

L'ÉTÉ DES  
POSSIBLES



PARCOURS  
INNOVATION

Commission  
des partenaires  
du marché du travail

Québec 

INM

Inventer l'avenir de l'emploi

Guide

# INTRODUCTION

Dans le cadre du parcours Innovation de l'École d'Été 2021, nous vous invitons à en apprendre davantage sur trois transitions qui changent le monde du travail. Ce document résume les défis et les opportunités en lien avec les transitions démographique, numérique et écologique.

Pour aider votre compréhension et pousser la réflexion plus loin, une liste de définitions et de ressources complémentaires sont disponibles à la fin du document. De plus, toutes les informations de ce document ont été validées par le biais de sources fiables dont les références sont également disponibles à la fin de ce document.

# LE MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE AFFAIRE DE CONCERTATION

Au Québec, le marché du travail implique de nombreux partenaires soucieux d'améliorer son fonctionnement et sa cohésion.

## Ces partenaires représentent :

- la main-d'œuvre;
- les entreprises;
- le milieu de l'enseignement;
- les organismes communautaires actifs dans le domaine de l'employabilité;
- les ministères et les organismes gouvernementaux.

Ces partenaires mettent en commun leur **expertise** et leurs **idées novatrices** pour accroître l'efficacité des services publics d'emploi et pour favoriser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

## LE RÔLE DE LA CPMT

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est une instance nationale de concertation entre les partenaires. En conseillant le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, en contribuant à définir les orientations d'Emploi-Québec, en définissant les modalités d'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et en développant différents outils de développement et de reconnaissance des compétences, elle contribue à l'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre et des entreprises ainsi qu'à l'augmentation du taux d'emploi.

Le marché du travail requiert des interventions diversifiées selon les régions, les secteurs économiques et les clientèles. Pour y arriver, la Commission s'appuie sur un **réseau de partenaires** formé de :

- comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO);
- conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT);
- comités consultatifs représentant les groupes sous-représentés sur le marché du travail;
- conseil emploi métropole.



**Le parcours innovation : Inventer l'avenir de l'emploi**

**a été conçu en collaboration avec la CPMT qui sera présente à la fin du parcours lors de la Tribune jeunesse.**

# CONSTATS SUR LES JEUNES ET L'EMPLOI

Voici quelques données pour commencer votre lecture!

## Un bilan globalement positif pour l'emploi des jeunes au Québec

Taux d'activité et d'emploi chez les jeunes de 15 à 34 ans

75%  
(2019)

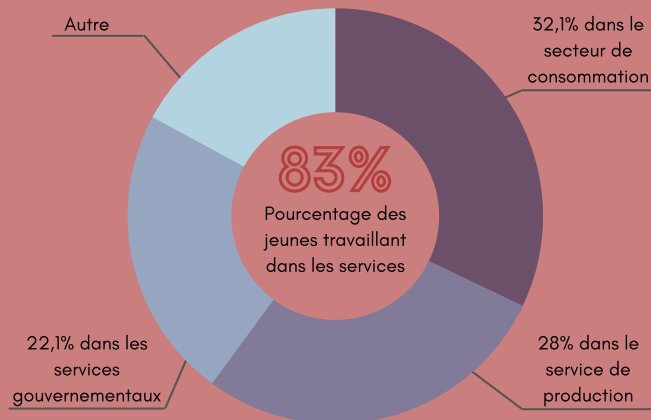
68,4%  
(2009)

Taux de chômage chez les jeunes en 2019

6,5%

Il s'agit du taux le plus bas enregistré depuis 1979! La tendance est aussi à la baisse.

## Le secteur des services demeure celui qui engage le plus de jeunes



Une répartition qui varie selon l'âge...

Pour les jeunes de 15 à 24 ans

Cette tranche se trouve surtout à travailler...

29,7%

Pourcentage dans le commerce au détail

18,9%

Pourcentage dans l'hébergement et la restauration

Pour les jeunes de 25 à 34 ans

Cette tranche a une répartition plus égale des secteurs. Elle est aussi présente...

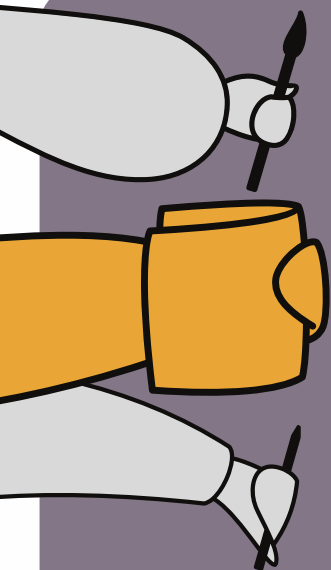
16,6%

Pourcentage dans les soins de santé et services sociaux

10,1%

Pourcentage dans le commerce au détail

# CONSTATS SUR LES JEUNES ET L'EMPLOI



**Certains secteurs d'emploi sont encore très genrés et la parité est loin d'être atteinte**

Près d'un tiers des jeunes femmes travaillent encore dans des professions fortement féminisées dans le milieu de la santé et de l'éducation (Uppal et LaRochelle-Côté, 2014).

Nombre de femme dans le milieu de la construction contre le nombre d'homme dans le même milieu. Il s'agit du plus grand écart de représentation dans tous les milieux.

1 pour 10

**L'emploi atypique, souvent plus précaire, représente une part importante de l'emploi actuel des jeunes, mais reste cependant stable**

45%

Pourcentage des jeunes, de 15 à 34 ans, occupant un emploi atypique.

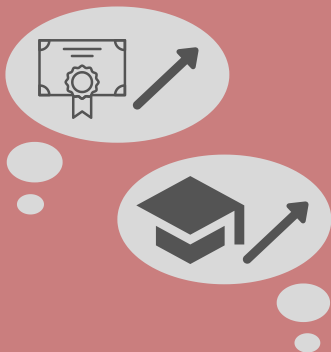


Le pourcentage d'emploi atypique constitue un indicateur de la qualité de l'emploi, de la sous-utilisation du plein potentiel de la main d'œuvre, et des transformations culturelles chez les travailleurs, parmi d'autres phénomènes. Une des caractéristiques de l'emploi atypique est que celui-ci fluctue beaucoup, plus que celui d'autres groupes. Par exemple, en temps de crise, les individus qui occupent ce type d'emploi sont les premiers à être mis à pied, générant ainsi des conditions assez précaires.



# CONSTATS SUR LES JEUNES ET L'EMPLOI

**La diplomation protège du chômage, mais une économie en croissance et les besoins de main-d'œuvre favorisent aussi l'emploi des moins diplômés :**



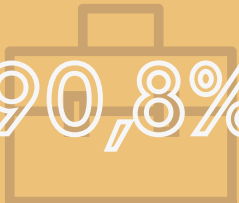
Comparé à 2010, le taux d'emploi des jeunes de 25 à 34 ans a augmenté en 2019, quel que soit le niveau de scolarité.

Cela crée une polarisation des emplois entre ceux qui nécessitent des qualifications toujours plus importantes, et donc des diplômes, et ceux qui se développent car ils ne nécessitent pas de qualifications préalables. En somme, il y a moins d'opportunités pour les personnes ayant des qualifications considérées comme intermédiaires.

## L'entrepreneuriat hybride émerge

Pourcentage de jeunes ayant un statut hybride. Les jeunes entrepreneurs maintiennent majoritairement un emploi salarié tout en démarrant ou en dirigeant.

90,8%

A simple line-art icon of a briefcase, positioned behind the percentage value.

Les entrepreneurs émergents de 18 à 34 ans sont proportionnellement plus nombreux à être orientés vers l'innovation de produits et de services que leurs aînés.

65,9%

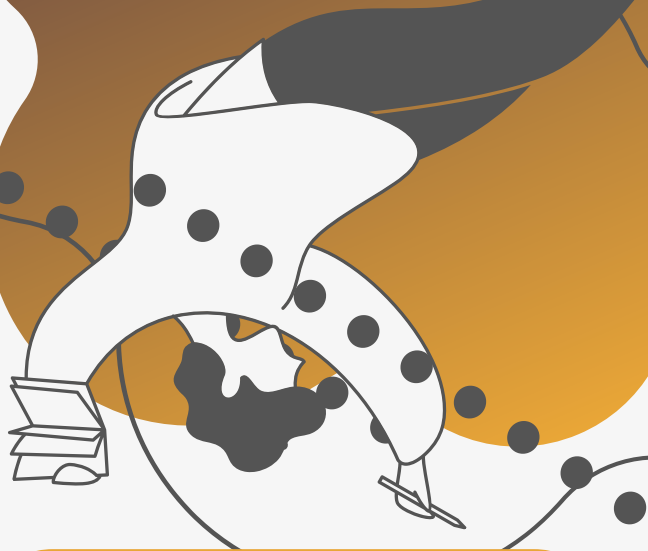
Pour les entrepreneurs de 18 à 34 ans

58,9%

Pour les entrepreneurs de 35 ans et plus



# TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE



Avant la pandémie, le monde du travail au Québec se caractérisait par un creux historique au niveau du chômage. Ce taux de chômage, très bas, s'explique en bonne partie par le **départ à la retraite en grand nombre de travailleuses et travailleurs**. Ainsi, on observe un rétrécissement du bassin de main-d'œuvre ainsi qu'un déclin persistant du groupe d'âge le plus enclin à travailler (20 à 64 ans) dû au vieillissement de la population, un phénomène très observé dans les pays occidentaux.

## D'ICI 2030...

Baisse de 140 000 personnes âgées entre 23 et 67 ans, soit la population réelle en âge de travailler.



Il y a ainsi moins de travailleuses et de travailleurs disponibles pour occuper les postes vacants ou les postes nouvellement créés.

## 1,4 millions

Nombre de postes à pourvoir au Québec au cours des dix prochaines années. 80% (1,2 million d'emplois) de ces postes à pourvoir sont des postes à remplir, alors que le 20% (300 000 emplois) restant sont des postes qui seront créés.

À l'échelle du Québec, ces changements démographiques pourraient représenter une baisse du produit intérieur brut.

## UNIR PAR LE MENTORAT

"Alors que le marché du travail fait face à une pénurie de main-d'œuvre et que le nombre de départs à la retraite est appelé à augmenter dans un avenir proche, le développement des compétences (voir définition p.?) des employés prend une importance capitale. Pour survivre dans le contexte actuel, les entreprises doivent non seulement permettre à leurs employés d'améliorer leur savoir-faire, mais aussi chercher à accroître la fidélisation du personnel ainsi que la satisfaction au travail et l'engagement des employés" (Dominique Michaud. 2020).

Dans ce contexte, une des pistes de solutions qui est de plus envisagée est le mentorat et le jumelage pour faciliter le transfert de compétences des aînés vers les plus jeunes. Cette formule permet entre autres de faire bénéficier les deux parties des connaissances et expertises et donc d'unir leurs forces complémentaires au profit de leur organisation.

# TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

## Pour la main d'œuvre

- Avoir un large choix d'emplois et y accéder plus facilement en raison de la baisse du nombre de travailleurs et des départs à la retraite.
- Bénéficier d'un plus grand pouvoir de négociation permettant d'obtenir de meilleures conditions de travail et d'exiger un environnement de travail proche de leurs valeurs.



## Pour les partenaires du marché du travail

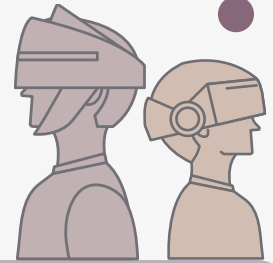
- Apprendre à composer avec une main-d'œuvre rare, ce qui pourrait occasionner des problèmes au niveau de la productivité.
- Miser sur la formation pour qualifier et rehausser les compétences de la main-d'œuvre, notamment issue des groupes sous-représentés sur le marché du travail, pour combler les postes à pourvoir.
- Automatiser et innover dans les processus de production.
- Améliorer les conditions de travail afin de conserver la main-d'œuvre en place et d'en attirer une nouvelle.
- Gérer régionalement le vieillissement de la population. Certaines régions seront plus susceptibles d'être confrontées à une pénurie de main-d'œuvre.
- Diriger la main-d'œuvre dans les secteurs en demande.
- Travailler à l'intégration des travailleuses et travailleurs issus de groupes sous-représentés sur le marché du travail.





# TRANSITION NUMÉRIQUE

La transition numérique c'est, notamment, **l'automatisation** des processus de production, la **robotisation** et les progrès reliés à **l'intelligence artificielle (IA)**.



À cause de la transition numérique, certains emplois se trouveront à risque, **notamment ceux demandant un travail routinier**. D'autres emplois nécessitant un travail cognitif ou créatif non routinier seront plus à l'abri des robots et des logiciels intelligents. Ainsi, les métiers nécessitant des aptitudes sociales, une capacité d'analyse, de la résolution de problèmes ou de l'autonomie seront **moins touchés**. Une **polarisation** est très probable entre emploi hautement qualifié et emploi peu qualifié.

Dans les prochaines années,  
on estime que près de

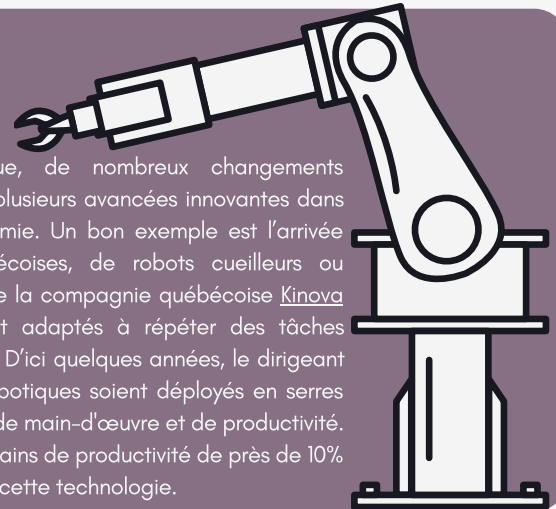
## 1,4 millions

de travailleuses et de travailleurs québécois  
seront touchés par l'automatisation, la  
robotisation et les nouveaux modèles d'affaires  
en découlant

Pour bien des personnes, cela pourrait signifier de nouvelles tâches, des nouvelles formations ou encore de nouveaux corps de métier. Pour les entreprises, cela signifie qu'elles devront s'adapter rapidement à la concurrence et adopter les nouvelles pratiques, les nouvelles technologies et les modèles d'affaires qui les accompagnent. La part du travail atypique pourrait également augmenter avec ces changements.

## Des robots agriculteurs

Grâce à la transition numérique, de nombreux changements technologiques viennent permettre plusieurs avancées innovantes dans une variété de secteurs de l'économie. Un bon exemple est l'arrivée prochaine, dans les serres québécoises, de robots cueilleurs ou pollinisateurs. Les bras robotiques de la compagnie québécoise [Kinova Robotics](#), basée à Boisbriand, sont adaptés à répéter des tâches physiques et difficiles pour l'humain. D'ici quelques années, le dirigeant de Kinova souhaite que ses bras robotiques soient déployés en serres pour aider à combler les problèmes de main-d'œuvre et de productivité. À ce sujet, ce dernier croit que des gains de productivité de près de 10% sont envisageables avec l'arrivée de cette technologie.



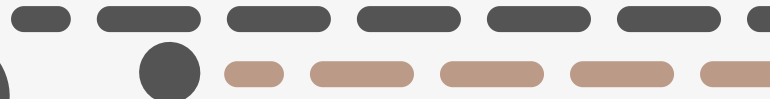
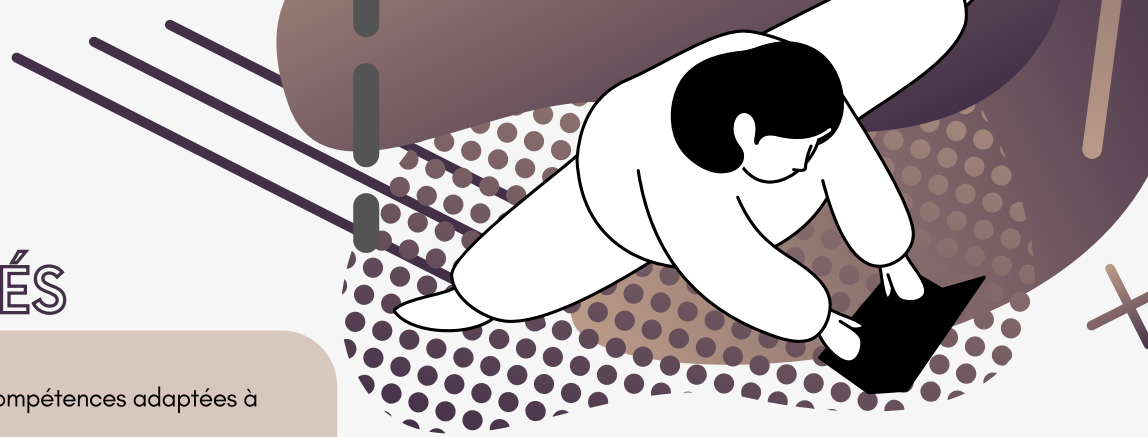
# TRANSITION NUMÉRIQUE DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

## Pour la main d'oeuvre

- Développer de nouvelles compétences adaptées à l'univers numérique.
- Se former tout au long de leur parcours professionnel afin de demeurer compétitifs et de s'adapter aux nouvelles réalités technologiques.
- Bénéficier d'un travail plus agréable et facilitant au plan de la conciliation travail / vie personnelle grâce à la technologie.

## Pour les partenaires du marché du travail

- Se doter des dernières technologies de production et de robotisation pour que les entreprises demeurent concurrentielles.
- Créer de nouveaux métiers et de nouveaux emplois plus satisfaisants grâce à la technologie.
- Rehausser les compétences technologiques au sein des entreprises pour répondre à la transformation numérique.
- Soutenir les entreprises dans leur transformation numérique.
- Soutenir l'émergence de nouveaux secteurs et emplois.
- Soutenir la formation des travailleuses et travailleurs impactés par la transition numérique et soutenir les éventuelles chômeuses et chômeurs technologiques.
- Contrer les effets socio-économiques susceptibles d'accroître les inégalités sociales, notamment en raison de la polarisation des emplois.



# TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les changements climatiques ont des impacts qui vont modifier et bouleverser le monde du travail. Pensons à la raréfaction des ressources, aux catastrophes climatiques et naturelles (les feux de forêt, les inondations et les glissements de terrain), aux réfugiés climatiques et à la substitution des sources d'énergie. Le modèle économique actuel doit s'adapter aux différents changements que la transition écologique va imposer. Certaines industries, notamment dépendantes des combustibles fossiles, sont à risque de disparaître. D'autres vont se métamorphoser de manière importante afin d'adopter des pratiques plus vertes. À contrario, de nouveaux secteurs, de nouvelles industries et de nouveaux modèles d'affaires feront leur apparition.



## UNE ÉCONOMIE EN ÉVOLUTION

Afin de répondre aux impératifs de la transition écologique, l'économie s'adapte et de nouveaux modèles émergent. Ces nouvelles caractéristiques influencent le marché de l'emploi. Voici quatre tendances importantes :



Une **économie circulaire**, dans laquelle l'objectif est d'optimiser l'utilisation des ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service.

EX: Entreprise *Polystyvert* : Dissoudre le polystyrène pour le recycler - <http://www.polystyvert.com/fr/>



Une **économie locale**, dans laquelle on privilégie les circuits courts afin de réduire les émissions polluantes liées au transport de marchandises ou de biens de consommation.

EX: Le microréseau électrique : des technologies des plus avancées en matière d'énergie à l'échelle d'un quartier.

<https://www.hydroquebec.com/microreseau-lac-megantic>



Une **économie de partage**, dans laquelle on privilégie l'échange entre particuliers de biens, de services ou de connaissances, avec ou sans échange d'argent.

EX: Bibliothèque d'outils : La Remise a pour mission de mettre en commun des appareils utilitaires, des espaces de travail et des connaissances afin d'augmenter la capacité d'agir de ses membres tout en facilitant une transition vers un mode de vie plus résilient, solidaire et écologiquement responsable. - <https://laremise.ca/>



Une **économie décarbonée**, dans laquelle on encourage une faible intensité en émission de GES ou à émissions nulles.

# TRANSITION ÉCOLOGIQUE

## DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

### Pour la main d'oeuvre

- Acquérir et développer de nouvelles connaissances et compétences clefs;
- Adapter leur consommation afin d'encourager les entreprises qui prennent un tournant vert;
- Adopter les réflexes écologiques, tant au travail qu'à la maison.

### Pour les partenaires du marché du travail

- S'adapter aux nouveaux cadres législatifs de protection de l'environnement;
- Proposer des produits, des services, des procédés de production, etc. respectueux de l'environnement.
- Soutenir la formation et le développement des nouvelles compétences des travailleuses et travailleurs face aux secteurs et emplois transformés ou émergents.
- Investir dans les énergies vertes et renouvelables, internaliser les coûts environnementaux et réduire les émissions de gaz carbonique.
- Inciter et accompagner les entreprises à transitionner vers un modèle d'affaires plus respectueux de l'environnement.



## TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE

# INVENTER VOTRE AVENIR DE L'EMPLOI

- Quels sont les bénéfices de l'économie circulaire pour les entreprises et la main d'œuvre locale?
- Comment l'économie circulaire peut-elle intégrer la main-d'œuvre immigrante?

- Comment traverser les mégatendances abordées dans le document en considérant leurs interactions?
- Quels sont les effets de ces trois transitions pour la jeunesse, mais surtout comment la jeunesse peut-elle agir face à celles-ci?
- Quelles valeurs devraient être placées au centre de l'emploi pour créer des opportunités qui représentent les jeunes?
- Comment envisager la formation pour répondre aux défis et aux opportunités posés par les transitions?
- Comment devrait-on assurer le développement des compétences des travailleuses et travailleurs en lien avec les changements qu'engendrent les trois transitions?
- Comment anticiper les besoins en développement de compétences des nouveaux métiers qui émergeront des trois transitions?
- Quelles sont les conditions gagnantes sur le marché du travail qui permettent de se réaliser pleinement dans son emploi?
- Comment orienter la main-d'œuvre, jeune ou plus âgée, vers les emplois en demande émergents?

- Quelles solutions peut apporter la transition numérique face à la pénurie de main-d'œuvre?
- Comment la technologie peut-elle répondre aux nouveaux besoins de la société?
- Quels sont les avantages de la formation en ligne pour la population?

## TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Quelles sont les contributions possibles des avancées technologiques à la transition
- écologique pour résoudre les problématiques environnementales ?
- Quels outils numériques peuvent être utiles au développement de l'économie circulaire?

## TRANSITION NUMÉRIQUE

# QUELS SONT LES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

- Clientèle judiciairisée adulte
- Femmes
- Jeunes
- Québécois-es d'expression anglaise
- Personnes handicapées
- Personnes immigrantes
- Personnes racisées
- Premières Nations et Inuits
- Travailleuses et travailleurs expérimentés

# DÉFINITIONS

## Emploi atypique

Entente entre un employeur et un employé et dont les conditions de travail ne sont pas celles d'un poste permanent et à temps plein. (CIMT, novembre 2020). Les emplois atypiques sont souvent pour des contrats à durée déterminée et à des temps partiels. Cela implique donc que les employeurs n'offrent pas d'avantages sociaux tels que les assurances.

## Emploi précaire

Travail dont la responsabilité liée au risque de l'emploi est entre les mains de l'employé et non celle de l'employeur. (OIT, 2016, cité dans CIMT, novembre 2020).

## Situation NEEF

Une personne qui se trouve en situation Ni en Emploi, ni aux Études, ni en Formation (NEEF). (Longo et al., 2021a, 13).

## Taux de chômage

Nombre de personnes en chômage mise en pourcentage selon la population qui est capable de travailler. (Emploi-Québec, s.d.).

## Compétence

Toute connaissance, savoir-faire, habileté ou comportement observable ou mesurable contribuant au succès du rendement dans un poste. (Gouvernement du Canada, 2020).

## Taux d'emploi

Nombre de personnes qui travaillent mise en pourcentage selon la population âgée de 15 ans et plus. (Emploi-Québec, s.d.).

## Personne en chômage

Personnes qui étaient prêtes à travailler et qui, au cours des quatre dernières semaines, ont activement cherché du travail, ont été mises à pied temporairement ou n'ont pas cherché activement un emploi, mais devaient commencer un nouvel emploi. (Définitions - Enquête sur la population active, Emploi-Québec).

## Polarisation des emplois

Désigne la forte réduction des emplois intermédiaires au profit de la hausse des emplois peu qualifiés d'une part et des emplois très qualifiés d'autre part.

## Employabilité

Probabilité de trouver un emploi pour une personne qui cherche du travail. (Office québécois de la langue française, 2001).



# LIENS POUR APPROFONDIR SA RECHERCHE



**Outils du chercheur d'emploi :**

<https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/>



**Publications en lien avec le marché de l'emploi :**

<https://institutduquebec.ca/>



**Le Québec économique 9 :**

**Perspectives et défis de la transformation numérique :**

<https://cirano.qc.ca/fr/sommaires/2020LI-01>



**Avis sur l'économie circulaire à Montréal : une transition vers un futur durable :**

[http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS\\_JEUNESSE\\_FR/MEDIA/DOCUMENTS/AVIS\\_ECONOMIE\\_CIRCULAIRE\\_MONTREAL\\_CJM.PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_JEUNESSE_FR/MEDIA/DOCUMENTS/AVIS_ECONOMIE_CIRCULAIRE_MONTREAL_CJM.PDF)



# BIBLIOGRAPHIE

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) <https://www.cpmt.gouv.qc.ca/>

Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT). Novembre 2020. Emploi atypique. <https://lmic-cimt.ca/fr/projets/les-mots-du-boulot/emploi-atypique/>

Emploi-Québec. s.d. Définitions : Enquête sur la population active. <https://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/citoyens/faire-le-bon-choix-professionnel/explorer-un-metier-ou-une-profession/information-sur-le-marche-du-travail/definitions-enquete-sur-la-population-active/>

Emploi-Québec. Faits saillants, femme et travail, le féminin, ça s'emploie partout. Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'oeuvre féminine. 2009  
[https://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00\\_int\\_femmes\\_faits-saillants.pdf](https://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_int_femmes_faits-saillants.pdf)

Gouvernement du Canada. 2020. Dictionnaire des compétences comportementales et techniques à IRCC. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/carrieres/offres-emploi/dictionnaire-competences.html>

Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat. 2019a. C'est le début d'un temps nouveau : Changements ayant une incidence sur l'avenir de l'emploi au Canada.

Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat. 2019b. Signes des temps : Perspectives et réflexions d'experts sur l'emploi en 2030.

Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat. 2020. Une décennie d'avance : l'emploi au Canada en 2030.



# BIBLIOGRAPHIE

Lepage, BL (2021, 26 février) Robotisation des opérations en serres une solution à portée de bras. La Terre de chez nous. <https://www.laterre.ca/utiliterre/technique/robotisation-des-operations-en-serres-une-solution-a-portee-de-bras>

Longo, M. E. et al. 2021b. Portrait statistique de l'emploi des jeunes au Québec dans la décennie 2010-2019. Un bilan d'ensemble très positif, des positions variées envers l'activité et l'emploi et des inégalités persistantes. Québec : INRS

Michaud, D M. (2020, 5 juillet) LE MENTORAT : UNE PRATIQUE À DÉMYSTIFIER. CRHA, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. <https://ordrecrha.org/ressources/developpement-competences-releve/2010/07/le-mentorat-une-pratique-a-demystifier>

MTESS. 2021. État d'équilibre du marché du travail. Mise à jour des diagnostics de moyen terme (2023) pour les 500 professions de la classification nationale des professions.

Noël, E. 2017. Automatisation, nouveaux modèles d'affaires et emploi : une prospective québécoise. Montréal : Institut du Québec.

Plusieurs des références et sources proviennent des échanges de la table ronde Naviguer les grandes transitions du monde de l'emploi. Entretien animé par Rose Lyndsay Daudier, directrice générale de Fusion Jeunesse, avec Daniel Normandin, directeur du Centre d'études et de recherches intersectorielles en économie circulaire (CERIEC) de l'École de technologie supérieure, Mia Homsy, présidente directrice générale de l'Institut du Québec, et Nathalie de Marcellis-Warin, présidente-directrice générale du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO) LIEN À VENIR