

# Lancement en ligne d'OpportuAvenir

## Transcription en français

### Susan Black

Bonjour à tous. Merci de participer à cet événement de lancement en ligne. Nous sommes très enthousiastes devant les possibilités offertes par ce nouveau produit novateur qui fournit des renseignements aux Canadiens et les aide à explorer de nouvelles avenues professionnelles.

Nous sommes toujours ravis de mettre notre expertise en recherche à profit pour répondre à des enjeux bien réels. En l'occurrence, nous discuterons d'un défi que rencontrent actuellement des gens de partout au pays. J'espère que vous resterez avec nous jusqu'à la fin de cet événement, car il y aura une période de questions en direct à la toute fin.

Permettez-moi tout d'abord de préciser que c'est la première fois que le Conference Board du Canada lance un tel produit. C'est donc assez nouveau pour nous. Mettre en place cet outil a bien sûr exigé beaucoup de travail. Mais ce fut également une expérience formidable de collaboration avec nos partenaires. Je tiens donc à féliciter l'Université Ryerson et Blueprint, qui, avec le Conference Board, sont les partenaires fondateurs du Centre des Compétences futures. J'aimerais d'ailleurs souligner la contribution du CCF, une initiative révolutionnaire financée par le gouvernement du Canada et qui se consacre à aider les Canadiennes et les Canadiens à acquérir les compétences nécessaires pour réussir sur un marché du travail en évolution. Voilà pourquoi nous sommes réunis dans le cadre de cet événement, auquel participent des représentants des secteurs public et privé, des gouvernements, ainsi que des organismes d'aide au placement et de l'industrie.

Le fait que tant d'intervenants différents soient présents aujourd'hui en dit long sur l'importance des transitions professionnelles pour de nombreux Canadiens. À mon avis, cet outil tombe à point pour de nombreux Canadiens qui vivent un sentiment d'urgence en raison de l'évolution du monde du travail.

Au pays, les travailleurs subissent les répercussions considérables de la pandémie de COVID-19, dont l'ampleur n'est pas encore déterminée.

Nous ne connaissons pas encore les conséquences à long terme des nombreuses perturbations du marché du travail, dont la pandémie n'est qu'un facteur.

À l'heure actuelle, les perspectives d'emploi continuent d'évoluer. Même au terme d'une forte reprise économique, l'automatisation, par exemple, continuera presque certainement de bouleverser de nombreux secteurs. Les changements ne sont pas un phénomène nouveau sur le marché du travail canadien, mais l'accélération du rythme de ces changements au cours des dernières années est sans précédent.

Par conséquent, de nombreux Canadiens sont à la recherche d'un bon emploi à long terme et veulent emprunter de nouvelles avenues professionnelles.

Par ailleurs, nous savons que les employeurs sont à la recherche de solutions novatrices pour relever les défis en matière de ressources humaines.

Mais il peut être difficile de changer de profession. Il y a beaucoup d'inconnues. Comment savoir si le moment est opportun? Quelles sont les options qui s'offrent à vous? Avez-vous ce que les employeurs recherchent? Devez-vous suivre une formation plus poussée? Les salaires seront-ils comparables ou meilleurs ?

Il peut s'avérer long et fastidieux de trouver des informations pertinentes et des possibilités d'emploi. Il existe plusieurs façons de chercher de nouveaux emplois. Le Centre des Compétences futures et le Conference Board ont constaté le manque d'outils accessibles permettant de cibler et d'explorer de nouveaux parcours professionnels. En cherchant à développer une solution pratique à ce problème, nous nous sommes aperçus que nous disposons d'une très grande quantité de données sur l'emploi.

Nous souhaitons rassembler les données pertinentes pour aider les gens à trouver des réponses à leurs questions et doter les travailleurs et les employeurs d'un outil qui leur permettrait de trouver de nouvelles occasions professionnelles. Nous voulions mettre à leur disposition des conseils sur les compétences et la reconversion professionnelle qui leur seraient utiles pour réussir leur transition.

Je suis fière de dire que c'est exactement ce que nous avons fait et je suis ravie d'avoir le privilège de vous présenter cet outil aujourd'hui.

Sans plus attendre, voici [OpportuAvenir](#), une nouvelle solution pour un marché du travail en évolution. C'est un outil en ligne qui aide les organismes de placement, les demandeurs d'emploi et les employeurs à chercher rapidement et facilement les possibilités de transition professionnelle les plus prometteuses.

L'outil met en relation l'expérience et les compétences actuelles d'une personne à celles requises dans de nouveaux emplois potentiels. Grâce au soutien financier du Centre des Compétences futures, OpportuAvenir est offert gratuitement à tous les Canadiens.

J'invite maintenant Mike Burt, un membre de notre équipe de direction, à vous expliquer le fonctionnement et les avantages de cet outil. À vous de jouer, Mike.

### **Mike Burt**

Merci Susan. Permettez-moi tout d'abord de dire à quel point il a été passionnant de travailler sur un projet aussi important et opportun. Toute l'équipe est vraiment fière du travail accompli visant à faciliter l'accès aux possibilités d'emploi à tous les Canadiens. J'aimerais vous parler du processus de création de l'outil, faire une brève démonstration et donner quelques exemples de ses avantages bien réels.

Pour concevoir cet outil, le Conference Board du Canada a recueilli une énorme quantité de données sur les attributs professionnels, les compétences, les habiletés, le niveau de scolarité et les postes vacants par type d'emploi pour l'ensemble du Canada et par région. Le défi n'était pas lié au manque d'information, mais plutôt aux 13 milliards de points de données que nous devons trier. En bref, comment pouvons-nous utiliser ces informations pour générer des résultats pertinents pour les utilisateurs?

Notre priorité était d'aider les personnes disposant de compétences et d'expérience dans un secteur particulier à trouver un emploi viable et souhaitable dans un autre secteur. Pour ce faire, nous avons mis au point un algorithme très poussé qui évalue la similitude entre différents emplois.

Nous avons ensuite créé une solution très simple qui permet de communiquer gratuitement les résultats à toute personne disposant d'un accès à Internet et d'un navigateur Web.

Nous ne voulions pas d'une interface encombrante ou complexe. Nous avons misé sur la facilité d'utilisation et l'accessibilité. Nous voulions générer des résultats à l'aide d'un outil très puissant et qui puisse fournir aux utilisateurs en ligne des réponses en quelques secondes et de manière conviviale.

Nous avons réussi. Voici une courte vidéo de présentation.

[Narrateur de la vidéo] Il peut être difficile de changer de carrière. Et s'il existait un moyen facile d'explorer les options qui s'offrent à vous? Le Conference Board du Canada et le Centre des Compétences futures aiment relever ce type de défis bien réels. Voici OpportuAvenir, un outil en ligne gratuit conçu pour aider les organismes de placement, les chercheurs d'emploi et les employeurs à explorer facilement les possibilités de transition professionnelle.

C'est un outil simple, gratuit et facile à utiliser, accessible à l'aide de n'importe quel navigateur Web. OppotuAvenir est performant. La simple saisie d'un titre d'emploi lance une recherche parmi 13 milliards de points de données afin de proposer les parcours professionnels les plus prometteurs. Il vous permet d'explorer les possibilités qui s'offrent à vous. OpportuAvenir vous propose des professions connexes qui correspondent à vos compétences et à votre niveau d'expérience, et vous informe des perspectives de croissance et des salaires moyens. Il vous aide à repérer des parcours professionnels qui sont à la fois viables et souhaitables et vous guide dans votre transition. Il s'agit d'une nouvelle solution pour un marché du travail en pleine évolution.

Nous avons combiné la puissance de l'outil avec une interface facile à utiliser. Nous analysons une grande quantité de données et présentons ensuite une information simple et pertinente pour aider les gens à faire des choix professionnels. Ces décisions sont importantes et peuvent avoir un effet considérable sur la vie des gens.

Qui peut utiliser cet outil et pourquoi est-il si utile? Comme nous l'avons déjà mentionné, il existe trois grands groupes de personnes concernées par les transitions de carrière : les demandeurs d'emploi, les organismes de placement et les employeurs. Bien sûr, ils recherchent des choses différentes.

Mais nous avons constaté que les outils disponibles ne répondaient généralement pas aux besoins de ces groupes. Voici leurs principales lacunes.

Tout d'abord, la plupart d'entre eux sont axés sur les offres d'emploi plutôt que sur les parcours professionnels. Leur pertinence peut varier sensiblement sur de courtes périodes. Deuxièmement, ils ne répondent pas aux exigences de flexibilité, de capacité et d'accessibilité d'une utilisation à grande échelle. Leur utilisation peut être trop complexe ou coûteuse et ils sont parfois destinés à un très petit groupe d'utilisateurs. Enfin, ces outils ne sont généralement pas adaptés à la réalité canadienne.

Si vous cherchez un emploi et que vous envisagez une transition de carrière, vous vous demandez peut-être si vous y parviendrez en tirant parti de vos compétences actuelles, ou si vous avez ce qu'il faut pour occuper tel ou tel nouvel emploi. Si vous êtes un employeur prêt à embaucher, vous voulez savoir comment trouver les bons candidats. La plupart des offres d'emploi comportent des exigences ciblées au plan de la formation et de l'expérience.

Cependant, vous pouvez adopter une perspective différente et mettre l'accent sur des compétences similaires à celles des postes à pourvoir. Vous élargirez ainsi considérablement le bassin de candidats potentiels.

Si vous êtes conseiller en emploi, vous devez agir tantôt au nom de votre employeur, tantôt au nom de vos clients chercheurs d'emploi. Vous avez sans doute constaté que les informations sur les compétences et les parcours professionnels sont dispersées dans plusieurs ressources et outils.

Ça, c'est quand des ressources existent. OpportuAvenir vous donne accès facilement à toute l'information dont vous avez besoin.

Peu importe qui l'utilise, OpportuAvenir fait ressortir d'autres choix de carrières qui sont à la fois viables et souhaitables. Nous calculons la viabilité à l'aide d'une mesure appelée « score de similarité ». Ce score permet de déterminer si des emplois différents présentent des exigences similaires au chapitre des compétences, des habilités et du niveau de scolarité. Autrement dit, l'outil vous propose des emplois dont les compétences correspondent à celles de votre emploi actuel.

Pour déterminer si une transition est plus ou moins souhaitable, l'outil se base sur le salaire moyen et sur les perspectives de croissance au cours des 5 à 10 prochaines années. Il vous sera très utile, que vous cherchiez à faire un échange de postes, à occuper un nouvel emploi ou simplement à aider d'autres personnes à trouver des possibilités d'emploi.

Je vous invite à consulter le site [opportuavenir.ca](http://opportuavenir.ca). Jetez un coup d'œil, voyez à quel point l'outil est convivial. Explorez diverses possibilités d'emplois et voyez comment il peut faciliter les transitions de carrière. Sur ce, je redonne la parole à Susan, qui témoignera de l'importance du travail de partenariat dans la réussite d'un tel projet.

### **Susan Black**

Merci Mike. Comme nous l'avons dit, cet outil n'aurait pas pu voir le jour sans nos partenaires du Centre des Compétences futures. J'invite le directeur général du CCF, Pedro Barata, à nous en dire plus sur leur participation au projet. Pedro.

### **Pedro Barata**

Merci Susan. Je suis enchanté d'être ici aujourd'hui pour participer au lancement d'Opportuavenir. Et comme vous le mentionnez, je sais que beaucoup d'efforts ont été consacrés à la recherche et au développement de ce concept. Et c'est formidable de voir le potentiel de cet outil se concrétiser.

Le moment n'aurait pas pu être mieux choisi. Parce qu'au moment où l'on voit poindre une reprise de l'économie, ce type d'outil fournit de l'information précieuse

pour bien comprendre l'évolution des exigences en matière de compétences et mettre en place des systèmes avant-gardistes de formation pour les Canadiens et les Canadiennes.

Ce sont les percées comme celle-ci qui nous permettent de comprendre comment mesurer et estimer les besoins en matière de compétences et qui apporteront une réelle valeur ajoutée à notre écosystème de formation et de développement de la main-d'œuvre.

C'est ce qui rend le travail du Centre des Compétences futures si passionnant: ce type d'initiative novatrice et visionnaire s'appuie sur de nombreuses stratégies déjà en place et permet de préparer les outils de demain qui aideront les Canadiens à s'adapter à un marché du travail en constante évolution.

En seulement deux ans, grâce à une formidable collaboration avec le Conference Board du Canada, l'Université Ryerson, Blueprint et le soutien financier du gouvernement du Canada et de EDSC, nous avons pu travailler très étroitement avec les organismes communautaires, les entreprises, les syndicats, les établissements d'enseignement postsecondaire et les gouvernements. Nous avons mis à l'essai des solutions concrètes qui répondent aux enjeux réels auxquels sont confrontées les populations de nombreuses régions, mais également certains secteurs, qui sont en pleine transformation pour faire face à l'avenir.

À mon avis, en permettant notamment aux gens d'explorer rapidement et facilement différents cheminements de carrière, OpportuAvenir va transformer la façon dont les Canadiens progressent et réussissent dans le monde du travail en constante évolution, aujourd'hui comme demain. C'est pourquoi nous sommes ravis de présenter cet outil pratique et accessible qui permettra à tous les Canadiens de mieux comprendre l'évolution de l'économie et de cerner les compétences dont ils auront besoin pour garder une longueur d'avance.

C'est vraiment emballant de créer un outil accessible, qui s'adapte aux besoins de l'utilisateur et qui peut aider aussi bien un chercheur d'emploi, un employeur ou une personne au service d'un de ces deux types d'utilisateurs non seulement à cerner les options de transition professionnelle qui sont offertes, viables et souhaitables, mais aussi à combler les lacunes actuelles en matière de compétences et de formation.

OpportuAvenir facilitera la transition vers un nouvel emploi, un meilleur emploi ou un nouveau parcours professionnel. Nous pensons que l'accessibilité de cet outil – le fait qu'il soit gratuit, facile à utiliser et qu'il fournisse des informations et des options claires pour aider à définir les prochaines étapes – sera un véritable atout pour les groupes désavantagés qui cherchent à redéfinir ou à perfectionner leurs compétences pour répondre aux exigences du marché du travail.

Les perturbations du marché du travail dues à la COVID-19 rendent cet exercice plus important que jamais. Le danger d'une reprise économique en K est réel et pourrait toucher les Canadiens désavantagés moins qualifiés. Et bien que les compétences seules ne répondent pas à toutes les incertitudes économiques auxquelles de nombreux Canadiens sont confrontés, une information de qualité sur les compétences et l'accès à des programmes de formation seront des éléments essentiels d'une stratégie globale de relance de l'économie.

Des projets comme celui-ci s'inscrivent dans le mandat du Centre des Compétences futures, qui est de veiller à ce que chacun d'entre nous puisse contribuer à une relance inclusive et en bénéficiant, et faire partie d'un avenir fondé sur une prospérité qui profite à tous.

En cette période critique, nous sommes impatients de mener encore plus loin cet important projet axé sur des solutions pratiques.

Merci encore, Susan, et je vous cède la parole.

### **Susan Black**

Merci, Pedro. Maintenant que vous connaissez notre avis sur l'outil et sur ce qu'il peut faire, cédon la parole à un représentant des RH, qui nous parlera des avantages de cet outil du point de vue de l'employeur.

### **Alan Richardson**

Bonjour, je m'appelle Alan Richardson, vice-président, Apprentissage et Productivité à la Banque Royale du Canada.

Bien que notre économie continue de s'adapter à un modèle basé sur les compétences, l'introduction de nouvelles technologies progresse à une vitesse sans précédent. Au



Canada, nous observons davantage de bouleversements dans les emplois et dans les compétences exigées pour occuper ces emplois. Et de nombreux travailleurs sont fortement touchés.

Mais cette situation offre également des possibilités extraordinaires. Pour en profiter, les Canadiens auront besoin d'un meilleur accès à de l'information sur les nouvelles possibilités d'emploi, et sur la façon dont ils peuvent tirer parti de leurs compétences – celles qu'ils possèdent déjà et celles qu'ils acquerront afin d'effectuer une transition vers une profession qui résistera aux bouleversements à venir.

OpportuAvenir est un excellent exemple du type d'outil qui, en fournissant de l'information factuelle et des statistiques, permet aux Canadiens de prendre des décisions éclairées concernant leur avenir professionnel.

La vigueur du marché du travail canadien dépendra de l'accès à l'information sur les compétences – quelles sont-elles, comment les acquérir, comment expliquer leur montée et leur déclin, quelles sont les compétences recherchées par les employeurs.

L'une des facettes les plus intéressantes d'OpportuAvenir est sa robuste base de données continuellement mise à jour sur les emplois et les compétences au Canada. Par sa conception même, cet outil permet non seulement de garantir que les données et les informations fournies resteront à jour et pertinentes pour les utilisateurs, mais aussi de fournir aux Canadiens des données pertinentes pour les emplois au niveau local.

À la RBC, nous avons hâte de voir de quelle façon OpportuAvenir continuera de croître et d'évoluer en soutenant toujours davantage les Canadiens et nous sommes impatients de voir comment nous pourrions tirer parti de cet outil pour aider nos employés et les candidats à l'emploi à faire des choix de carrière éclairés. Merci.

### **Susan Black**

Merci beaucoup de nous avoir offert cette perspective. Notre programme d'aujourd'hui tire déjà à sa fin et je tiens à vous redire à quel point nous sommes heureux de vous présenter cet outil aujourd'hui.

OpportuAvenir est accessible en ligne dès maintenant.

Pour ceux qui souhaiteraient découvrir l'outil dès maintenant, un hyperlien devrait apparaître à l'écran maintenant. Vous pouvez également vous rendre directement sur [opportuavenir.ca](http://opportuavenir.ca). Nous vous invitons à rester des nôtres pour la période de questions en direct qui commence maintenant. Encore une fois merci d'avoir pris le temps de vous joindre à nous.

### **Mike Burt**

Merci Susan et Petro. J'aimerais remercier toutes les personnes qui nous ont permis de parcourir tout ce chemin jusqu'à aujourd'hui. Tellement de gens ont apporté leur contribution que je ne peux pas les nommer toutes. C'est grâce à un formidable travail d'équipe qu'OpportuAvenir est offert aujourd'hui. Nous avons hâte de définir les prochaines étapes du projet.

J'aimerais dire à tous ceux qui se sont joints à nous aujourd'hui: bienvenue et merci. C'est extraordinaire! Comme l'a mentionné Susan, nous n'avons jamais rien fait de tel auparavant. C'est la première fois que le Conference Board organise un lancement en direct et c'est vraiment fantastique.

Je vois que certains d'entre vous ont réussi à trouver la section de questions et réponses qui se trouve sur la plateforme 24. J'aimerais prendre un peu de temps pour répondre à certaines des questions que vous avez déjà soumises.

Et si vous n'avez pas encore eu l'occasion de poser vos questions, je vous encourage à utiliser la fenêtre Q&A que vous voyez à l'écran. Si vous avez des questions après avoir eu la chance d'explorer l'outil, veuillez nous les adresser.

Nous utiliserons votre rétroaction pour déterminer les prochaines étapes du projet. Vous pouvez nous transmettre vos questions et commentaires de plusieurs façons. Vous trouverez un lien sur le site Web pour en savoir plus.

En guise de suivi à cet événement, nous transmettrons aux participants des renseignements sur la façon de rester en contact avec nous.

Je vais maintenant jeter un coup d'œil aux questions qui ont déjà été soumises en ligne. La première question: « Comment OpportuAvenir a-t-il été conçu? »

Si vous le permettez, je prendrais un moment pour vous parler des raisons qui nous ont poussés à créer OpportuAvenir avant de traiter la question du « comment ». Je crois que c'est important de comprendre ce qui a motivé la création de cet outil.

Au cours de ma carrière au Conference Board, j'ai travaillé plusieurs années dans le domaine de l'information relative au marché du travail. Règle générale, nous pouvons aborder les données sur la main-d'œuvre canadienne de deux façons : en considérant l'emploi selon le lieu de travail ou encore selon les tâches liées à cet emploi. Il s'agit en résumé du lieu où se trouve leur employeur, du type de secteur dans lequel ils travaillent, et du titre d'emploi.

OpportuAvenir permet d'aborder l'emploi du point de vue des compétences, ce que nous n'avons pas été en mesure de faire de manière cohérente et systématique.

Attardons-nous maintenant à la question du « comment ». Susan a beaucoup parlé des différentes personnes et organisations qui ont contribué à réaliser ce projet. Bien sûr, le financement du gouvernement du Canada, du Centre des Compétences futures et d'autres partenaires nous a permis d'arriver où nous sommes aujourd'hui. Cela aurait été impossible sans la participation de ces organisations. J'aimerais souligner la contribution d'autres organisations qui, dès le départ, nous ont offert leurs commentaires sur la méthodologie, notamment le Conseil de l'information sur le marché du travail, Emploi et Développement social Canada, Statistique Canada et d'autres encore.

Pour concevoir l'outil, nous avons consulté des utilisateurs potentiels, tels que des conseillers en développement de carrière, du personnel des ressources humaines, pour mieux comprendre le type d'information dont ils ont réellement besoin au quotidien. Nous nous sommes basés sur les besoins essentiels en matière de données qui ont été établis lors de ces entretiens.

On parle ici de données sur les salaires, les compétences, les types de transitions professionnelles potentielles, les perspectives de croissance. L'outil s'articule autour de ces quatre éléments principaux.

Si vous voulez en savoir plus sur la façon dont nous calculons les scores de similarité, l'outil contient des liens permettant d'accéder à quelques-unes des sources

de données. Nous avons aussi conçu un document de référence méthodologique. Comme c'est un peu complexe, je ne m'attarderai pas trop sur le sujet, mais je vous invite à explorer les ressources disponibles. Elles pourront sans doute répondre à certaines de vos interrogations concernant la façon dont nous avons créé OpportuAvenir.

Je vais maintenant à la deuxième question. « Quelle est la source de données utilisée dans l'outil pour l'information sur les compétences ? »

Deux sources principales de données alimentent OppotuAvenir. La première s'appelle O\*Net. C'est un cadre de compétences qui nous vient des États-Unis et qui décrit les titres d'emploi selon un cadre axé sur les compétences, les habiletés, le niveau de scolarité et autres choses du genre.

Grâce à une passerelle fournie par Statistique Canada et EDSC, nous avons pris les données d'O\*Net et les avons mises en relation avec les données canadiennes sur le travail, de sorte que nous disposons de données canadiennes sur le travail par l'entremise d'O\*NET.

Avec l'aide de Vincinity, l'un de nos partenaires, nous avons aussi pu extraire des données sur les offres d'emploi disponibles sur Internet. Essentiellement, l'outil repère et analyse des offres d'emploi de partout au Canada afin de déterminer les types d'outils, de technologies, de compétences, etc. exigées.

En combinant ces deux ensembles de données, vous obtenez une liste de plus de 6 000 descripteurs différents pour chaque titre d'emploi ou profession au Canada. Pour chaque profession, nous disposons ainsi d'une mine de renseignements sur les compétences, les outils et les technologies requises, ce qui nous permet de calculer les scores de similarité qui apparaissent à l'écran et de présenter de l'information de haut niveau sur les compétences.

Cela dit, quelques précisions s'imposent. Tout d'abord, les données dont nous disposons actuellement sont surtout axées sur l'employeur, sur leurs attentes envers leurs employés et qui se reflètent dans les offres d'emploi. Par exemple, une personne peut avoir des compétences autres que celles qui sont inscrites dans la description de poste de leur emploi actuel. Nous continuons à chercher d'autres

moyens de compléter les informations sur les compétences dont nous disposons dans OppotuAvenir. Par exemple, le EDSC développe à l'heure actuelle une taxonomie canadienne des compétences appelée Oasis. Nous suivons l'évolution de cette initiative et nous évaluerons la possibilité de l'intégrer à la base de données d'OppotuAvenir. Nous cherchons constamment à développer l'outil en nous appuyant sur les informations qu'il contient au chapitre des compétences.

Passons maintenant à la prochaine question : « Comment une personne peut-elle combler l'écart entre les compétences de son emploi actuel et celles exigées par un autre emploi similaire? »

C'est une excellente question. Pour le moment, l'outil est axé sur l'information disponible pour l'emploi actuel et celle de l'emploi visé. Nous n'explorons pas nécessairement la manière de combler l'écart entre les exigences requises de ces postes.

Cela dit, c'est pour nous et pour le CCF une piste très importante à explorer. Comment pouvons-nous soutenir les personnes dans leur transition d'un emploi à un autre? Nous avons lancé un projet qui examine, pour une centaine de professions, les défis colossaux engendrés par l'automatisation notamment en termes de perspectives d'emploi. Il vise également à déterminer comment nous pouvons aider les travailleurs à faire une transition vers un emploi qui présente des perspectives favorables.

Il existe plusieurs façons d'y parvenir : retourner aux études et obtenir un diplôme, suivre une formation plus courte et plus ciblée et d'autres choses du genre. Nous sommes tous d'accord qu'il s'agit d'un domaine clé sur lequel nous devons nous concentrer à l'avenir. Cette évolution de notre façon de voir les choses se reflétera dans le développement d'OppotuAvenir.

La prochaine question : « OppotuAvenir contient-il de l'information régionale? »  
Pas pour le moment. Mais c'est une de nos priorités les plus élevées.

Nous ne retrouvons pas d'informations régionales pour le moment parce que nous avons concentré nos efforts sur les scores de similarité en prévision du lancement d'OppotuAvenir. Et les scores de similarité ne varient pas d'une région à l'autre. Si vous êtes chef cuisinier à Victoria, vous aurez sans doute des compétences très similaires à celles d'un chef cuisinier à Halifax.

Il est donc probable que vos options de transitions soient très similaires d'une région à l'autre.

Cela dit, nous sommes conscients du fait que les conditions du marché du travail, au niveau local, varient de manière importante à travers le pays. Certains emplois sont peut-être même inexistant dans votre communauté; ou encore, les perspectives de croissance peuvent varier d'une entreprise à l'autre, d'un secteur à l'autre et d'une communauté à l'autre.

À l'avenir, nous envisageons notamment d'inclure dans l'outil des renseignements supplémentaires sur la situation au niveau des communautés locales, tels que les perspectives de croissance de différentes professions et les types de possibilités d'emploi offertes. C'est donc un autre domaine clé.

La prochaine question : « Pouvez-vous donner des précisions concernant perspectives de croissance fournies dans l'outil? » Les perspectives de croissance fournies par OpportuAvenir proviennent du Système de projection des professions au Canada (SPPC) de EDSC. Nous examinons les taux de croissance de l'emploi, combien d'emplois seront créés pour chaque profession au Canada sur des horizons de cinq et dix ans. Nous utilisons trois grandes catégories : défavorables (en dessous de la moyenne), moyennes et favorables.

Les perspectives défavorables laissent présager une baisse de l'emploi ou, à tout le moins, une perspective de croissance bien en dessous des perspectives de croissance moyennes. Les perspectives moyennes prédisent une croissance proche de la moyenne canadienne de toutes les professions. Finalement, les perspectives favorables visent les professions à forte croissance pour lesquelles on prévoit une forte création d'emplois à l'avenir.

Nous souhaitons également ajouter des renseignements dans un autre volet de l'outil. Le Conference Board et le Centre des Compétences futures travaillent à l'élaboration d'un nouveau système (MOST – Model for Occupations, Skills and Technology) qui comblera une lacune d'OpportuAvenir en fournissant de l'information régionale détaillée sur les perspectives d'emploi. Mais plus important encore, il permettra de faire des prévisions en matière de compétences : celles qui devraient être plus en

demande dans l'avenir et celles qui seront moins prisées, par exemple. Voici le type d'information que nous intégrerons à l'outil dans les prochains mois.

Je crois que j'ai le temps pour une dernière question. Et ce sera une bonne façon de conclure : « Quelles sont les prochaines étapes du projet OpportuAvenir? » On a déjà abordé quelques éléments de réponse, mais, essentiellement, nous cherchons à ajouter des informations à l'outil, notamment des données originales sur les façons dont les gens peuvent effectuer une transition d'une profession vers une autre, des données supplémentaires sur les compétences, et d'autres du même genre.

Ce sont toutes des choses que nous envisageons d'ajouter à l'outil. En outre, nous allons également examiner les différents profils d'utilisateurs. Par exemple, si vous êtes étudiant en ce moment, l'outil n'est peut-être pas parfaitement adapté à vous actuellement puisque vous n'êtes sans doute pas en situation de transition professionnelle. Nous souhaitons voir s'il serait possible de générer des possibilités d'emploi en fonction du niveau de scolarité ou d'une auto-évaluation des compétences d'un utilisateur étudiant. Nous aimerions étendre cette réflexion à d'autres groupes d'utilisateurs afin de déterminer le type d'informations dont ils auraient besoin et qu'il faudrait intégrer à l'outil. Voilà de grands chantiers pour l'avenir.

Au risque de me répéter, j'aimerais réitérer que vos commentaires sont essentiels au travail que nous faisons. N'hésitez pas à nous faire part de vos impressions et à nous dire ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et quel type d'information vous intéresse. Cela nous aidera à définir nos priorités pour les deux prochaines années, notamment au chapitre de l'information additionnelle qui se retrouvera dans l'outil.

Sur ce, nous allons maintenant vous inviter à consulter l'outil. Prenez le temps de l'explorer. J'aime connaître votre avis. Vous pouvez communiquer avec moi à l'aide de l'outil ou par courriel à l'adresse [opportunext@conferenceboard.ca](mailto:opportunext@conferenceboard.ca).

Merci beaucoup à tous d'avoir pris le temps d'être des nôtres aujourd'hui.