CIMT CONSEIL DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

fcdc Fondation canadienne pour le développement de carrière

Suivre l'évolution du marché du travail

Comment les professionnels du développement de carrière utilisent l'information sur le marché du travail

Novembre 2026



CIMT CONSEIL DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT) est un organisme pancanadien sans but lucratif qui produit des analyses accessibles et fondées sur des données probantes au sujet du marché du travail canadien. Grâce à la recherche, à la collaboration et à l'innovation en matière de données, le CIMT aide les gouvernements, les employeurs, les personnes en emploi et les milieux de l'enseignement à prendre des décisions éclairées. Ses travaux contribuent à combler les lacunes en matière d'information, à améliorer les résultats sur le marché du travail et à renforcer l'écosystème canadien de développement de la main-d'œuvre.

Pour en savoir plus sur nos recherches et nos initiatives, consultez lmic-cimt.ca/fr.

fcdc Fondation canadienne pour le développement de carrière

Fondée en 1980, *la Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC)* est un organisme sans but lucratif qui contribue à accroître la portée et les retombées du développement de carrière au Canada et ailleurs dans le monde.

En élaborant des solutions en matière de politiques publiques, en menant des recherches rigoureuses et en favorisant l'innovation dans la prestation des services, la FCDC aide les personnes à faire des choix d'apprentissage plus réfléchis, les milieux de travail à gagner en productivité et les collectivités à prospérer.

Pour la FCDC, le développement de carrière n'est pas un simple atout : c'est un impératif social et économique. Au fil des décennies, elle a collaboré avec des gouvernements, des employeurs, des membres du personnel enseignant, des chercheurs et des professionnels de première ligne remarquables pour traduire cette conviction en solutions concrètes.

Autrice

Laura Adkins-Hackett, conseillère économique principale, CIMT

Remerciements

Nous remercions Sareena Hopkins et Donnalee Bell, de la Fondation canadienne pour le développement de carrière, ainsi que Gabrielle Larose, du CIMT, pour leur soutien à l'élaboration et à la diffusion de l'enquête.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce rapport, écrivez à research@lmic-cimt.ca.

Comment citer ce rapport

Adkins-Hackett, L. (2026). Suivre l'évolution du marché du travail : comment les professionnels du développement de carrière utilisent l'information sur le marché du travail. Conseil de l'information sur le marché du travail.

Le contenu de cette publication ou de ce produit peut être reproduit, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, à des fins personnelles ou publiques non commerciales, sans frais ni autorisation préalable, sauf indication contraire. La reproduction ou la diffusion à des fins commerciales est interdite sans l'autorisation écrite du Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT).

Pour obtenir cette autorisation, veuillez communiquer avec nous à l'adresse suivante : communications@cimt-lmic.ca.

Pour en savoir plus, consultez le site lmic-cimt.ca/fr/

Table des matières

Principales conclusions 1

Sommaire 2

Introduction 4

Méthodologie 5

Qui a répondu à l'enquête? 5

Les PDC transforment l'IMT en conseils concrets 8

Les données disponibles ne sont pas toujours utiles 14

S'adapter à un marché du travail en évolution 16

Ce que les PDC attendent de l'écosystème de l'IMT 19

Références 21

Principales conclusions

- Les PDC jouent un rôle clé sur le marché du travail en aidant leur clientèle à accéder à l'IMT et à en tirer parti pour prendre des décisions professionnelles éclairées.
- Les types d'IMT que les PDC utilisent le plus souvent dans leur travail portent sur les postes vacants, les résultats sur le marché du travail ainsi que la formation et le perfectionnement des compétences.
- Selon notre enquête, la fiabilité est le critère auquel les PDC accordent le plus d'importance lorsqu'ils choisissent une source d'IMT : 82 % des répondants la jugent très importante. Viennent ensuite l'actualité et la facilité d'accès.
- Les PDC se préoccupent de la capacité de l'IMT à refléter la réalité de leur clientèle, notamment en raison du manque d'actualité et de granularité des données. Lorsque les personnes ne se reconnaissent pas dans les données, il devient difficile de les appliquer à leur propre situation.
- Les PDC consultent à la fois des sources officielles, comme Statistique Canada, et des sources non officielles, comme les médias sociaux, pour accéder à l'IMT. Les PDC qui utilisent les sources non officielles les consultent souvent et les jugent très utiles.
- Les PDC souhaitent accéder plus facilement à l'IMT, notamment grâce à des ressources mieux structurées ainsi qu'à une communication et à une présentation plus claires. Faciliter l'accès à l'IMT et mieux la communiquer permet à davantage de personnes au Canada de prendre des décisions professionnelles éclairées.
- La disponibilité des emplois et l'IA sont actuellement les principales préoccupations de la clientèle des PDC. Bien que la plupart des PDC ne pensent pas que l'IA aura des répercussions importantes sur leur clientèle, cette technologie crée de l'incertitude.



Sommaire

Les professionnels du développement de carrière (PDC) jouent un rôle essentiel dans l'écosystème canadien de l'information sur le marché du travail (IMT). Ils aident les gens à interpréter les tendances du marché du travail, à comprendre les parcours d'études et de formation, à se préparer à la recherche d'emploi et à prendre des décisions professionnelles éclairées. Comme ils travaillent directement auprès de personnes à la recherche d'un emploi, de la population étudiante, de personnes en emploi et de groupes sous-représentés, leur expérience offre un éclairage précieux sur la façon dont l'IMT est mise à profit et sur la capacité du système actuel à mieux répondre aux besoins des personnes qui l'utilisent.

Afin de comprendre comment les PDC perçoivent et utilisent l'IMT au Canada, le CIMT s'est associé à la Fondation canadienne pour le développement de carrière afin de mener une enquête auprès de PDC de partout au pays. L'enquête, réalisée du 17 juin au 22 juillet 2026, a recueilli 238 réponses. Les répondants provenaient de toutes les provinces et travaillaient au sein de divers organismes gouvernementaux, privés et sans but lucratif offrant des services de développement de carrière. Leur clientèle était variée et comprenait notamment des personnes sans emploi ou en situation de sous-emploi, des adultes en emploi, des groupes sous-représentés ainsi que des jeunes scolarisés ou non.

Les résultats montrent que les PDC utilisent régulièrement l'IMT pour fournir des conseils concrets à leur clientèle. La plupart l'intègrent à leur prestation de services, souvent pour aider les personnes à repérer des possibilités d'emploi, à comprendre les options de formation et de perfectionnement des compétences, à préparer leurs candidatures et leurs entrevues. Les PDC utilisent plusieurs types d'IMT, en particulier les données sur les postes vacants et les résultats sur le marché du travail. Pour y accéder, ils consultent diverses sources officielles et non officielles, comme les sites Web gouvernementaux, les rapports de tiers, l'IA et les médias sociaux.

La fiabilité, l'actualité et la facilité d'accès sont les facteurs auxquels les PDC accordent le plus d'importance lorsqu'ils choisissent une source d'IMT. Les PDC affirment que les sources non officielles d'IMT sont utiles et qu'ils les consultent régulièrement, au moins une fois par mois. L'utilité des sources officielles fait moins consensus, même si la plupart les jugent tout de même utiles. Bien que la majorité des PDC consultent des sources officielles, ils le font moins souvent que pour les sources non officielles, parfois seulement tous les trois mois ou une fois par année.

Même si le Canada dispose d'un solide écosystème de l'IMT, les PDC ont relevé des lacunes persistantes qui peuvent limiter leur capacité à utiliser efficacement l'information disponible. Ils ont notamment relevé le manque d'actualité et de granularité de l'IMT canadienne. Sans données actuelles, locales, propres aux professions, prospectives et ventilées selon les caractéristiques démographiques, il est plus difficile de transformer l'IMT en conseils pertinents pour chaque personne. Cette difficulté alimente le besoin de données plus intersectionnelles, qui pourraient aider les PDC à établir des attentes plus réalistes à l'égard des résultats sur le marché du travail.

Dans l'ensemble, notre enquête révèle que les PDC souhaitent des données plus actuelles et plus granulaires, qui permettraient de produire des analyses plus ciblées du marché du travail. Ils veulent aussi que l'information déjà disponible soit mieux communiquée, notamment grâce à un accès plus simple aux sources, à une présentation simplifiée et à une diffusion fiable de l'information.



Introduction

Il peut être difficile de s'y retrouver sur le marché du travail, où les règles et les attentes implicites semblent changer fréquemment. Heureusement, il n'est pas nécessaire de le faire seul. Les professionnels du développement de carrière (PDC) offrent des conseils spécialisés sur le marché du travail et soutiennent la planification de carrière.

Les PDC accompagnent leur clientèle dans les choix d'études et de formation, les décisions professionnelles, la préparation à l'emploi et la compréhension du marché du travail. L'information sur le marché du travail (IMT) est pour eux une ressource importante : ils interprètent l'information sur les emplois, les compétences, la formation et les résultats sur le marché du travail afin d'aider leur clientèle à prendre des décisions éclairées.

Les PDC exercent des fonctions variées au sein de divers organismes. Ils peuvent notamment travailler dans le développement de la main-d'œuvre, l'accompagnement en gestion de carrière ou le conseil en développement de carrière (Emploi et Développement social Canada [EDSC], 2026b). Certains se spécialisent dans des fonctions précises ou auprès de populations particulières et se concentrent sur les difficultés particulières auxquelles leur clientèle peut être confrontée. Par exemple, dans le milieu de l'éducation, les PDC peuvent conseiller la population étudiante actuelle et future en matière d'études et de planification de carrière (EDSC, 2026a).

Les PDC font le lien entre une IMT complexe et les personnes qui prennent des décisions en matière d'emploi, d'études et de formation. Comme ils utilisent l'IMT et aident leur clientèle à l'interpréter, ils offrent un point de vue précieux sur la capacité de l'écosystème à répondre aux besoins des personnes qui l'utilisent. En examinant comment les PDC trouvent, interprètent et appliquent l'IMT dans leur travail, nous pouvons donc cerner à la fois les forces de l'écosystème actuel et les possibilités de l'améliorer.

Cette étude examine la façon dont les PDC perçoivent et utilisent l'IMT, notamment les renseignements et les sources sur lesquels ils s'appuient, les difficultés qu'ils rencontrent et les nouveaux enjeux du marché du travail qui influent sur les services qu'ils offrent à leur clientèle.

Méthodologie

Le CIMT s'est associé à la Fondation canadienne pour le développement de carrière pour mener une enquête auprès des PDC sur la façon dont ils utilisent l'IMT pour soutenir leur clientèle. Il a collaboré avec la Fondation et des réseaux canadiens de PDC afin de diffuser le questionnaire auprès des personnes admissibles partout au pays. Menée du 17 juin au 22 juillet 2026, l'enquête a recueilli 233 réponses admissibles. Les résultats définitifs comprennent uniquement les réponses de PDC qui offrent des services au Canada[1].

L'enquête portait sur la façon dont les PDC et leur clientèle utilisent l'IMT. Elle examinait notamment les différents types d'IMT et les sources que les PDC consultent régulièrement dans leur travail. Elle abordait aussi les tendances du marché du travail, dont l'adoption de l'IA par les PDC et leur clientèle.

Les réponses proviennent d'un échantillon de PDC de partout au pays. Les résultats ne rendent pas compte de tous les points de vue ni de toutes les expériences individuelles; ils présentent plutôt un portrait global des tendances, fondé sur les expériences et les opinions des PDC ayant répondu.

Poursuivre la conversation avec les PDC

Le CIMT a mené des études semblables par le passé, chacune fondée sur une enquête comparable, mais distincte, auprès de PDC de partout au pays. Chaque analyse permet d'actualiser notre compréhension de leur expérience dans un marché du travail en évolution. Les deux études précédentes sont les suivantes :

- Données et informations : de quelle IMT les professionnels en développement de carrière ont-ils besoin?
- Le monde complexe de l'information sur le marché du travail : quels défis pour les professionnels du développement de carrière?

Qui a répondu à l'enquête?

Des PDC de toutes les provinces ont répondu à l'enquête, ce qui nous a permis de recueillir des points de vue d'un océan à l'autre. La plupart offrent des services dans leur propre région, mais 8 % en offrent dans plusieurs régions, y compris à l'étranger. Aucune des personnes ayant répondu n'était établie dans les territoires. Toutefois, comme certains PDC d'autres régions du pays y offrent aussi des services, les résultats donnent tout de même un aperçu des services disponibles dans les territoires.

[1] L'enquête a recueilli 238 réponses au total, dont 233 provenaient de personnes admissibles ayant répondu à l'ensemble du questionnaire.

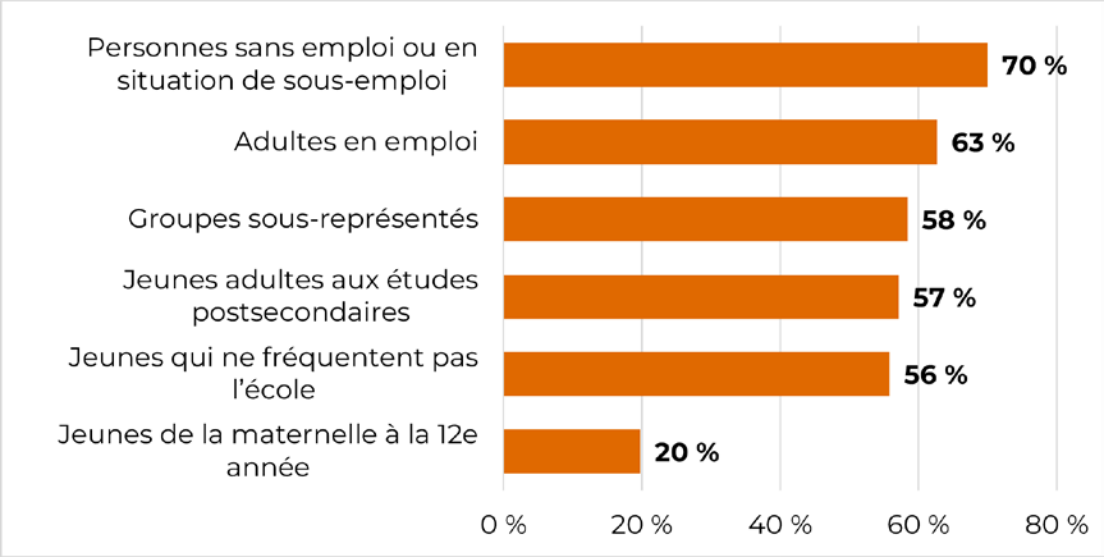
Parmi les PDC ayant répondu, 77 % travaillent pour des organismes qui offrent des services d'emploi et de développement de carrière à diverses populations, soit pour le compte du gouvernement, soit à titre de fournisseurs tiers. Une autre tranche de 20 % travaille dans le système d'éducation, dont 17 % dans des établissements post-secondaires et 3 % de la maternelle à la 12e année. Les 3 % restants travaillent pour des entreprises privées, des titulaires d'accords du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones, d'autres organismes de formation ou d'autres organismes liés au développement de carrière.

Toutes les personnes ayant répondu offrent des services en anglais, en français ou dans les deux langues. L'anglais est la langue officielle la plus couramment utilisée : près de 60 % offrent des services uniquement en anglais, 11 %, uniquement en français et 29 %, dans les deux langues.

Bien que le français et l'anglais soient les deux langues officielles, certains PDC offrent aussi des services dans d'autres langues afin de soutenir des personnes de diverses origines linguistiques, notamment dans des langues autochtones, en espagnol, en mandarin, en portugais, en bengali et en tamoul.

De nombreux PDC concentrent leurs services sur des groupes de population précis; seuls 13 % déclarent servir toutes les populations mentionnées. La figure 1 présente la proportion de PDC qui travaillent avec chacun des groupes énumérés. Les PDC servent le plus souvent des personnes sans emploi ou en situation de sous-emploi (70 %) et des adultes en emploi (63 %). Plus de la moitié offrent des services à des groupes sous-représentés (58 %), à la population étudiante du postsecondaire (57 %) et à des jeunes qui ne fréquentent pas l'école (56 %). Seuls 20 % travaillent auprès de jeunes de la maternelle à la 12e année.

Figure 1: Groupes de population auprès desquels les PDC ont déclaré travailler



Source: *Enquête 2026 du CIMT auprès des PDC; n = 233.*

Les PDC qui servent des populations sous-représentées travaillent généralement auprès de plusieurs groupes. Parmi eux, 93 % offrent des services aux personnes immigrantes, y compris aux personnes nouvellement arrivées. Viennent ensuite les filles et les femmes (87 % des PDC qui servent des groupes sous-représentés), les personnes en situation de handicap (84 %), les personnes LGBTQIA2S+ (84 %) et les travailleuses et travailleurs âgés (80 %). Parmi les populations mentionnées, les personnes réfugiées (65 %) et les membres des Premières Nations, les Métis ou les Inuits (72 %) reçoivent le moins souvent des services ciblés. Ces résultats concernent les services destinés à des populations précises; les personnes peuvent aussi recourir à des fournisseurs de services plus généraux.

En ce qui concerne le nombre de personnes habituellement accompagnées, 62 % des PDC ayant répondu en accompagnent moins de 50 par mois, 18 % en accompagnent généralement de 50 à 100 et 20 %, plus de 100.

Certains types d'organismes sont plus susceptibles de gérer un volume élevé de clientèle. C'est notamment le cas des services d'emploi et de développement de carrière, qu'ils soient fournis directement par le gouvernement ou par des organismes tiers qu'il finance : les PDC qui y travaillent sont les plus susceptibles de déclarer accompagner plus de 100 personnes par mois.

Les services ne sont pas tous offerts dans un cadre individuel. Les PDC qui servent 100 personnes ou plus par mois n'ont donc pas nécessairement 100 interactions individuelles distinctes. Ils offrent aussi des services de groupe, ce qui leur permet de joindre davantage de personnes à la fois. Ils combinent souvent services de groupe et services individuels : seuls 35 % se consacrent exclusivement à la clientèle individuelle et 5 %, uniquement aux groupes.

Les PDC déclarent généralement offrir une gamme de services à leur clientèle individuelle et de groupe. Les services individuels les plus courants sont le soutien à la prise de décisions professionnelles (93 % des PDC qui travaillent individuellement), la recherche d'emploi (89 %), la préparation aux entrevues (87 %) et la rédaction de curriculum vitæ (87 %). Dans les services de groupe, les activités les plus fréquentes sont la recherche d'emploi (76 % des PDC qui travaillent avec des groupes), la préparation à l'emploi (76 %) et la préparation aux entrevues (74 %).

Les PDC ayant répondu accompagnent une clientèle aux parcours et aux besoins variés sur le marché du travail. Leur travail permet de comprendre comment l'IMT appuie concrètement les décisions professionnelles.

Les PDC transforment l'IMT en conseils concrets

Les PDC s'appuient sur l'IMT pour approfondir leur propre compréhension du marché du travail, puis transforment cette information en conseils concrets pour les personnes qui prennent des décisions en matière de carrière et d'emploi. Leur expérience éclaire la façon dont l'IMT est utilisée en pratique et les difficultés qui peuvent survenir lorsqu'on l'applique à des décisions individuelles.

Les PDC aident leur clientèle à trouver et à interpréter l'IMT

Le degré de connaissance du marché du travail et de l'IMT varie d'une personne à l'autre. Les PDC peuvent combler ces lacunes en interprétant l'IMT et en l'appliquant aux décisions professionnelles de chaque personne.

Dans l'ensemble, les PDC constatent qu'une grande partie de leur clientèle a du mal à s'y retrouver seule parmi les sources d'IMT, un point de vue exprimé par 61 % d'entre eux. De plus, même les personnes qui sont à l'aise d'accéder à l'IMT de façon autonome éprouvent souvent des difficultés à la comprendre et à la mettre en pratique : 57 % des PDC indiquent que leur clientèle y arrive rarement, voire jamais, sans soutien. Celle-ci semble néanmoins en reconnaître l'importance : 81 % des PDC disent recevoir des demandes précises d'IMT.

Pour combler cette lacune, la plupart des PDC (93 %) intègrent fréquemment l'IMT à leur prestation de services. Ils s'en servent surtout pour repérer des emplois appropriés (87 % des PDC qui intègrent l'IMT à leur prestation de services) ainsi que des possibilités de formation et de perfectionnement des compétences (86 %).

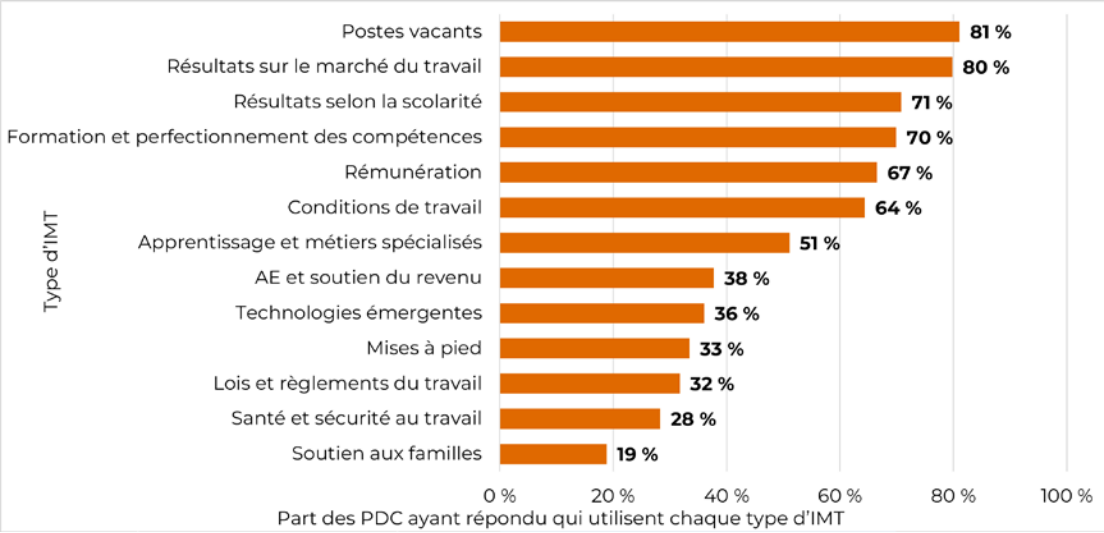
L'IMT leur sert également à aider leur clientèle à préparer des candidatures (65 %), à se préparer aux entrevues (63 %) et à négocier des offres d'emploi (51 %). Certains PDC utilisent également l'IMT pour des tâches administratives, notamment la rédaction de propositions, la formation, le repérage des lacunes dans la prestation de services et la recherche en développement de carrière.

Les PDC utilisent plusieurs types d'IMT pour éclairer leur travail

En moyenne, les PDC déclarent utiliser six ou sept types d'IMT différents dans leur travail. Les données sur les postes vacants (81 %) et les résultats sur le marché du travail (80 %) sont les plus utilisées, suivies de celles sur les résultats selon la scolarité (71 %) et sur la formation et le perfectionnement des compétences (70 %) (figure 2). Ces types

d'IMT portent sur de grands thèmes qui aident à expliquer la demande de main-d'œuvre et à établir des attentes à l'égard du marché du travail.

Figure 2 : Types d'IMT couramment utilisés par les PDC dans leur travail



Source : *Enquête 2026 du CIMT auprès des PDC; n = 230.*
AE : assurance-emploi

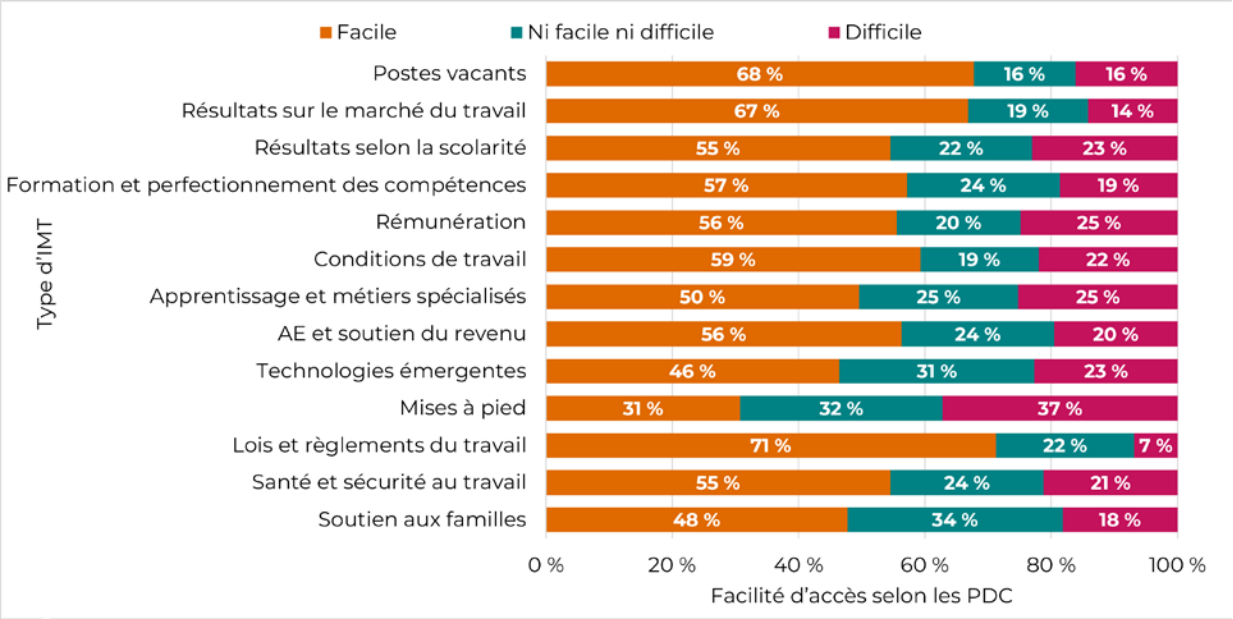
Les types d'IMT les moins utilisés portent sur des sujets plus spécialisés, comme le soutien aux familles (19 % des PDC), la santé et la sécurité au travail (28 %) ainsi que les lois et règlements du travail (32 %). Ces types d'IMT sont moins pertinents pour des services comme la recherche de postes vacants ou l'aide à la rédaction d'un curriculum vitæ. Ils demeurent néanmoins importants pour aider la clientèle à s'orienter dans le marché du travail, car ils renseignent sur les attentes des employeurs et les exigences des milieux de travail.

L'accès à l'IMT varie selon le type d'information

Dans l'ensemble, les PDC sont partagés quant à la facilité d'accès à l'IMT au Canada : 46 % disent qu'il n'est pas très difficile d'y accéder, tandis que 43 % trouvent l'accès assez difficile. Très peu le jugent très difficile (3 %) ou pas du tout difficile (8 %).

La facilité d'accès varie aussi selon le type d'IMT. On a demandé aux répondants qui utilisent chaque type d'IMT dans quelle mesure il était facile ou difficile d'y accéder (figure 3).

Figure 3 : Dans l'ensemble, dans quelle mesure les PDC trouvent-ils facile d'accéder aux différents types d'IMT au Canada?



Source : *Enquête 2026 du CIMT auprès des PDC; n1 = 186, n2 = 184, n3 = 165, n4 = 161, n5 = 153, n6 = 150, n7 = 119, n8 = 87, n9 = 84, n10 = 78, n11 = 73, n12 = 66, n13 = 44.*
AE : assurance-emploi

Les données sur les postes vacants et les résultats sur le marché du travail, soit les deux types d'IMT les plus utilisés, comptent aussi parmi les plus faciles d'accès : 68 % et 67 % des répondants, respectivement, les jugent au moins assez faciles à obtenir. Les lois et règlements du travail obtiennent la meilleure cote de facilité d'accès, soit 71 %. Les données sur les mises à pied sont le seul type d'IMT qu'un plus grand nombre de répondants trouve difficile (37 %) plutôt que facile (31 %) à obtenir.

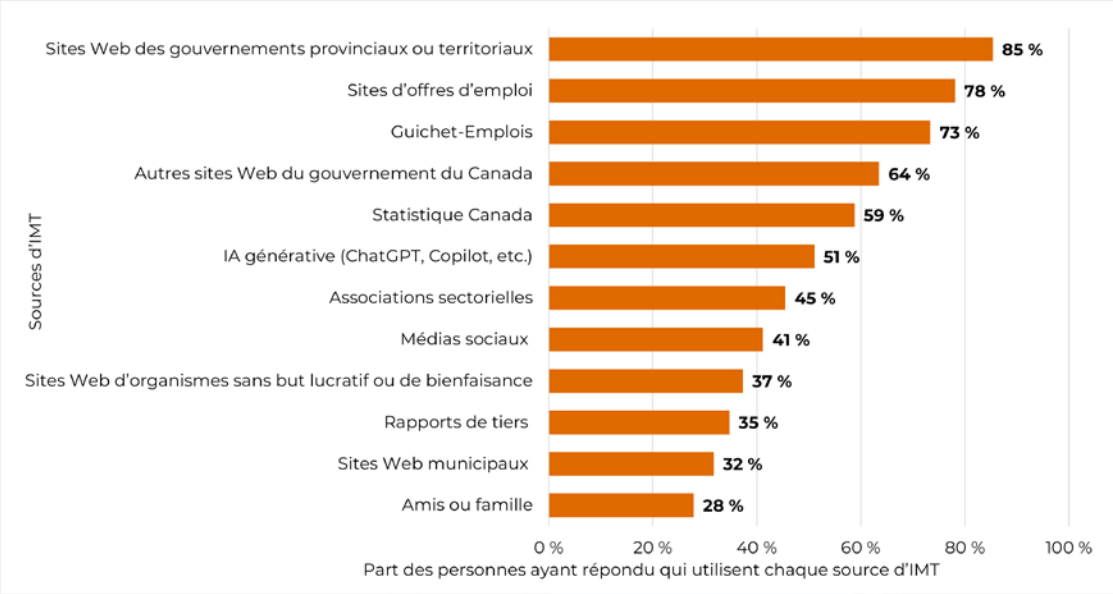
Les PDC utilisent généralement de quatre à huit sources d'IMT différentes dans leur travail

L'IMT provient d'une grande variété de sources, notamment des organismes gouvernementaux, des organisations tierces et des canaux non officiels, comme les médias sociaux ou les proches. Les PDC consultent généralement plusieurs sources d'IMT pour éclairer leur travail. Seuls 3 % déclarent n'en avoir utilisé qu'une au cours de la dernière année, tandis que 61 % en ont utilisé de quatre à huit.

Plusieurs facteurs entrent en jeu dans le choix d'une source d'IMT. Interrogés sur l'importance de différents critères, 96 % des PDC classent la fiabilité parmi les plus

importants. Viennent ensuite l'actualité et la facilité d'accès, jugées importantes par 94 % et 91 % des PDC, respectivement. Les fournisseurs d'IMT devraient donc tenir compte de la fiabilité, de l'actualité et de l'accessibilité de leur information pour qu'elle réponde aux besoins des utilisateurs.

Figure 4 : Sources d'IMT utilisées par les PDC au cours de la dernière année pour soutenir leur clientèle



Source : *Enquête 2026 du CIMT auprès des PDC; n = 233.*

L'IMT se décline en de nombreux types et provient aussi de nombreuses sources au Canada. En examinant les sources que les PDC consultent, nous comprenons mieux comment ils accèdent à l'information dans l'écosystème de l'IMT. La figure 4 présente celles auxquelles les personnes ayant répondu ont eu recours au cours de la dernière année.

Au cours de la dernière année, la majorité des PDC ont eu recours à des sources officielles d'IMT, principalement des sites Web gouvernementaux et le Guichet-Emplois du gouvernement du Canada. Comme l'explique la section suivante, ils les ont toutefois consultées moins souvent que d'autres sources. Les sites d'offres d'emploi étaient la source non gouvernementale la plus utilisée, car les offres donnent un aperçu granulaire de la demande sur le marché du travail. Les sites Web municipaux faisaient exception parmi les sources gouvernementales : seulement le tiers des PDC les avaient consultés pendant l'année.

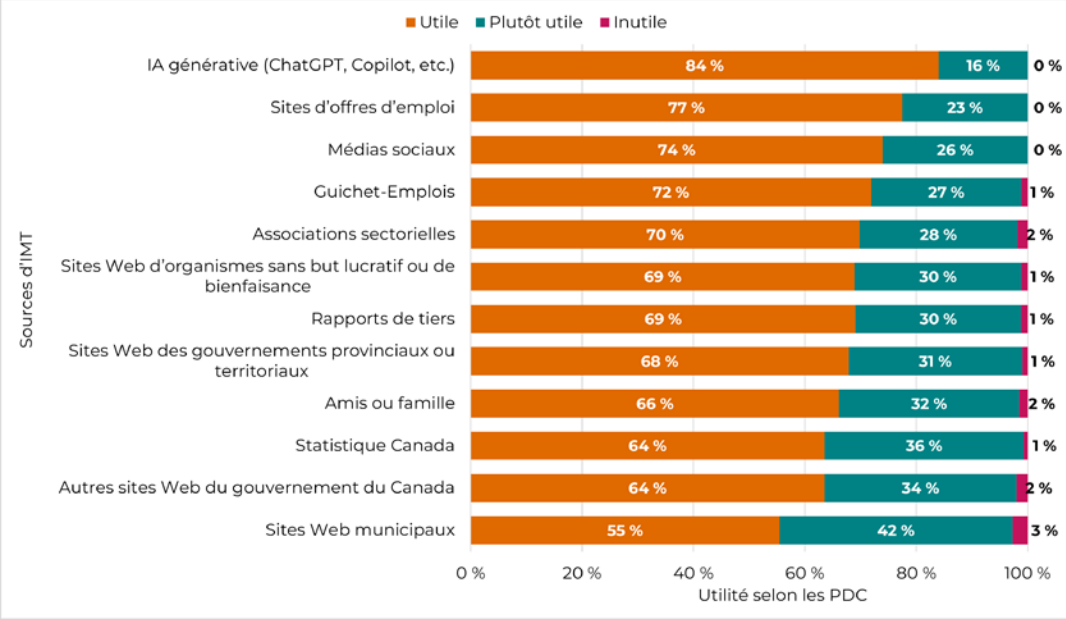
Certains PDC ont indiqué consulter aussi des sources non officielles, comme les médias sociaux (41 %) et leurs proches (28 %), pour recueillir de l'IMT. Ces sources peuvent offrir d'autres points de vue sur le marché du travail, souvent fondés sur l'expérience vécue.

Les PDC ont également eu recours à l'IA générative pour obtenir de l'IMT : 51 % des répondants disent avoir utilisé, au cours de l'année précédente, des outils comme ChatGPT ou Copilot pour trouver de l'information sur le marché du travail.

De nombreux PDC jugent utiles les sources non officielles d'IMT

Même si la majorité des PDC déclarent utiliser des sources officielles d'IMT dans leur travail, les PDC qui consultent des sources non officielles sont plus susceptibles de les juger utiles pour accéder à l'information. La figure 5 montre comment ils ont évalué l'utilité des différentes sources consultées.

Figure 5 : Utilité des sources consultées selon les PDC



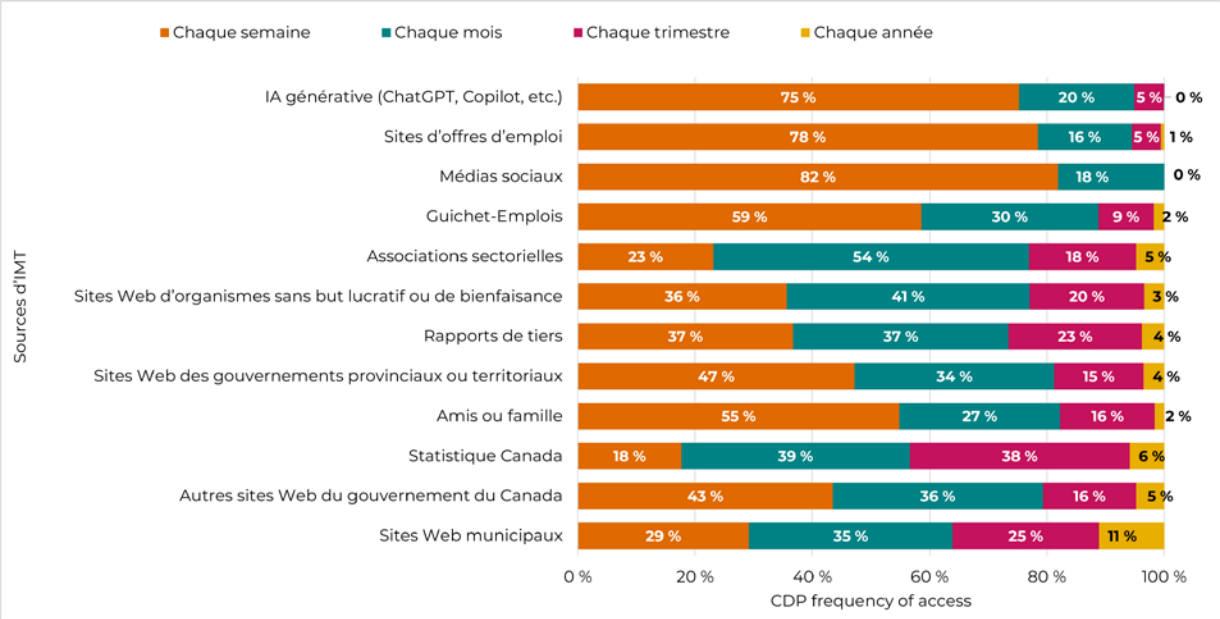
Source : *Enquête 2026 du CIMT auprès des PDC; n1 = 119, n2 = 182, n3 = 96, n4 = 171, n5 = 106, n6 = 87, n7 = 81, n8 = 199, n9 = 65, n10 = 137, n11 = 148, n12 = 74.*

Selon les PDC interrogés, l'IA est la source d'IMT la plus utile (85 % l'utilisent), malgré sa relative nouveauté. Les sites d'offres d'emploi et les médias sociaux arrivent ensuite, utilisés respectivement par 77 % et 74 % des répondants. Les sources non officielles d'IMT sont systématiquement jugées utiles, tandis que les sources officielles suscitent des avis plus partagés. L'utilité de certaines sources officielles divise davantage, même

si la plupart des répondants les trouvent utiles ou assez utiles; c'est notamment le cas des sites Web municipaux, des autres sites Web du gouvernement du Canada et de Statistique Canada.

Comme les PDC doivent suivre l'évolution du marché du travail, ils consultent souvent les sources d'IMT. La figure 6 indique à quelle fréquence ils utilisent différentes sources.

Figure 6 : Fréquence habituelle de consultation de chaque source d'IMT par les PDC



Source : *Enquête 2026 du CIMT auprès des PDC; n1 = 117, n2 = 181, n3 = 94, n4 = 169, n5 = 104, n6 = 87, n7 = 79, n8 = 197, n9 = 62, n10 = 136, n11 = 145, n12 = 72.*

Les PDC déclarent consulter fréquemment leurs sources d'IMT privilégiées, soit chaque semaine ou chaque mois. Les sources non officielles ou peu structurées, comme les sites d'offres d'emploi, sont celles qu'ils consultent le plus souvent chaque semaine : les médias sociaux (82 % des personnes qui les utilisent), les sites d'offres d'emploi (78 %) et l'IA (75 %).

Bien que les sources officielles soient largement utilisées, certaines sont consultées assez rarement. La plupart des PDC disent vérifier certaines sources officielles au moins une fois par mois, mais 44 % ne consultent Statistique Canada que tous les trois mois ou une fois par année; de même, 36 % consultent les sites Web municipaux moins souvent.

Lorsqu'on examine à la fois leur utilité et leur fréquence d'utilisation, deux caractéristiques des sources d'IMT plus informelles ressortent : elles sont consultées plus souvent et jugées plus utiles. Comprendre ce qui attire les personnes vers ces sources pourrait aider les gouvernements et d'autres organismes à mieux communiquer l'information et à la rendre plus accessible aux PDC et, vraisemblablement, à leur clientèle.

Les données disponibles ne sont pas toujours utiles

L'IMT disponible ne convient pas nécessairement à la décision à prendre. Les PDC disent avoir du mal à trouver une information suffisamment actuelle et détaillée pour l'appliquer aux besoins propres à leur clientèle, aux différentes professions et aux marchés du travail locaux. Ces difficultés peuvent compliquer la transformation d'une IMT générale en conseils concrets.

L'actualité et la granularité sont les difficultés les plus souvent signalées par les PDC

Même les PDC qui travaillent régulièrement avec l'IMT n'ont pas toujours accès à l'information dont ils ont besoin. Lorsque l'information disponible ne convient pas, c'est généralement parce qu'elle n'est pas assez actuelle ou granulaire.

L'actualité désigne l'âge de l'information et permet d'établir si celle-ci est suffisamment récente pour donner une image fiable de l'état actuel du marché du travail. Il s'agit du principal enjeu pour les PDC, signalé par 55 % des personnes ayant répondu.

La granularité renvoie au degré de détail et de représentativité des données disponibles. Elle est de deux types principaux : locale et professionnelle. La granularité locale concerne les ventilations géographiques, par exemple à l'échelle nationale, provinciale ou territoriale, ou encore municipale. Elle préoccupe 50 % des personnes ayant répondu.

La granularité professionnelle indique si des données sont disponibles pour différents secteurs ou différentes professions. Cet aspect est important, car les secteurs et les professions ont chacun leurs propres tendances et difficultés. La granularité professionnelle préoccupe 41 % des personnes ayant répondu.

Le manque de données prospectives constitue une autre préoccupation fréquente : 42 % des personnes ayant répondu s'inquiètent de leur capacité à dégager des perspectives sur l'avenir à partir des données disponibles, alors que ces perspectives sont importantes pour planifier les études et la carrière.

Le principal problème est souvent l'adéquation de l'IMT plutôt que son absence

Environ le tiers des PDC déclarent ne pas pouvoir trouver certains types de données. Les données sur les mises à pied sont les plus difficiles à trouver. Même les PDC qui les utilisent fréquemment, et qui savent donc où les chercher, disent avoir du mal à y accéder.

Parmi les autres types d'IMT que certains PDC disent ne pas trouver figurent les technologies émergentes (22 %), la rémunération (19 %), le soutien aux familles (18 %) et les conditions de travail (17 %).

Pourquoi certains PDC intègrent rarement l'IMT à leur travail

Comme nous l'avons indiqué, la plupart des PDC intègrent l'IMT à leur prestation de services (93 %), mais 7 % le font rarement ou jamais. Dans ce petit groupe, le manque de données granulaires constitue l'obstacle le plus souvent signalé.

Les personnes ayant répondu ont aussi mentionné la complexité technique de l'information disponible, la difficulté de la rendre utilisable et le temps nécessaire pour rassembler l'IMT provenant de plusieurs sources.

Réflexions des PDC sur l'écosystème actuel de l'IMT

En donnant la parole aux PDC, nous pouvons mieux comprendre comment ces personnes, qui utilisent régulièrement l'IMT pour accompagner le public, la mettent à profit. Leur expérience constitue une source d'information précieuse sur les besoins et les difficultés de l'écosystème actuel. Jusqu'ici, nous avons examiné certaines grandes catégories d'IMT et la façon dont les PDC les perçoivent.

Dans la présente enquête, les principales préoccupations des PDC portent sur l'actualité et la granularité de l'IMT au Canada. Au-delà du manque déjà signalé de données suffisamment actuelles ou granulaires, la ventilation démographique suscite aussi des inquiétudes. Les PDC soulignent notamment que les incohérences entre les sources compliquent l'interprétation de l'information pour des populations précises. De plus, les types de données recueillies et publiées varient d'une région à l'autre, de sorte que l'accès à l'IMT nécessaire pour aider la clientèle à prendre des décisions professionnelles éclairées n'est pas le même partout au pays.

Les PDC insistent également sur l'importance de faciliter l'accès à l'IMT et sa communication, ainsi que sur la nécessité de la rendre conviviale et abordable. Ils proposent

plusieurs pistes pour mieux la communiquer : des formats accessibles et attrayants, des sources d'information centralisées, des recherches plus détaillées et des explications simplifiées afin de joindre un plus vaste public.

Les PDC souhaitent aussi approfondir leurs connaissances et obtenir la formation nécessaire pour accéder à l'IMT et l'utiliser. Il serait donc possible d'offrir une formation plus spécialisée ou d'autres formes de soutien pour les aider à s'orienter parmi les nombreuses données disponibles. Mieux expliquer la façon dont les données sont recueillies pourrait aussi aider les personnes qui les utilisent à comprendre comment interpréter les résultats et les mettre à profit. Les données seraient ainsi plus accessibles et pourraient être interprétées avec plus de fiabilité.

ENCADRÉ 1 : En apprendre davantage sur les PDC et l'IMT

Il existe de nombreuses façons d'en apprendre davantage sur le développement de carrière et l'IMT au Canada, notamment grâce à des lignes directrices, à des webinaires et à des cours. Voici quelques ressources pour aller plus loin :

- Webinaires à venir du CIMT et webinaires précédents
- Vidéos d'information du CIMT
- Webinaires du CERIC
- Ressources de formation de la Fondation canadienne pour le développement de carrière
- Centre d'expertise en développement de carrière

S'adapter à un marché du travail en évolution

Les changements du marché du travail soulèvent de nouvelles questions et difficultés pour les PDC et leur clientèle, ce qui accroît l'importance d'une information actuelle et fiable. L'enquête révèle que les préoccupations se concentrent sur l'évolution du marché du travail et sur la nécessité de disposer de l'information appropriée pour gérer l'incertitude.

L'IA comme outil de recherche d'information

Les progrès de l'IA et l'adoption croissante de ces technologies comptent parmi les changements les plus importants sur le marché du travail et au-delà. L'IA transforme les besoins du marché du travail, mais aussi la façon dont les entreprises et la main-d'œuvre communiquent et accèdent à l'information. De nombreux PDC l'ont déjà intégrée à leur travail : quatre sur cinq l'utilisent maintenant au moins à l'occasion dans leur prestation de services, et la moitié s'en sert expressément pour accéder à l'IMT.

Dans leur prestation de services, les PDC utilisent surtout l'IA pour rédiger des curriculum vitæ et des lettres de présentation, repérer des possibilités de formation et de perfectionnement des compétences et préparer les entrevues. Ils disent aussi s'en servir pour leurs tâches administratives et leurs études de marché.

Les PDC ne sont pas les seuls à utiliser l'IA pour s'informer sur le marché du travail. Selon la plupart d'entre eux, leur clientèle s'en sert en complément des services de développement de carrière, soit occasionnellement (58 %), soit régulièrement (26 %). Cette adoption de l'IA ne semble toutefois pas réduire la demande de services de PDC. La plupart ne constatent aucun changement de la demande lorsque leur clientèle utilise l'IA en complément de leurs services; 24 % signalent même une hausse.

Comme l'IA constitue une nouvelle façon d'accéder à l'information et de la traiter, elle peut faire évoluer les besoins de la clientèle. Jusqu'ici, peu de PDC estiment que l'IA a sensiblement changé la difficulté de leur travail : seuls 3 % le trouvent beaucoup plus difficile et 3 %, beaucoup plus facile. Les autres réponses se répartissent presque également : 29 % estiment que l'IA facilite légèrement leur travail, 30 % qu'elle le rend légèrement plus difficile et 35 % qu'elle n'a aucun effet.

Comme dans le débat public, les PDC sont partagés quant au risque que l'IA représente pour leur clientèle. Un peu moins de la moitié s'attend à ce qu'elle procure un avantage important (16 %) ou modeste (30 %), tandis qu'une autre moitié prévoit un risque important (15 %) ou modeste (35 %).

La diversité des opinions sur l'effet de l'IA sur la demande de services de PDC et sur les risques qu'elle présente pour la clientèle illustre l'incertitude qu'engendre cette nouvelle technologie. Encore récentes, les avancées en IA comportent des risques connus et inconnus, ce qui incite de nombreuses personnes à utiliser ces outils avec prudence.

La disponibilité des emplois et l'IA préoccupent particulièrement la clientèle des PDC

Nous avons demandé aux PDC quels enjeux du marché du travail créaient, selon eux, les plus grandes difficultés pour leur clientèle. La disponibilité des emplois et l'IA sont les préoccupations les plus souvent mentionnées.

La disponibilité des emplois est la préoccupation que les PDC mentionnent le plus souvent pour leur clientèle. Comme le marché du travail s'est resserré ces dernières années, les personnes à la recherche d'un emploi ont accès à moins de postes. Les offres d'emploi trompeuses ou fictives ajoutent à la frustration. Elles accentuent l'incertitude, car les personnes doutent de l'exactitude et de la crédibilité des offres qu'elles trouvent. Ces inquiétudes sont amplifiées chez certaines populations, notamment les personnes qui débutent leur carrière et celles qui subissent des préjugés au travail liés au handicap, à l'origine ethnique ou à la racialisation, à l'âge ou au genre.

Les technologies, en particulier l'IA et les systèmes de suivi des candidatures, constituent la deuxième préoccupation la plus souvent abordée par les PDC. Les personnes ayant répondu s'inquiètent de leurs effets tant sur les employeurs que sur les personnes candidates. Elles soulignent notamment la désinformation, la dépendance excessive à la technologie ainsi que l'incertitude entourant les compétences et la formation qui seront nécessaires à l'avenir.

Du côté des employeurs, les PDC craignent que les outils de présélection écartent à tort des candidatures solides. Selon eux, cette situation crée de l'incertitude chez les personnes à la recherche d'un emploi, qui ne savent plus comment présenter leur candidature et obtenir une entrevue. La crainte que l'IA réduise la demande de main-d'œuvre, et donc le nombre d'emplois disponibles, amplifie cette inquiétude.

Les PDC se préoccupent aussi de la disponibilité de l'IMT et de la compréhension qu'en a leur clientèle. Ils craignent que les personnes qui ne consultent pas l'IMT passent à côté de renseignements importants sur la demande de main-d'œuvre, notamment sur les compétences recherchées. Même lorsque leur clientèle utilise l'IMT, elle risque de mal l'interpréter, ce qui peut fausser sa perception du marché du travail et ses attentes. Les données contradictoires et la désinformation aggravent le problème.

Les PDC soulèvent plusieurs décalages entre les attentes des personnes à la recherche d'un emploi et celles des employeurs. Certains peuvent découler de différences culturelles, par exemple chez les personnes nouvellement arrivées qui se familiarisent encore avec les normes culturelles canadiennes. Ces différences peuvent aussi entraîner des attentes divergentes à l'égard du processus d'embauche et du milieu de travail.

Les attentes salariales peuvent également diverger, ce qui complique la recherche d'un poste correspondant aux attentes des personnes candidates et le recrutement de personnes répondant aux besoins des employeurs. Les PDC estiment aussi que les données sur la rémunération doivent être améliorées, car l'information actuelle ne permet pas toujours d'établir des attentes réalistes quant aux salaires propres à un secteur, à une profession et à une région.

Les PDC s'inquiètent aussi de la communication déficiente des employeurs, notamment des renseignements faux ou trompeurs dans les offres d'emploi, de l'information salariale limitée ou absente et de l'absence de réponse aux candidatures. Une communication claire pendant le processus d'embauche aide à réduire les écarts d'attentes, tant au cours du recrutement que dans la relation d'emploi qui suit. Une communication déficiente accroît l'incertitude et la frustration des personnes à la recherche d'un emploi.

Ce que les PDC attendent de l'écosystème de l'IMT

Le marché du travail est vaste et il peut être difficile de s'y orienter sans soutien. Les attentes varient selon les professions et les secteurs, et il n'est pas toujours simple de trouver et d'interpréter l'IMT pertinente. Dans ce contexte, les PDC offrent des services importants et un éclairage qui aident les personnes à prendre des décisions professionnelles éclairées, adaptées au marché du travail d'aujourd'hui et de demain. Comme ils utilisent régulièrement l'IMT, ils connaissent de près le marché du travail et l'écosystème de l'IMT. Leur travail auprès de la clientèle leur donne aussi un aperçu des difficultés que les gens peuvent éprouver lorsqu'ils cherchent, interprètent et appliquent l'IMT.

Les résultats indiquent que le Canada dispose d'un écosystème de l'IMT solide et utile, mais que des lacunes subsistent. L'IMT disponible soutient les PDC dans leur travail auprès de la clientèle. Elle serait toutefois plus utile pour les décisions liées à la carrière et à l'emploi si elle était plus facile d'accès et mieux présentée, et si les données étaient plus actuelles et granulaires.

Selon les commentaires recueillis auprès des PDC, l'IMT peut être améliorée de plusieurs façons au Canada afin de mieux soutenir les PDC et leur clientèle. En cernant les améliorations demandées, les fournisseurs d'IMT peuvent mieux adapter leur information aux besoins des personnes qui l'utilisent. Les commentaires des PDC font ressortir les besoins suivants :

- **Il faut pouvoir accéder plus facilement à l'IMT et mieux la comprendre.** Les PDC souhaitent que l'accès à l'IMT disponible soit simplifié et que l'information soit présentée plus clairement.
- **Il faut une IMT plus actuelle et plus granulaire.** Des données dépassées et un manque de granularité peuvent limiter l'utilité de l'IMT dans l'accompagnement de chaque personne.
- **Il faut une IMT prospective** pour aider les gens à prendre des décisions concernant leurs choix futurs en matière de carrière, d'études et de formation.
- **Il faut des données inclusives et représentatives.** Des données démographiques plus détaillées peuvent aider les PDC à comprendre comment l'expérience et les résultats sur le marché du travail diffèrent d'une population à l'autre.
- **Il faut davantage de formation sur l'IMT.** La formation permet aux PDC comme au public de découvrir l'information disponible et d'apprendre à l'utiliser, notamment dans un contexte où de nouvelles technologies, comme l'IA, peuvent transformer l'accès à l'information.



Références

Emploi et Développement social Canada. (2026a). *Analyser le groupe de base 41320 – Conseillers/conseillères en information scolaire*. Gouvernement du Canada. https://noc.esdc.gc.ca/Structure/NOCProfile?GocTemplateCulture=fr-CA&code=41320&version=2021.0

Emploi et Développement social Canada. (2026b). *Analyser le groupe de base 41321 – Conseillers/conseillères en développement de carrière et conseillers/conseillères en orientation (sauf éducation)*. Gouvernement du Canada. https://noc.esdc.gc.ca/Structure/NOCProfile?GocTemplateCulture=fr-CA&code=41321&version=2021.0



CIMT CONSEIL DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

fcdc Fondation canadienne pour le développement de carrière



lmic-cimt.ca/fr