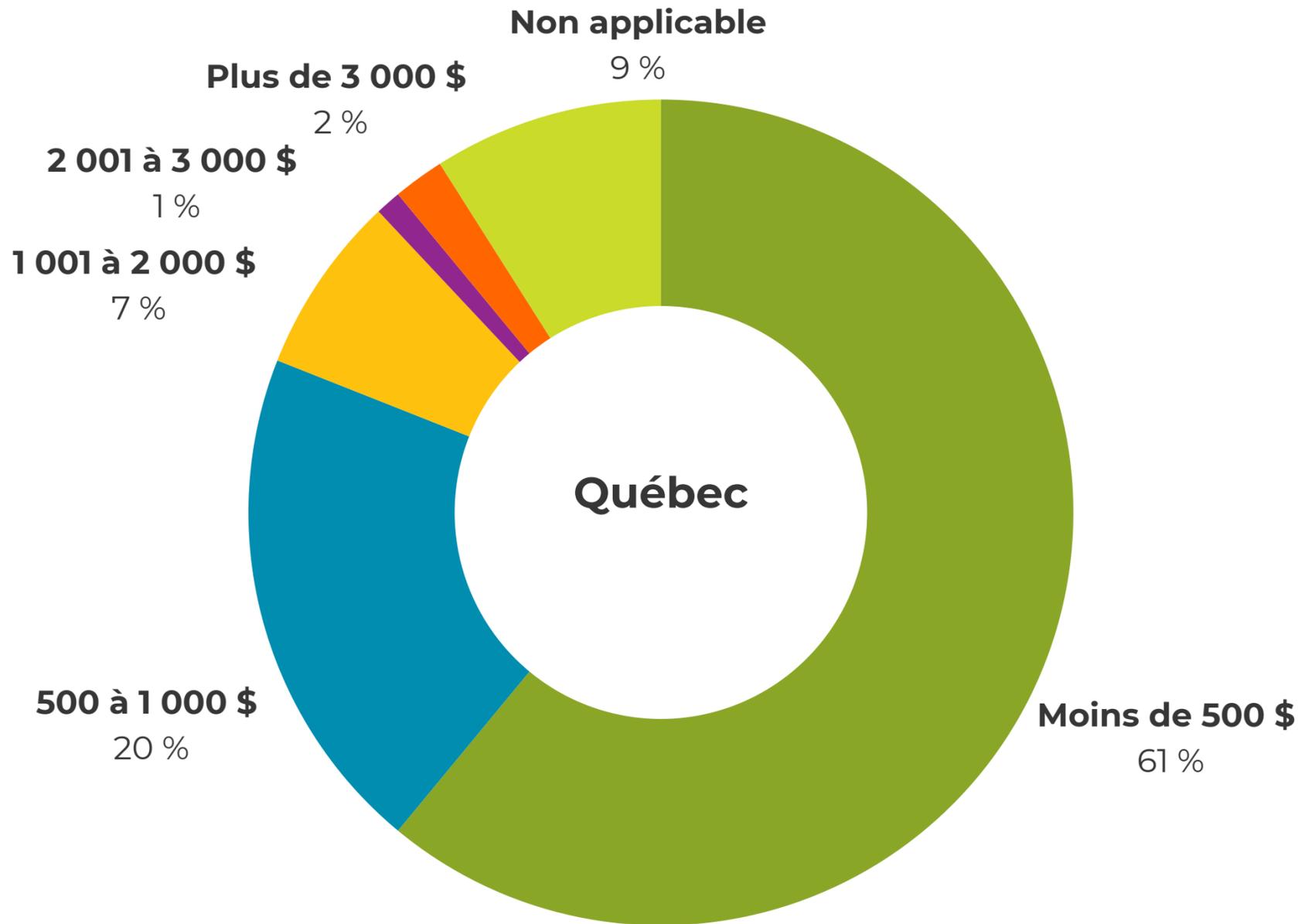
Accès aux sources de financement externes

n=102



Montant que les répondants sont prêts à payer personnellement chaque année pour le développement professionnel

n=101



Section 5 :

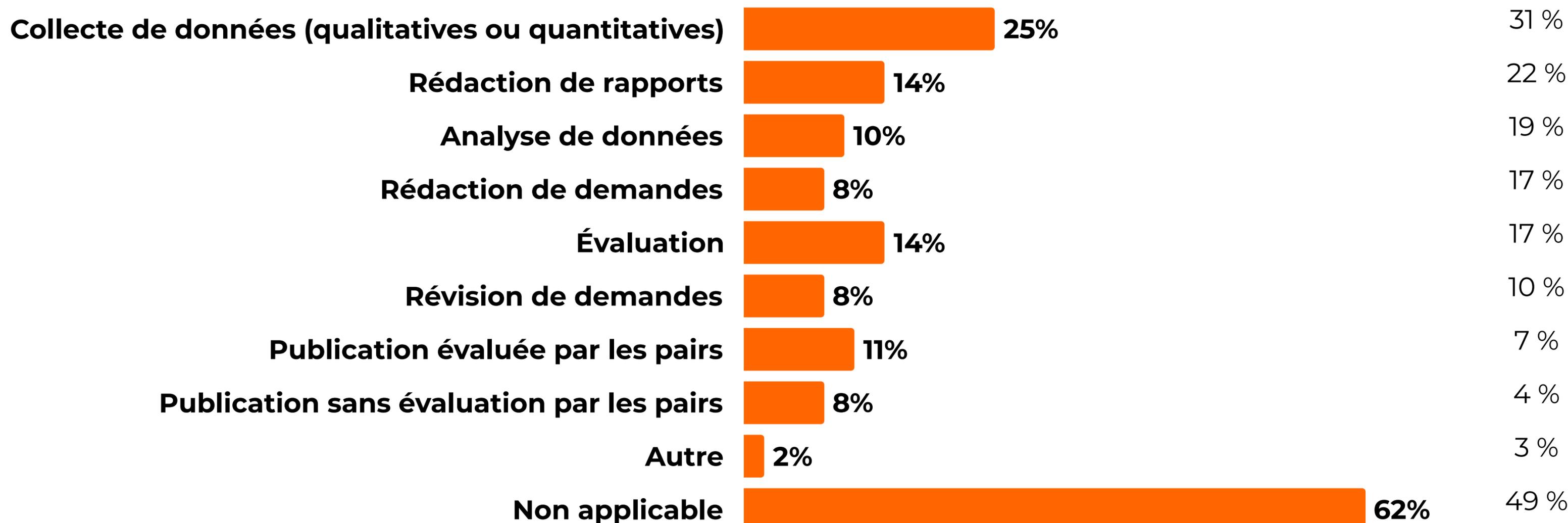
Recherche et transfert des connaissances



Activités de recherche en matière de développement professionnel

n=101

National

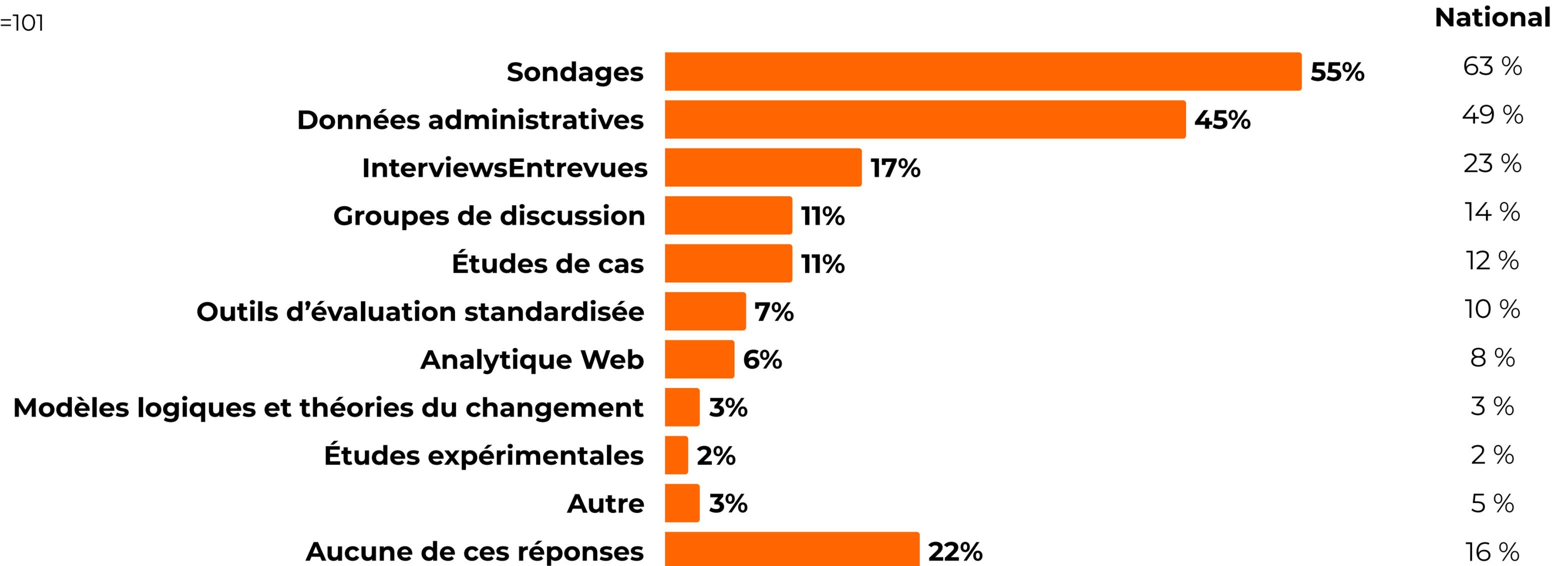


Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent.
Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.



Méthodes d'évaluation de l'incidence des services

n=101



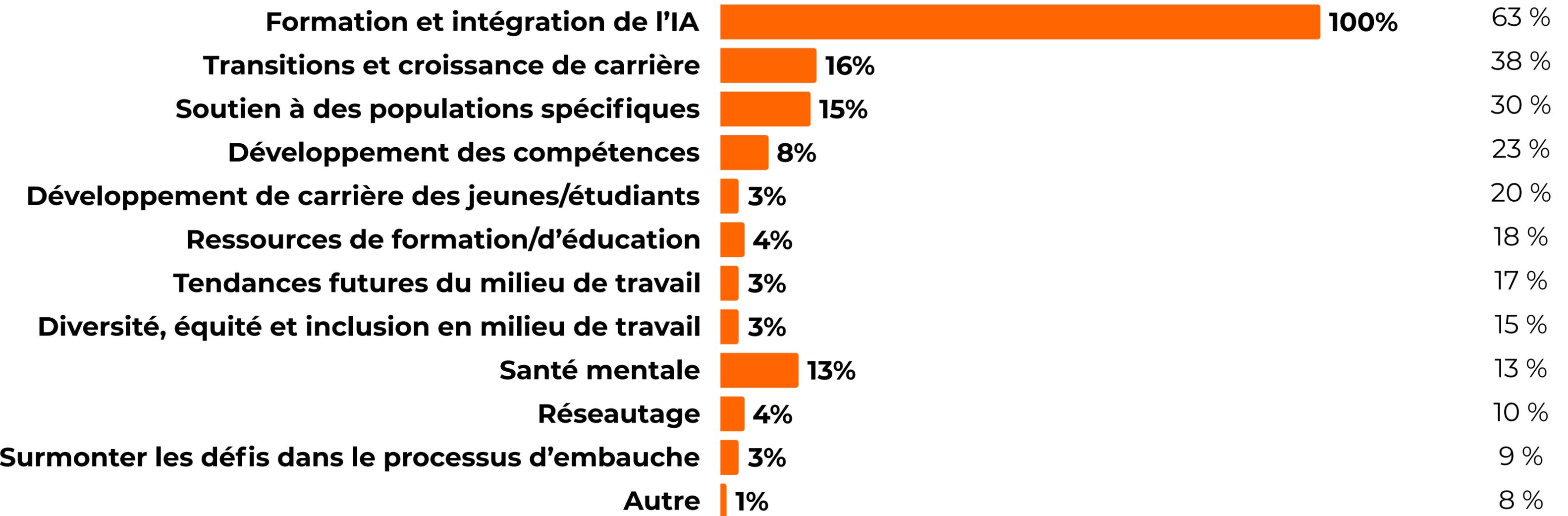
Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent.
Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.



Sujets de recherche privilégiés pour le développement professionnel

n=80

National



Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent. Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.



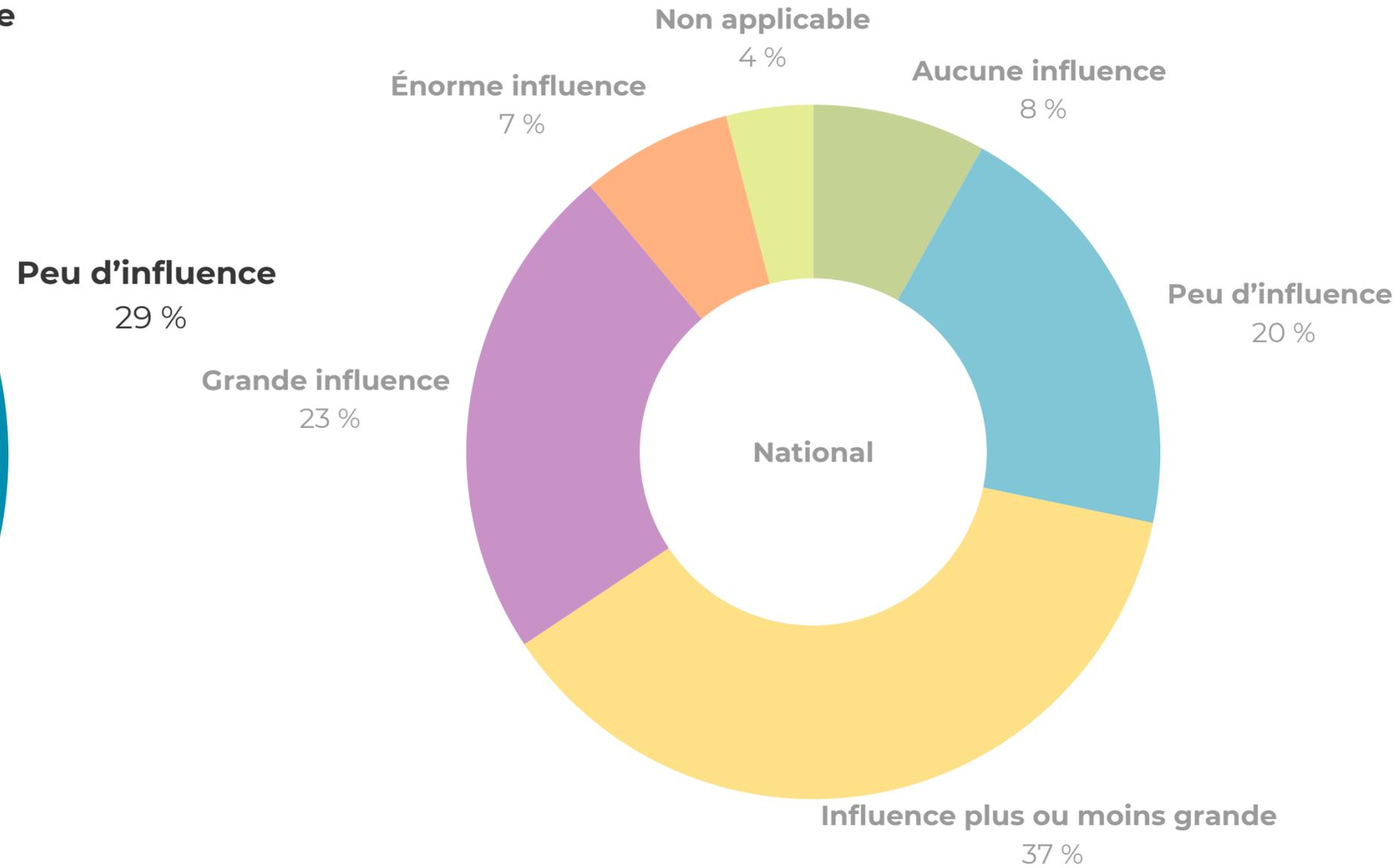
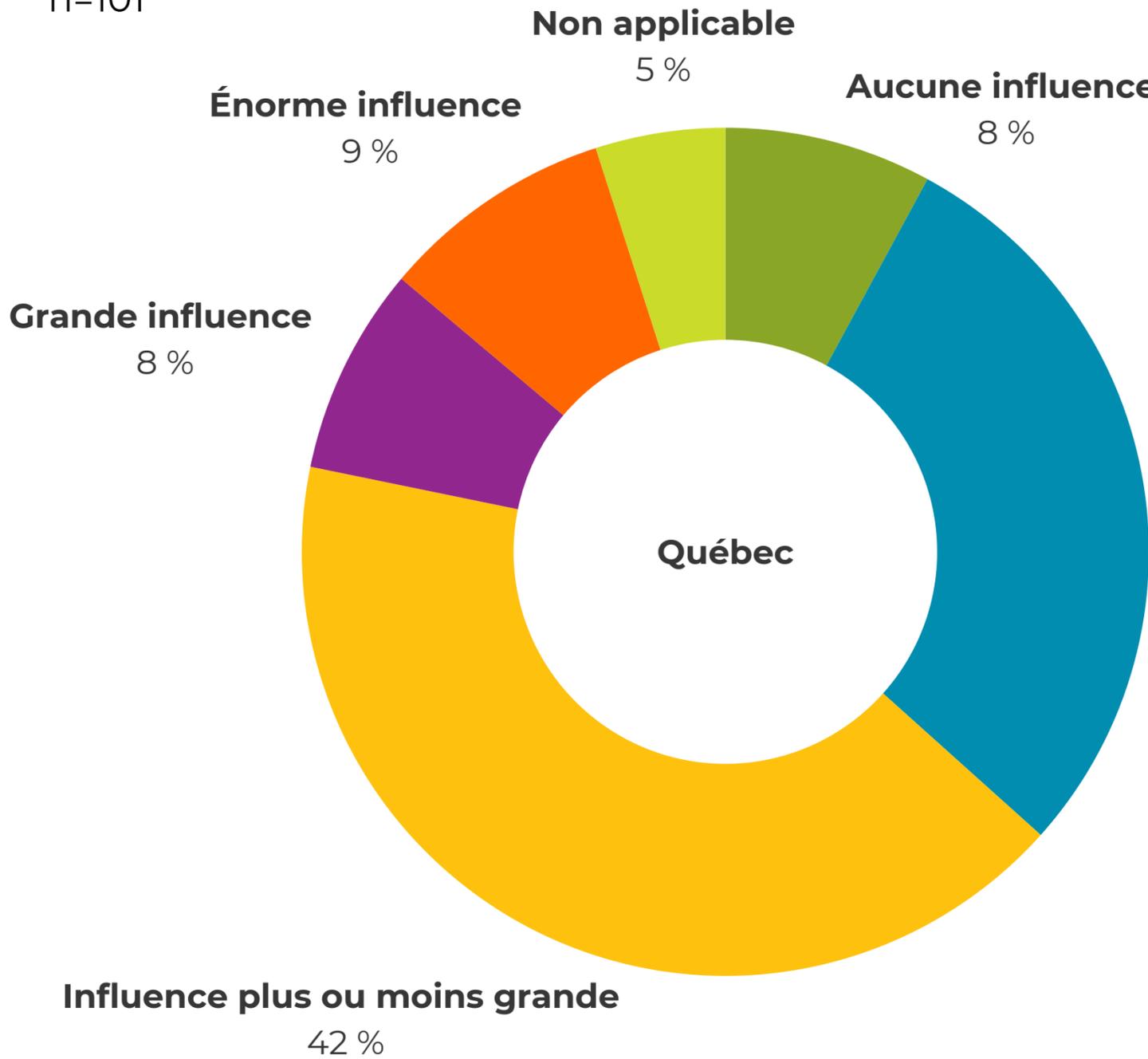
Section 6 :

Le CERIC et la profession



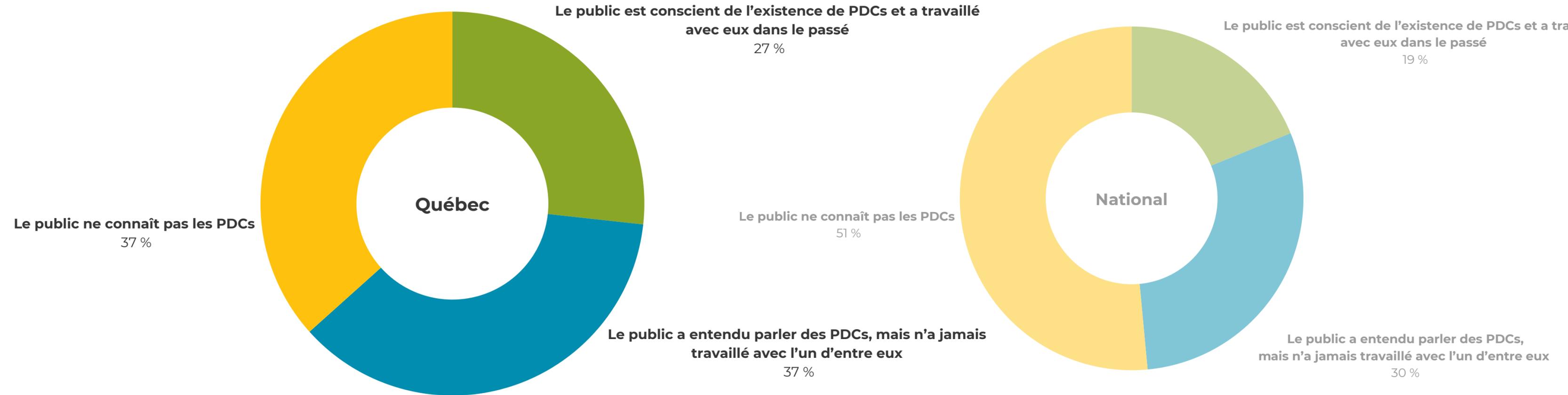
Influence du CERIC et de ses programmes sur le travail des PDCs

n=101



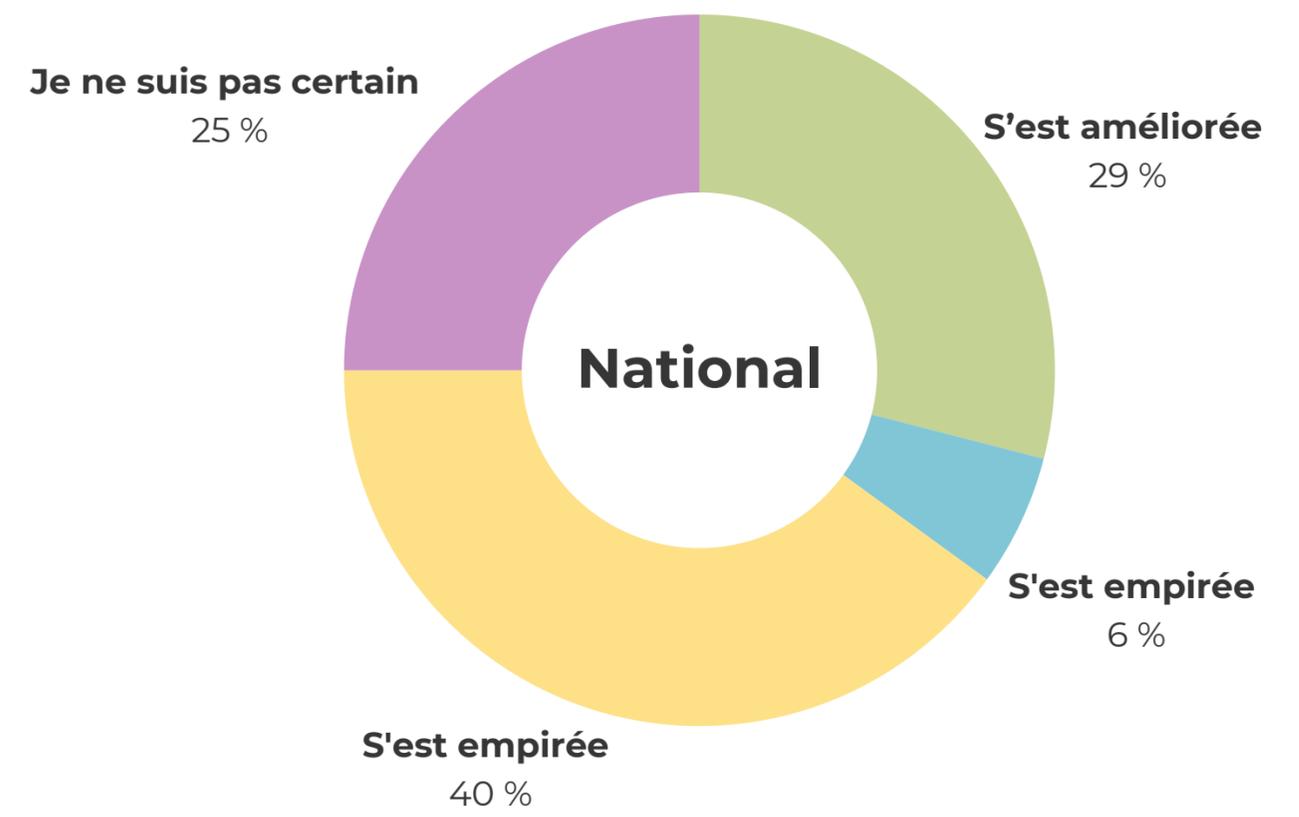
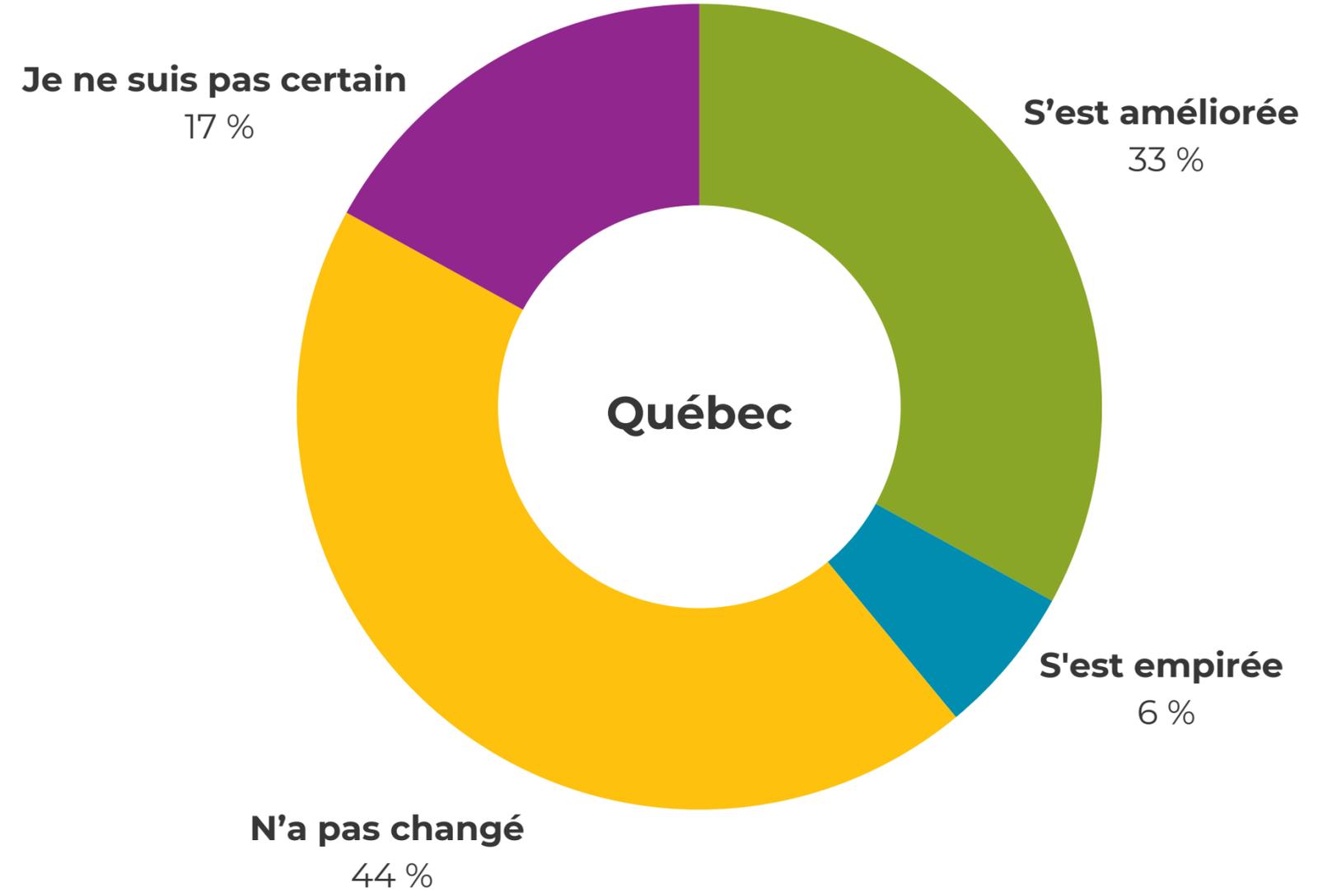
Perception de la sensibilisation du public aux PDCs

n=101



Changement perçu dans la perception du public de la valeur des PDCs au cours des dernières années

n=102

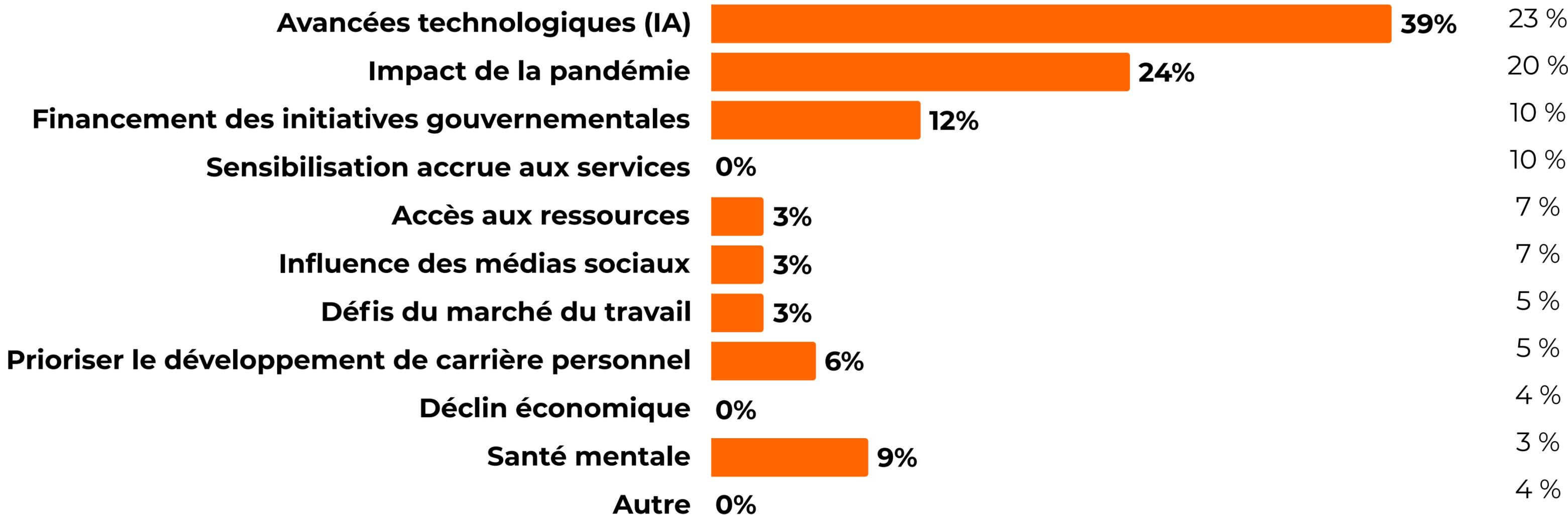


Facteurs influençant le changement de perception du public à l'égard des PDCs

n=33

(parmi les répondants qui croient qu'il a changé)

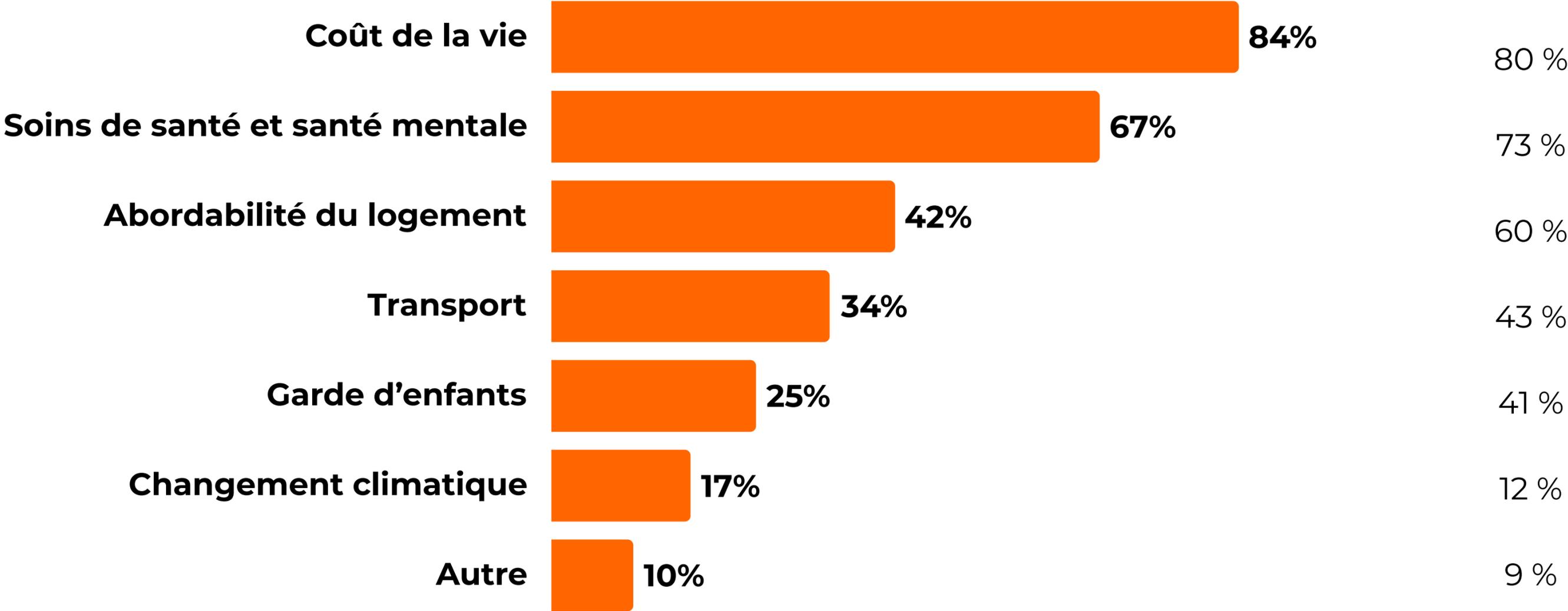
National



Enjeux des personnes et des décideurs auxquels les PDCs sont le plus souvent confrontés

n=102

National



Autres réponses populaires : Accès limité à l'éducation/à la formation (1 %) et flexibilité en milieu de travail/télétravail (1 %).

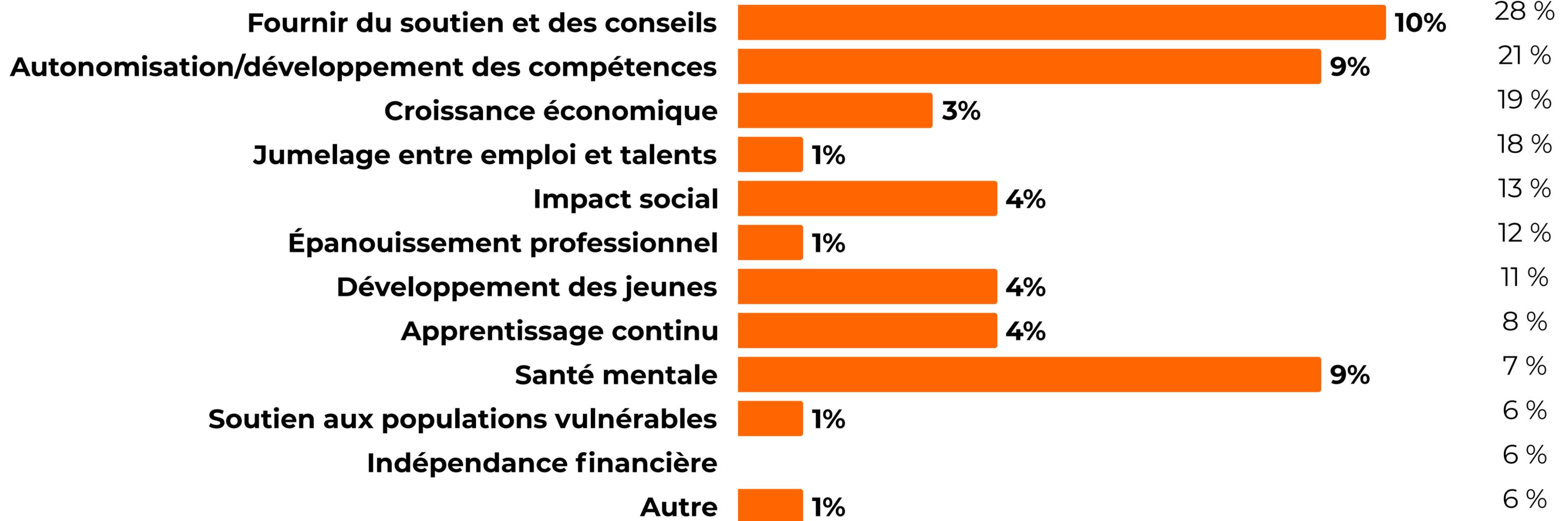
Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent. Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.



Comment le travail dans les services d'orientation professionnelle fait progresser le « bien public »

n=69

National



Autres réponses populaires : Plaidoyer (2 %), amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (1 %) et durabilité (1 %).



Principale préoccupation des clients et des étudiants concernant la façon d'orienter leur carrière

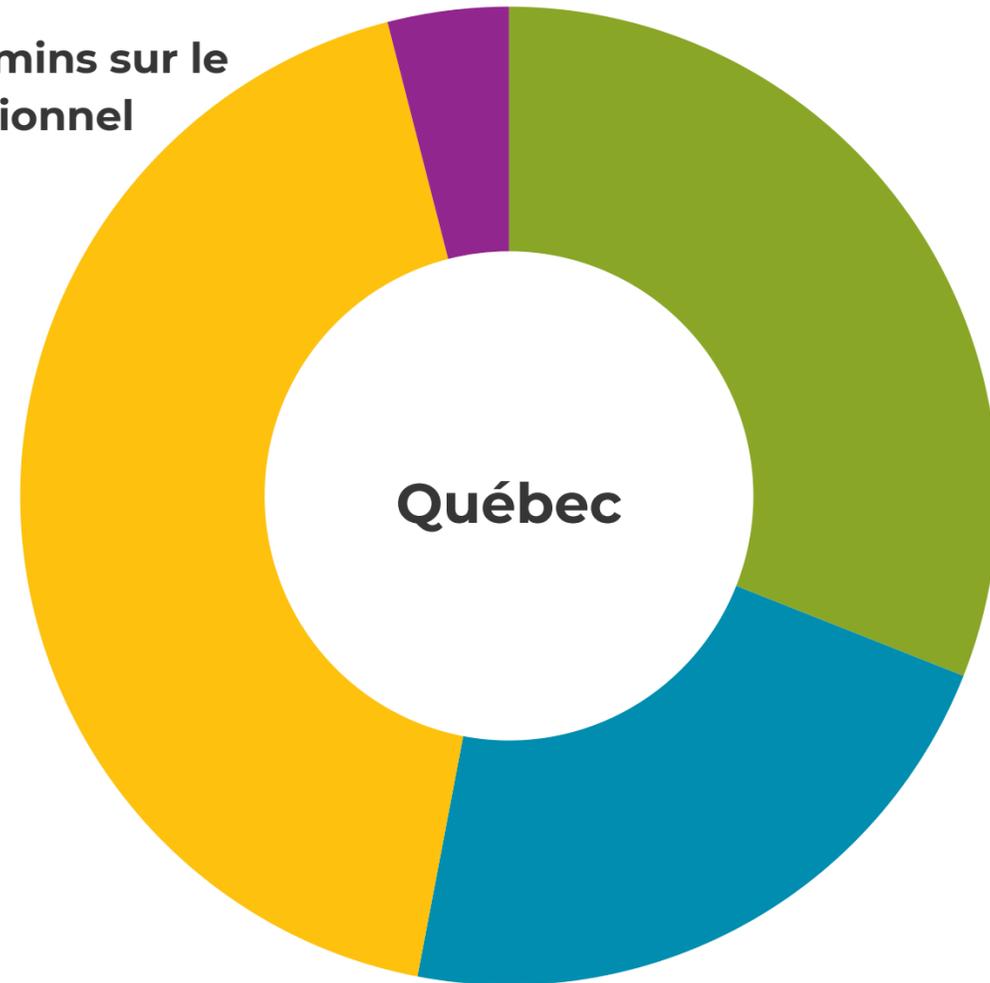
n=102

Crainte que leur rôle actuel devienne bientôt obsolète

4 %

Croisée des chemins sur le plan professionnel

43 %



Québec

Nécessité de trouver un emploi immédiatement pour payer les factures

31 %

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

22 %

Crainte que leur rôle actuel devienne bientôt obsolète

2 %

Croisée des chemins sur le plan professionnel

22 %



National

Nécessité de trouver un emploi immédiatement pour payer les factures

47 %

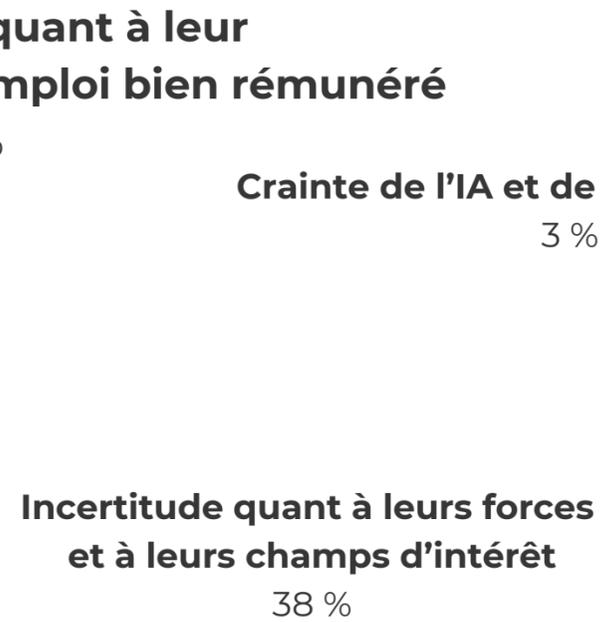
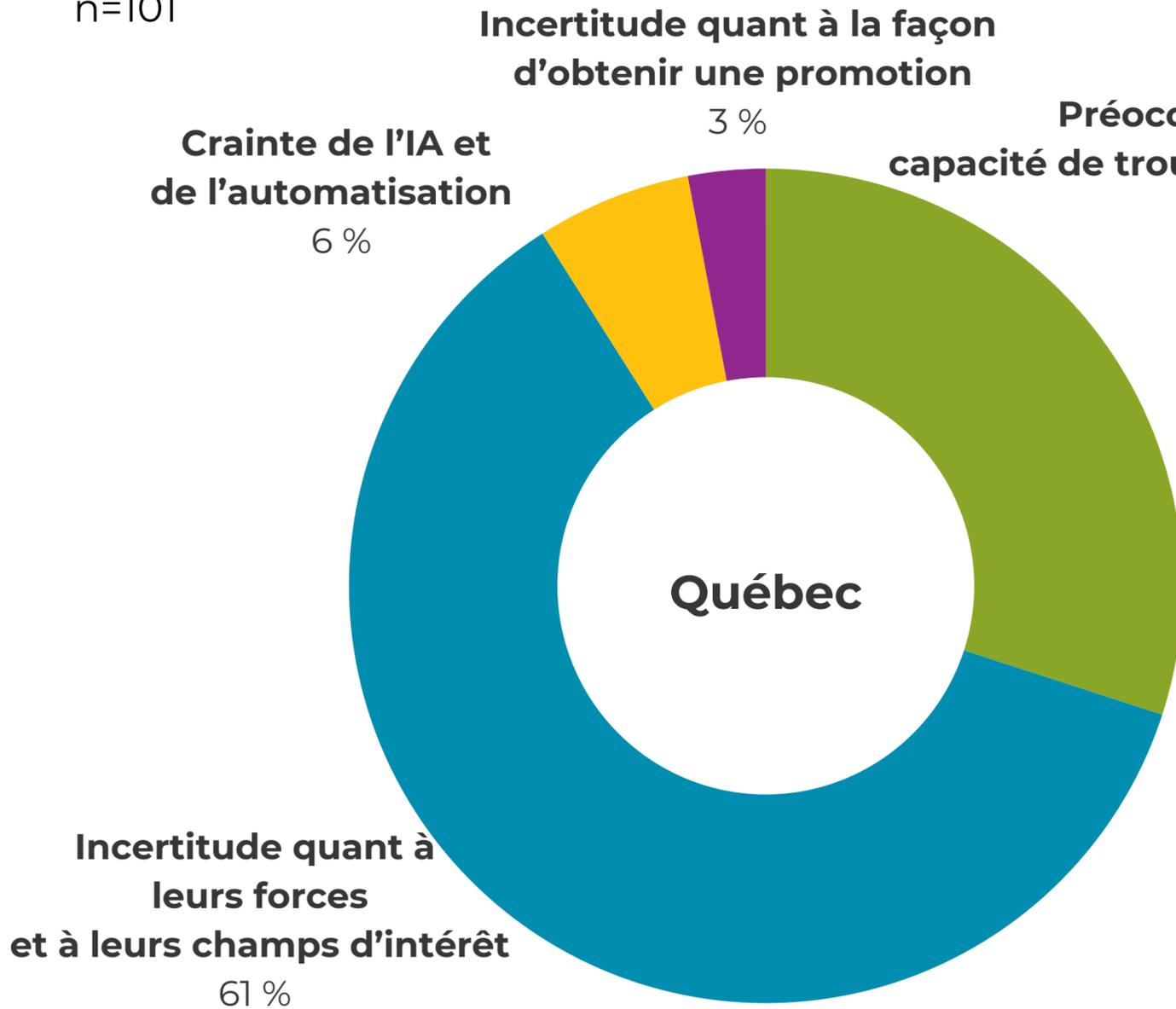
Obligation de suivre une formation et d'acquérir des compétences pour être concurrentiel sur le marché du travail

29 %



Quant aux prochaines étapes de leur carrière, les gens sont le plus inquiètes...

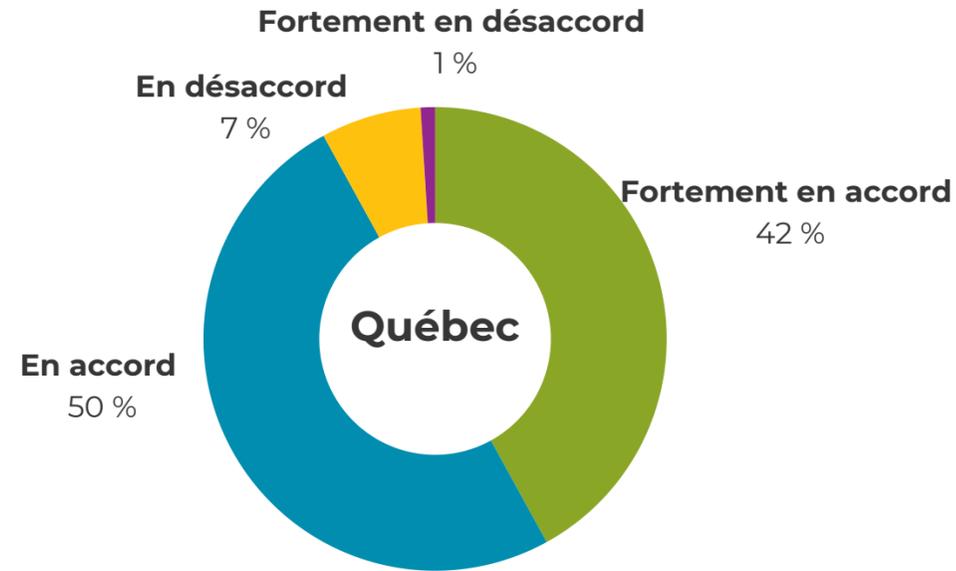
n=101



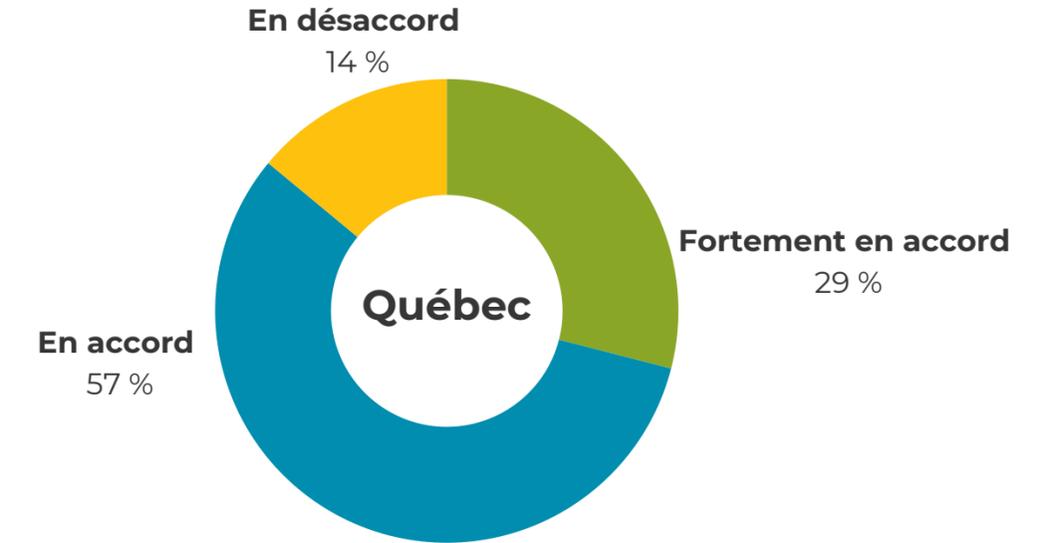
Evolution des considérations personnelles des clients depuis la pandémie

n=102

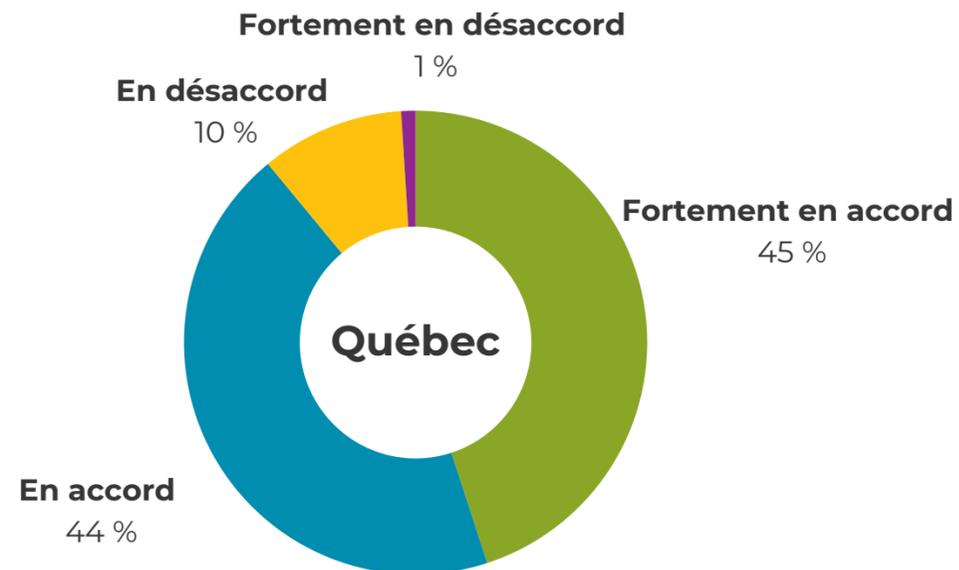
Une plus grande importance est accordée aux options de travail à distance et hybride



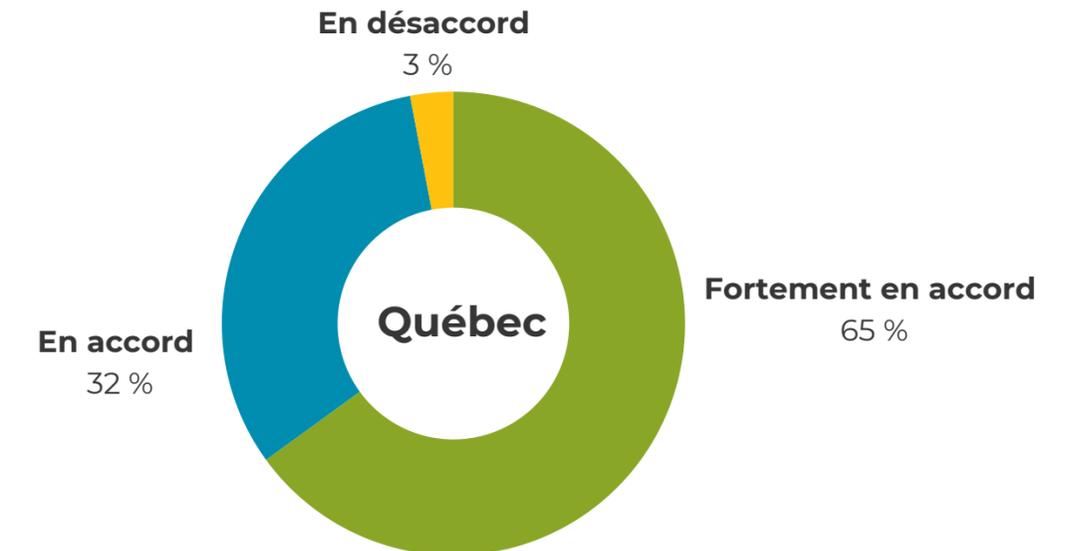
Dans l'économie actuelle, donner la priorité à la sécurité d'emploi



Le désir de trouver un but ou un sens à sa carrière



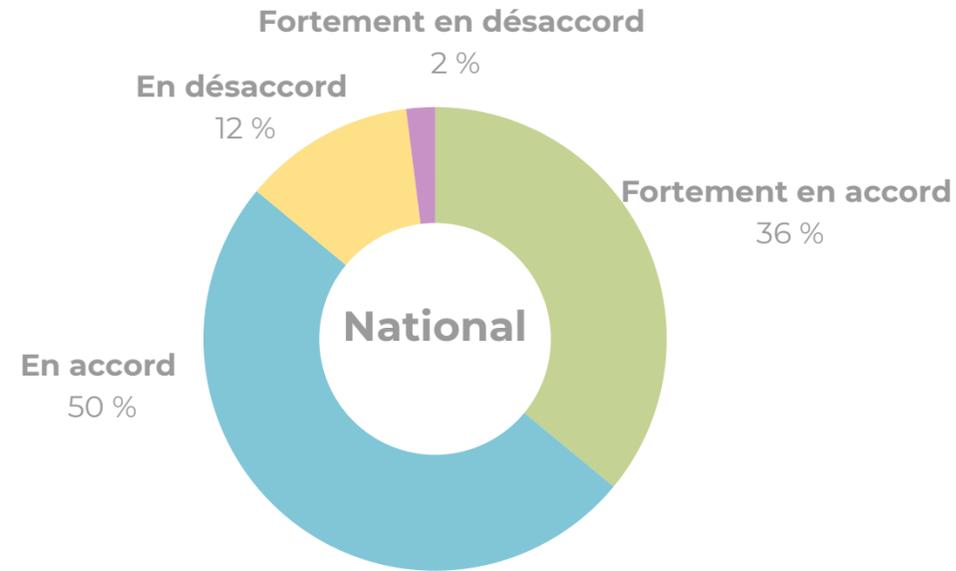
Les gens recherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée



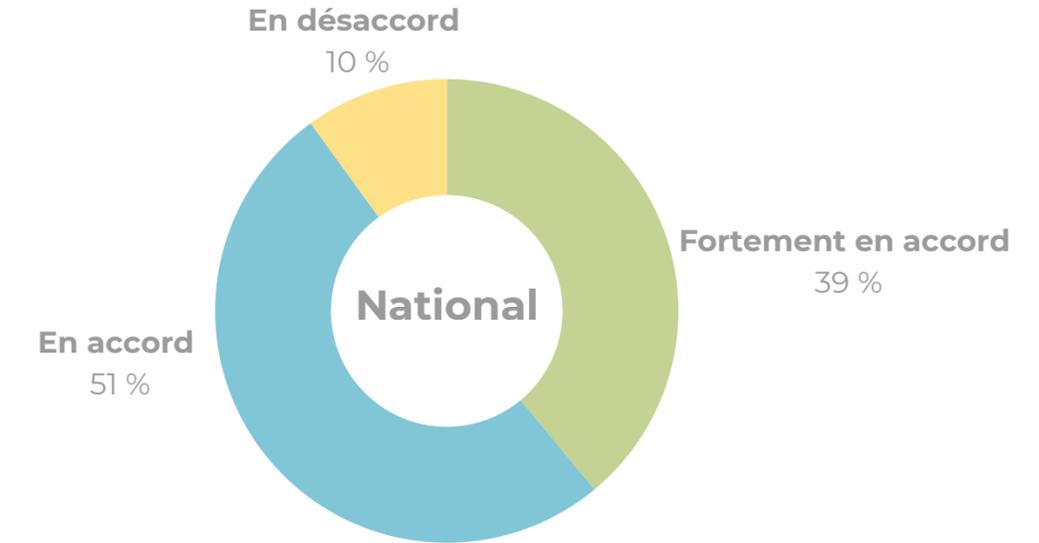
Evolution des considérations personnelles des clients depuis la pandémie

n=102

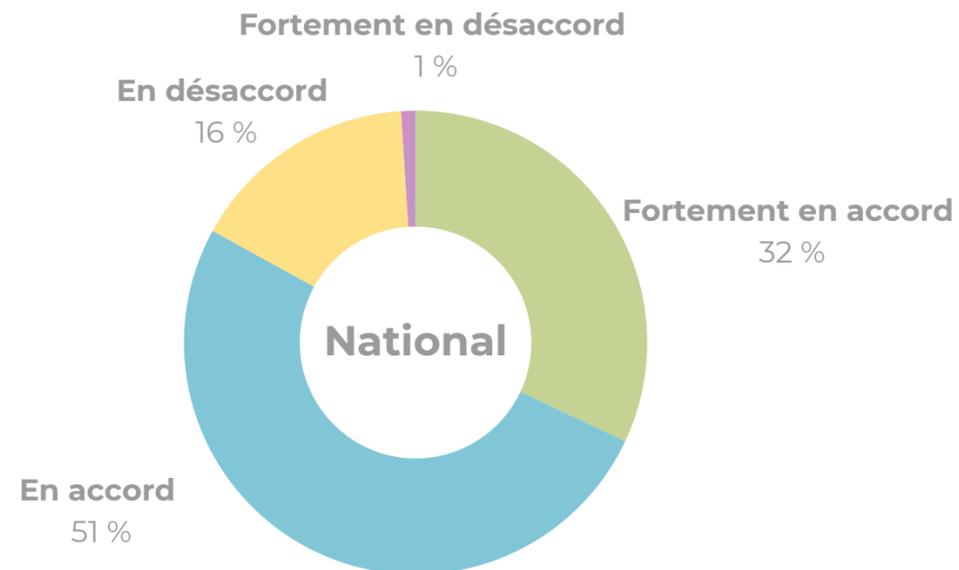
Une plus grande importance est accordée aux options de travail à distance et hybride



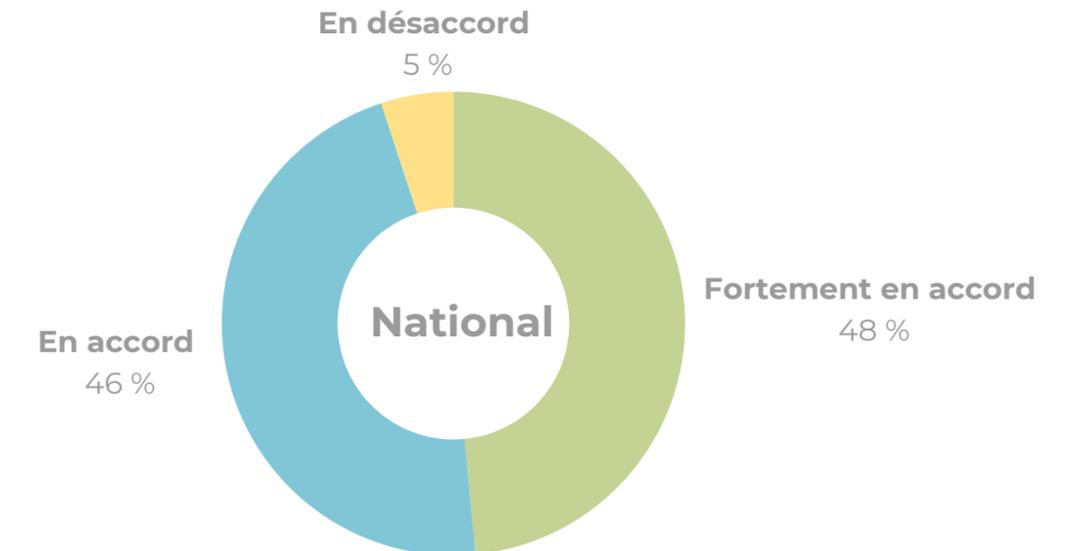
Dans l'économie actuelle, donner la priorité à la sécurité d'emploi



Le désir de trouver un but ou un sens à sa carrière



Les gens recherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée

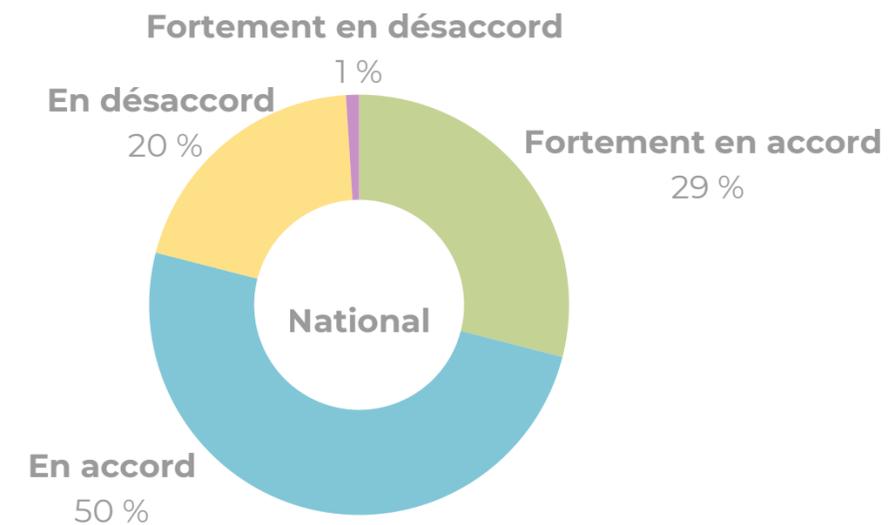
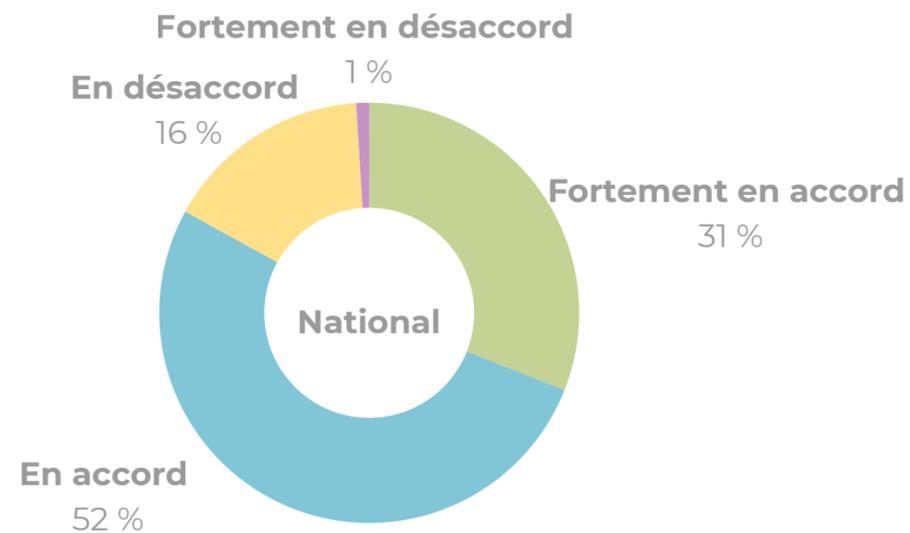
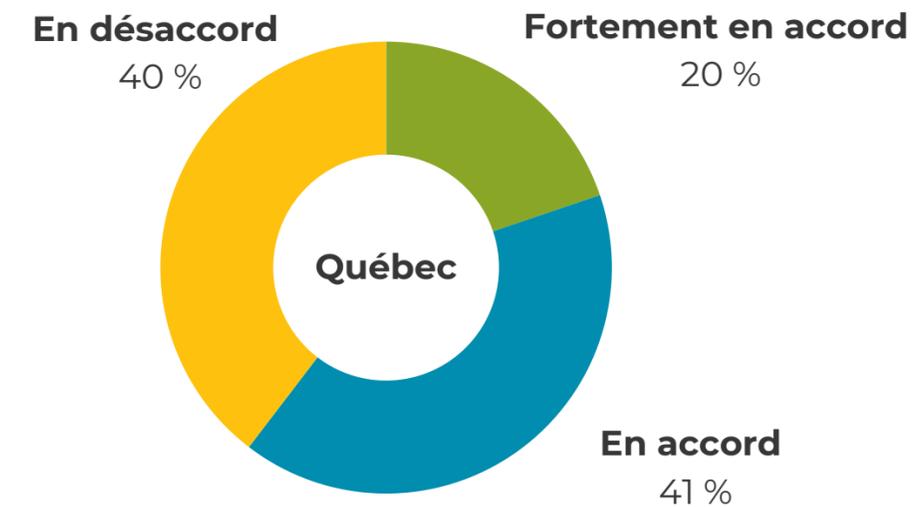
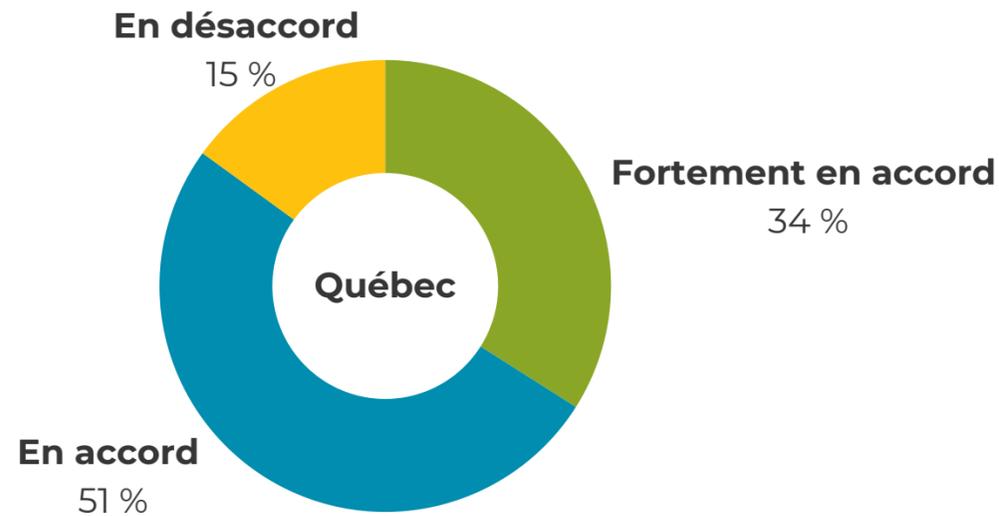


Mythes sur la carrière basés sur l'expérience des clients

n=102

La plupart des individus ignorent que des services de développement de carrière sont disponibles ailleurs qu'à l'école secondaire

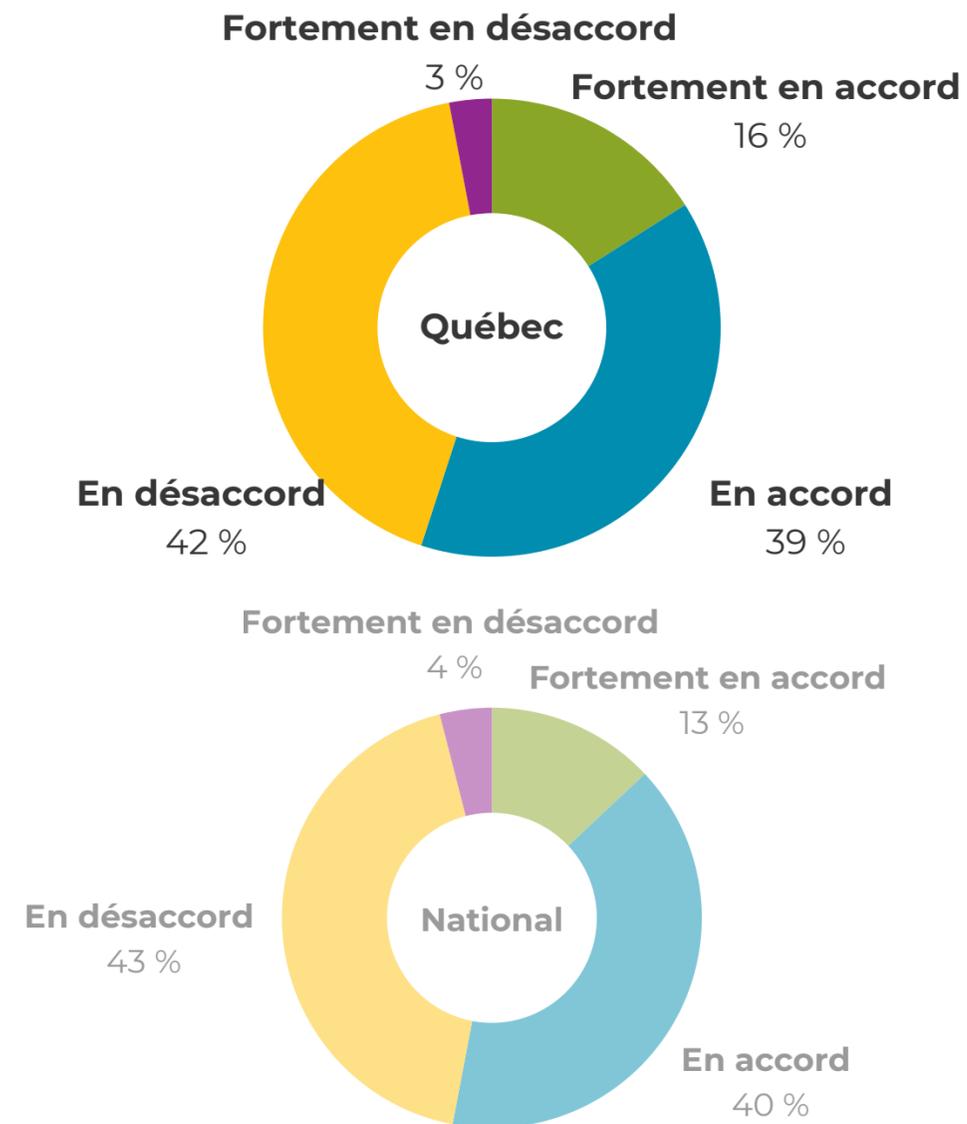
La plupart des individus pensent qu'après les études postsecondaires, la carrière parcourt linéaire et que l'on trouve un emploi dans son domaine



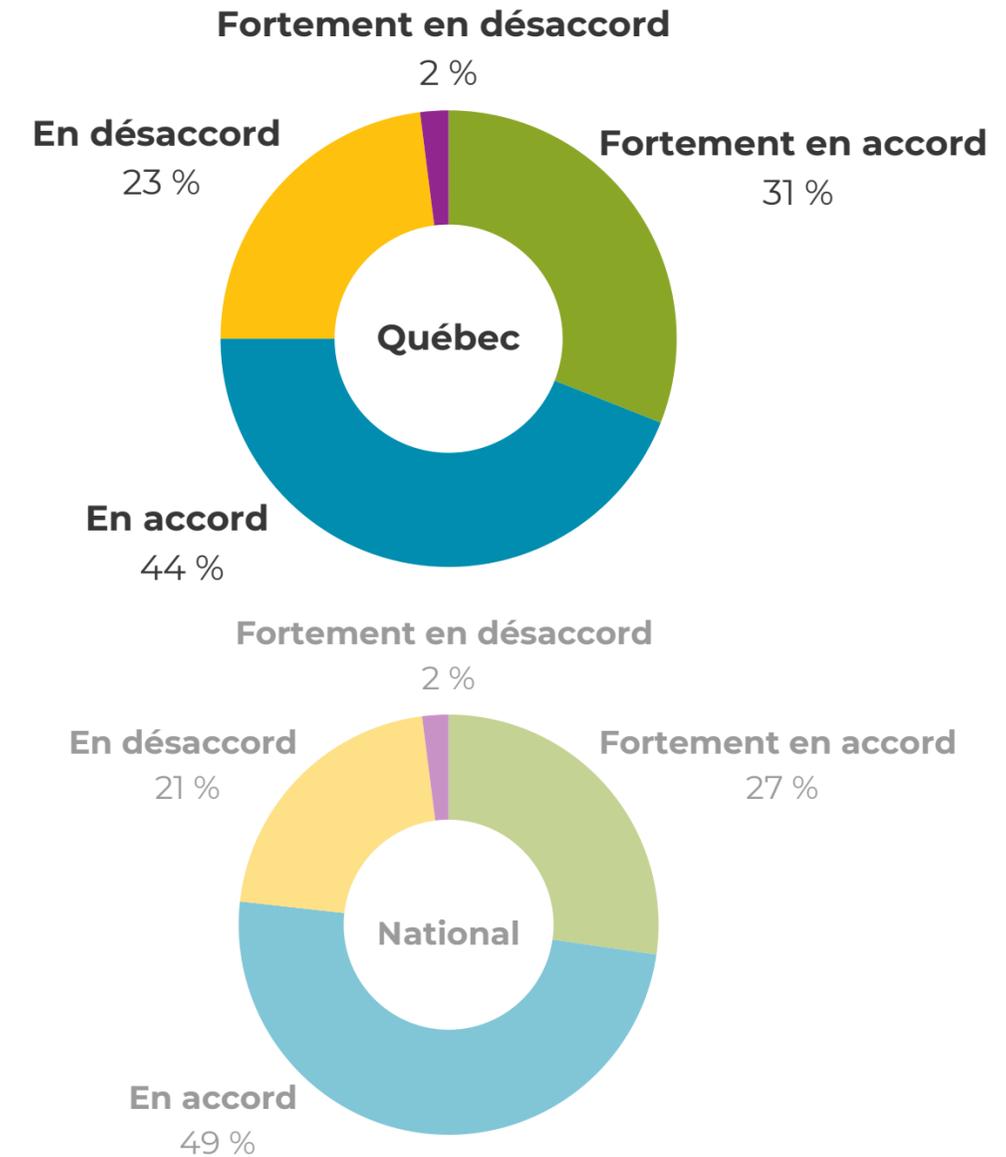
Mythes sur la carrière basés sur l'expérience des clients

n=102

La plupart des individus pensent que pour trouver un emploi de rêve, il suffit de suivre sa passion



La plupart des individus croient que faire un choix de carrière, c'est décider ce qu'on fera le reste de sa vie

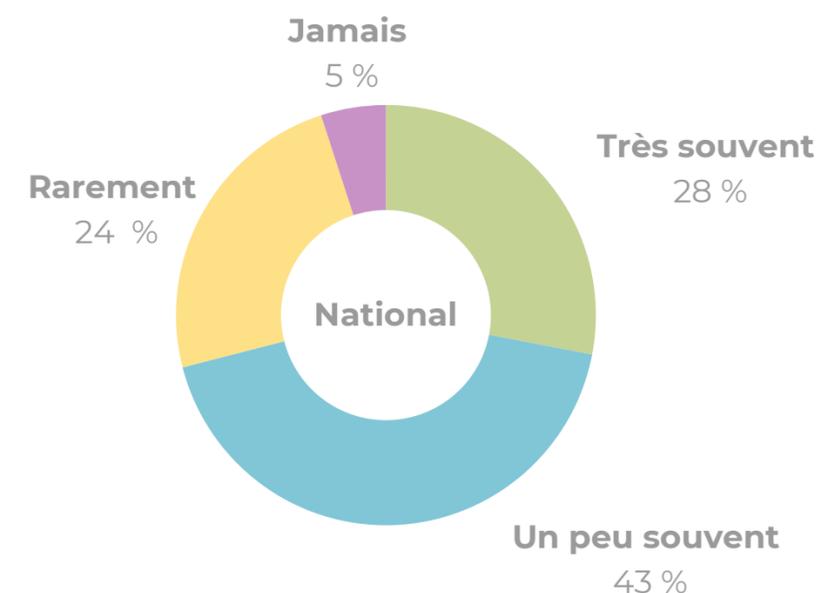
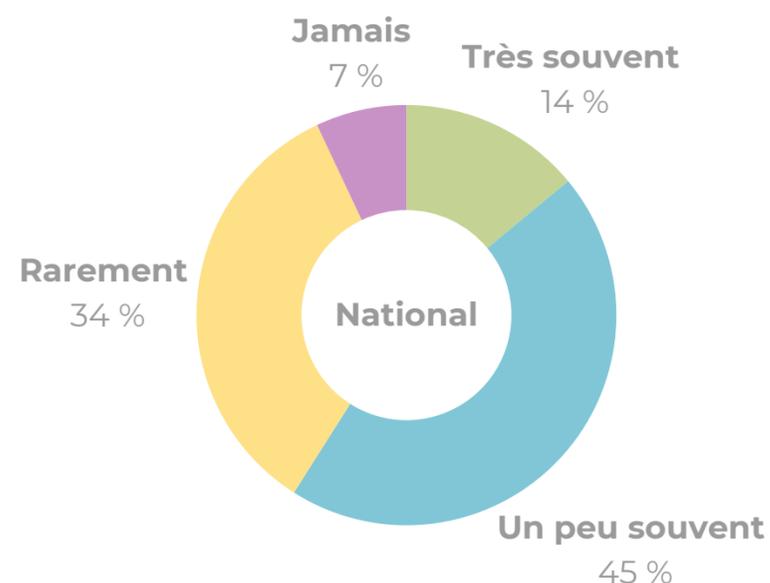
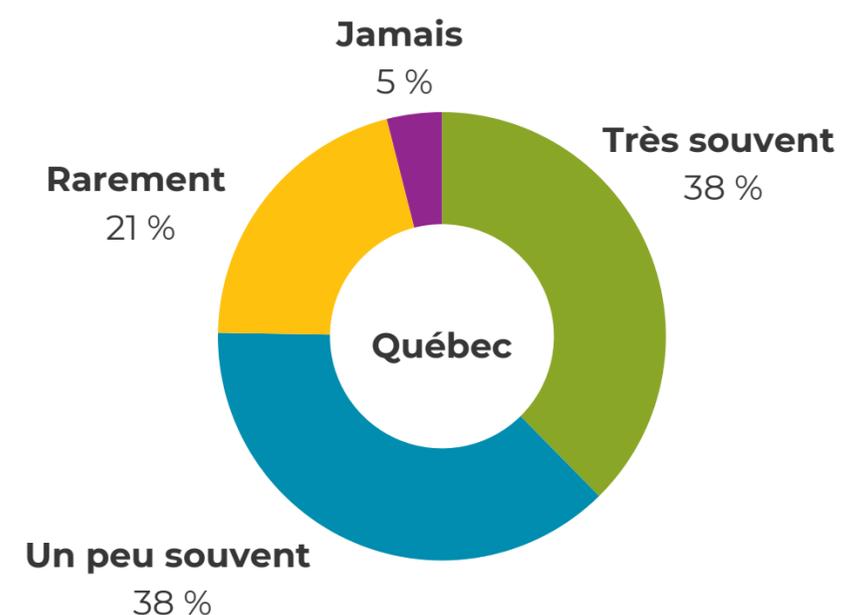
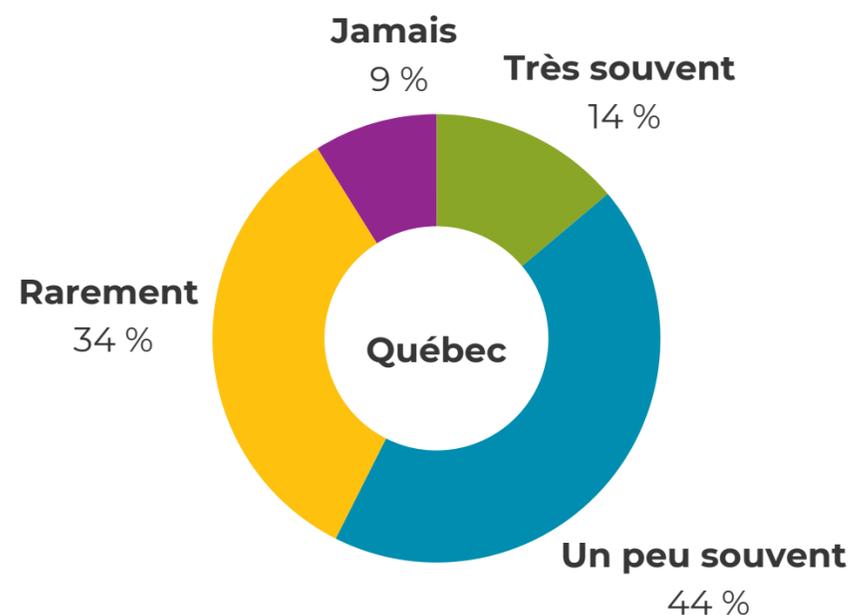


Fréquence à laquelle vous entendez ces opinions de la part des clients

n=101

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

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

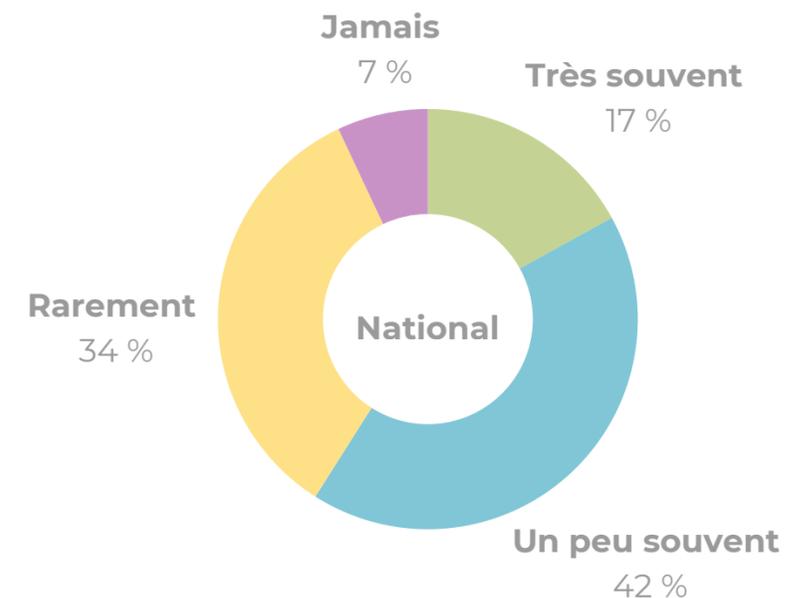
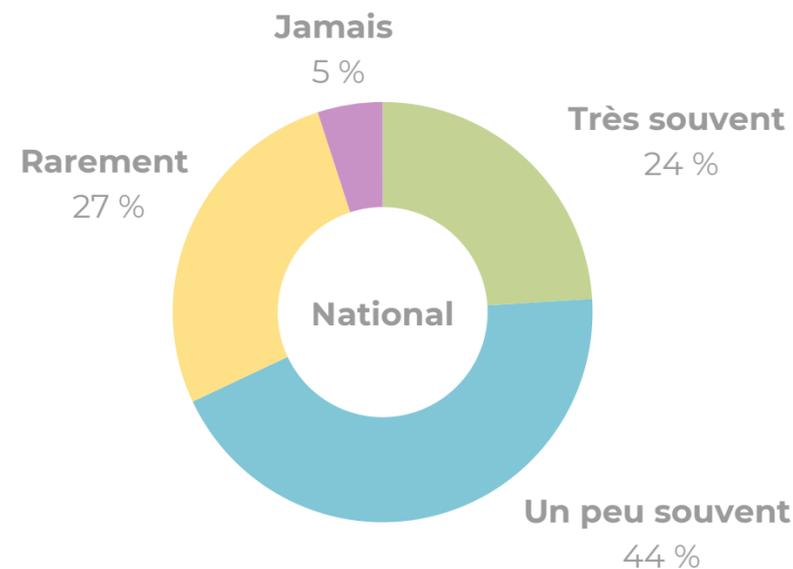
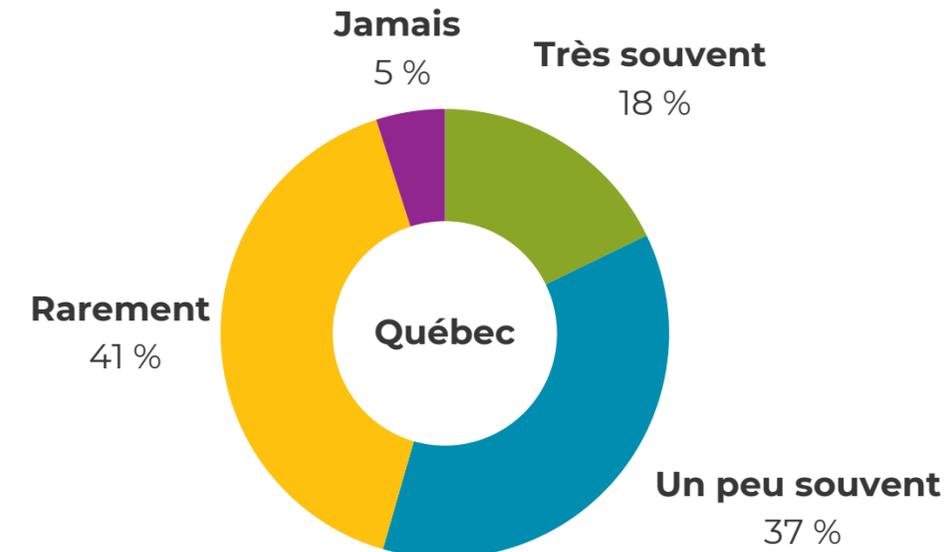
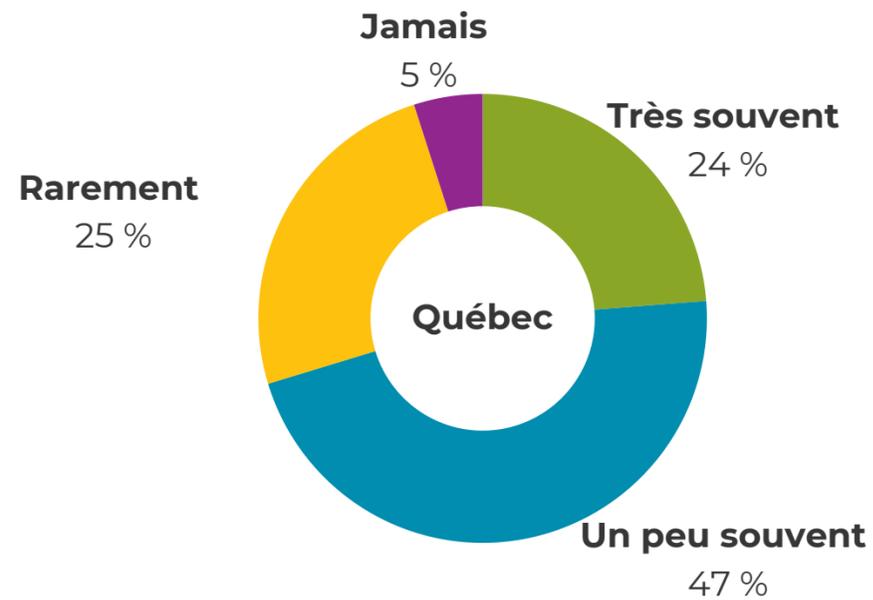


Fréquence à laquelle vous entendez ces opinions de la part des clients

n=101

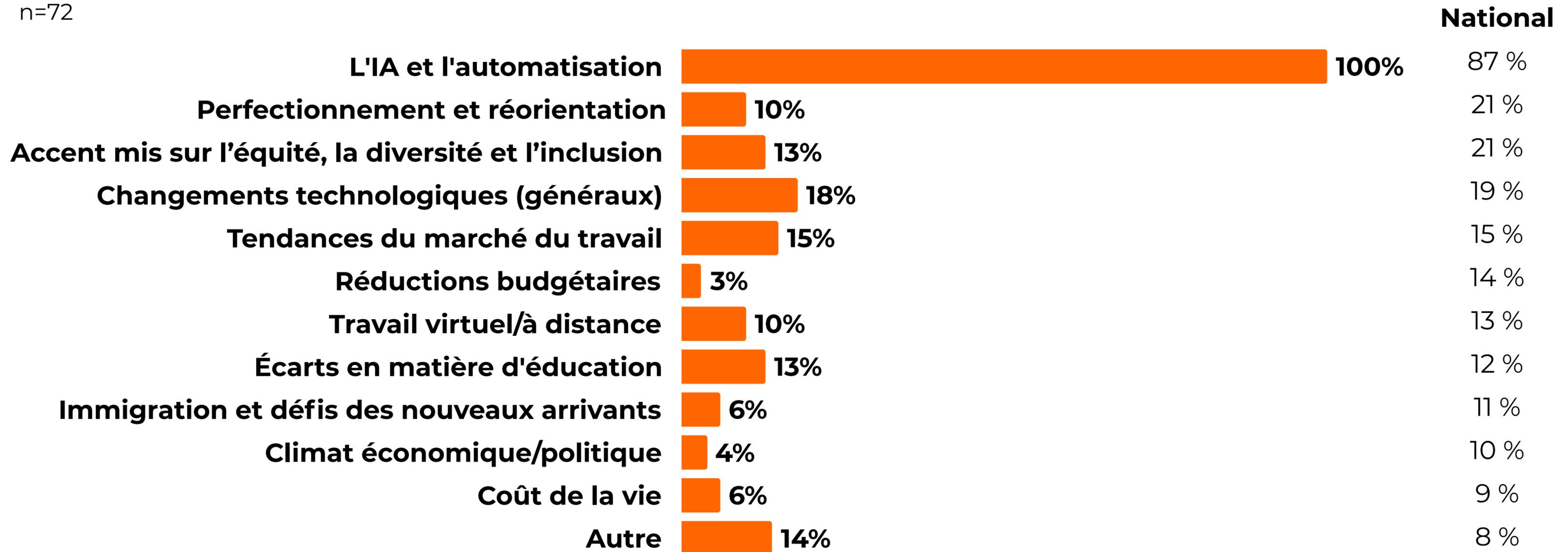
J'aurais souhaité ne pas subir de pression dans mon choix de carrière afin d'éviter de suivre un parcours qui ne correspond pas à mes aspirations

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



Changements prévus dans la pratique au cours des cinq prochaines années

n=72



Remarque : Pour cette question, les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquent. Dans ces cas-là, le pourcentage ne se monte pas à 100 %.



CERIC

Adresse courriel : admin@ceric.ca

Téléphone : 416.929.2510

Foundation House

2 St Clair Avenue East, Suite 300

Toronto, Ontario

M4T 2T5

