

CiMT

CONSEIL DE  
L'INFORMATION SUR LE  
MARCHE DU TRAVAIL

Rapport Annuel 2018-2019

**Tracer l'avenir de  
l'information sur le marché  
du travail**

# Table des matières

---

<b>1</b>	Bienvenue .....	2
<b>2</b>	Introduction .....	5
<b>3</b>	Un plan stratégique .....	12
<b>4</b>	Partenariats et engagement des intervenants .....	22
<b>5</b>	Regarder vers l'avenir .....	26
<b>6</b>	Principaux résultats .....	27
<b>7</b>	Finances .....	31

---

# 1

---

## Bienvenue

---

### **NOTRE MISSION**

Donner aux Canadiens et aux Canadiennes, y compris les employeurs, les travailleurs, les chercheurs d'emploi, les universitaires, les décideurs, les éducateurs, les professionnels en développement de carrière, les étudiants, les parents et les groupes sous-représentés, des informations sur le marché du travail et des idées fiables d'une manière attrayante, qui appuient leur processus décisionnel.

### **NOTRE MANDAT**

Améliorer l'accessibilité à l'information sur le marché du travail, la fiabilité de l'information et la rapidité de diffusion afin de faciliter la prise de décisions des employeurs, des travailleurs, des chercheurs d'emploi, des universitaires, des décideurs, des éducateurs, des professionnels en développement de carrière, des étudiants, des parents et des populations sous-représentées.

# Message du président du conseil d'administration

J'ai le grand plaisir de vous présenter le tout premier rapport annuel du Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT). Ce rapport contribue à nos objectifs d'ouverture, de transparence et de responsabilité envers tous les Canadiens. Notre vision est ambitieuse : nous voulons aider les particuliers et les organisations d'ici à s'y retrouver dans un monde du travail de plus en plus complexe. Le conseil d'administration est fier des importants progrès accomplis dans ce sens au cours de la dernière année, et nous reconnaissons qu'il reste beaucoup de travail à faire.

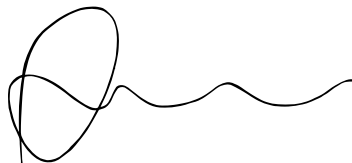
Comme le CIMT est une nouvelle organisation, le conseil d'administration avait pour tâche initiale de jeter les bases d'un succès et d'une durabilité à long terme. Nous avons donc entrepris la recherche d'un directeur exécutif qui partage notre vision. Notre recherche nous a menés à Steven Tobin, un leader fort et visionnaire doté d'une expertise et de connaissances approfondies. Nous souhaitons la bienvenue à Steven au sein de l'équipe et lui souhaitons la meilleure des chances dans la prise en charge du développement initial du CIMT et de la mise en œuvre de sa mission.

Nous avons accompli notre tâche suivante en tant que conseil d'administration en avril 2018, lorsque nous avons lancé notre Plan stratégique 2018-2020. Peu après, nous avons publié notre Plan opérationnel 2018-2019 afin d'offrir un meilleur aperçu des activités prévues pour l'organisation. Deux thèmes sont clairement ressortis de notre processus de planification.

D'abord, nous avons rapidement reconnu que notre mandat doit être guidé par les Canadiens. Nous avons donc mis sur pied le Groupe consultatif pancanadien des intervenants (GCPI) et le Comité d'experts en information sur le marché du travail (IMT), dans le cadre de la structure de gouvernance du CIMT.

Ensuite, nous avons constaté que les besoins des Canadiens évoluent, en partie à cause du rythme auquel le monde du travail se transforme. Comme organisation, nous devons cerner et interpréter ces changements et nous y adapter. En ce sens, le conseil d'administration s'est engagé à mettre à jour ses activités annuellement.

Au nom du conseil d'administration, je vous invite à prendre connaissance de ce rapport annuel, le premier d'une longue série. Nous avons hâte de faire connaître à tous les Canadiens les développements passionnants prévus pour le prochain exercice financier.



— Alastair MacFadden

Président du conseil d'administration du CIMT

# Message du directeur exécutif

Au CIMT, nous savons que le monde du travail est en constante évolution, ce qui soulève d'importantes questions sur les choix que les Canadiens font en matière d'éducation, de formation, de carrière, d'emploi et d'activités d'affaires.

Bien qu'il y ait toujours une certaine incertitude quant à ce qui nous attend, durant le développement du CIMT au cours de la dernière année, nous nous sommes fixé un objectif simple mais ambitieux : veiller à ce que les Canadiens disposent des données et des connaissances nécessaires pour prendre les décisions les plus éclairées possible. Nous comprenons que ces décisions, prises tous les jours par les Canadiens, ont une influence majeure sur les organisations, les carrières et la vie de chacun.

L'une de nos premières activités a consisté à découvrir les types d'informations les plus pertinents pour les Canadiens lorsqu'ils prennent des décisions difficiles. Nous avons appris que même si les Canadiens partagent certains de ces besoins en la matière, toute cette information n'existe pas nécessairement. Et quand c'est le cas, il n'est pas toujours facile d'en

comprendre les enjeux. Cette recherche a permis de définir les fondements de nos priorités.

Pour commencer, nous avons établi un certain nombre d'importants partenariats pour combler les lacunes en matière d'information. Nous reconnaissons que l'amélioration de l'information disponible sera un processus continu et évolutif. Une grande partie de notre travail consistera à s'assurer que l'information existante ou produite par de nouveaux partenariats soit offerte de manière ouverte et accessible, et qu'elle soit sensible aux divers besoins des Canadiens et respectueuse de ceux-ci.

La tâche qui nous attend est difficile, mais elle en vaut la peine, puisqu'elle favorisera la résilience des Canadiens et la compétitivité de notre économie. Nous sommes sur la bonne voie, j'en suis persuadé.



— **Steven Tobin**  
Directeur exécutif du CIMT

# 2

---

## Introduction

---

### **LES DÉBUTS DU CIMT**

En juin 2016, le Forum des ministres du marché du travail – composé des ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des politiques et programmes du marché du travail partout au pays – a approuvé un plan qui visait à créer un organisme sans but lucratif indépendant ayant le mandat d'améliorer l'actualité, la fiabilité et l'accessibilité de l'information sur le marché du travail au Canada. Le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT) a officiellement été enregistré comme société sans but lucratif au début 2017. Plus tard dans l'année, le travail de recrutement et de mise sur pied de l'organisation a commencé pour faire du CIMT ce qu'il est aujourd'hui. Nous sommes une nouvelle organisation qui continue à se développer et nous sommes prêts à s'adapter aux besoins changeants des Canadiens et des Canadiennes.

# Valeurs

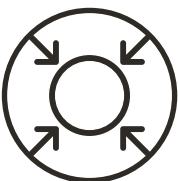
---



## Approche centrée sur les clients et axée sur la demande

Nous abordons notre travail en comprenant bien qu'afin que nos idées aient un impact, elles doivent être opportunes, pertinentes et accessibles aux consommateurs, aux utilisateurs et aux autres fournisseurs d'information sur le marché du travail, pour répondre à leurs besoins et demandes.

---



## Inclusion et collaboration

Nous nous engageons à fournir de l'information et des connaissances sur le marché du travail qui respectent la diversité des perspectives et des besoins qui prévaut partout au Canada.

---



## Intégrité et transparence

Nous menons avec intégrité en nous concentrant sans relâche sur la qualité et la fiabilité de l'information et des connaissances sur le marché du travail.

---



## Innovation et évolution

Nous nous engageons à développer et à adopter des idées novatrices, de nouvelles méthodes et de nouvelles plateformes grâce à nos efforts concertés et inclusifs.

---



# Aider les Canadiens à prendre des **décisions éclairées**

Nous comprenons l'importance d'avoir des emplois intéressants et de permettre aux entreprises de croître et de prospérer. Pour appuyer ces objectifs, nous visons à fournir aux Canadiens les données et connaissances nécessaires pour que les décisions qu'ils prennent concernant leur carrière, leur formation, leur scolarité, leurs investissements et leurs pratiques en milieu de travail soient aussi éclairées que possible.

Grâce au potentiel d'une information pertinente communiquée de façon attrayante, nous voulons aider les Canadiens à réussir dans un monde du travail dynamique et changeant.





## Représenter les intérêts des Canadiens : un conseil d'administration indépendant

Afin de s'assurer que l'ensemble de nos activités et priorités reflètent les besoins des Canadiens, notre conseil d'administration est composé de 15 hauts fonctionnaires de partout au pays. Ils représentent chaque province et territoire ainsi que le gouvernement fédéral (Emploi et développement social Canada) et Statistique Canada.

Ces administrateurs indépendants sont responsables d'élaborer les politiques qui régulent le marché du travail au Canada. Ils sont

également très bien placés pour veiller à ce que le CIMT tire parti des investissements existants dans l'information sur le marché du travail.

## Assurer notre pertinence et notre fiabilité

Deux groupes consultatifs sont essentiels à nos activités, à savoir le Groupe consultatif pancanadien des intervenants (GCPI), composé de membres non gouvernementaux possédant une expertise considérable dans différents domaines de l'information sur le marché du travail, et le Comité d'experts en information sur le marché du travail (IMT), qui représente le milieu universitaire et de la recherche.

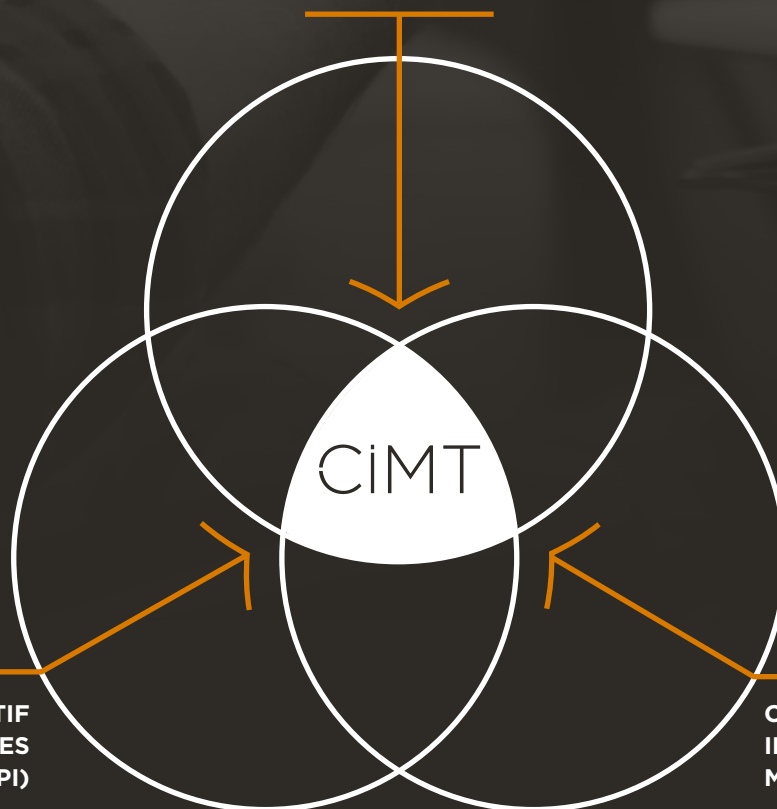
Les membres respectés du GCPI aident à orienter l'ensemble des activités du CIMT, notamment en définissant sur une base annuelle ses priorités. Ils veillent aussi à la pertinence de notre travail et, grâce à leurs vastes réseaux, ils inspirent un sentiment d'inclusion et de collaboration dans tout ce que nous faisons.

Le Comité d'experts en IMT, pour sa part, est chargé d'assurer que l'information et les observations que nous produisons et partageons avec les Canadiens sont crédibles et complètement impartiales. Nous comptons toujours sur ces spécialistes dévoués pour confirmer que notre travail est exempt de tout biais et fondé sur des preuves.

Tout au long de l'année, nous avons aussi établi des partenariats avec d'autres intervenants, comme des gouvernements et des organisations non gouvernementales de partout au pays, afin d'ajouter de la valeur aux projets en cours.

# Gouvernance du CIMT

CONSEIL D'ADMINISTRATION



GROUPE CONSULTATIF  
PANCANADIEN DES  
INTERVENANTS (GCPI)

COMITÉ D'EXPERTS EN  
INFORMATION SUR LE  
MARCHÉ DU TRAVAIL

## Conseil d'administration

Le conseil d'administration est l'organe directeur du CIMT. Son rôle est d'établir les orientations politiques et stratégiques de l'organisation et de faire le suivi de la gestion et la supervision des affaires du CIMT.

La responsabilité première du conseil d'administration est de s'assurer que les activités du CIMT sont menées de manière à atteindre ses objectifs et dans le respect de sa vision, de sa mission et de son Plan stratégique.

Le conseil d'administration se réunit au moins une fois par an en personne, en plus des nombreuses téléconférences.



Avant de fonder le CIMT, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont créé le Groupe consultatif pancanadien des intervenants (GCPI). Les membres du GCPI ont été sélectionnés selon des critères définis et acceptés par les différents gouvernements et par un échantillon représentatif de tous les intervenants et utilisateurs des secteurs des affaires, du travail, de l'éducation et de la formation, ainsi que des fournisseurs de services liés à l'emploi et à la carrière.

Le GCPI fournit des recommandations sur l'ensemble des activités du CIMT, notamment en définissant annuellement ses priorités. Le GCPI présente aussi au conseil d'administration un point de vue et des conseils sur les priorités stratégiques du CIMT. Les membres du GCPI se réunissent deux fois par année.

## Groupe consultatif pancanadien des intervenants



# Comité d'experts en information sur le marché du travail

Le Comité d'experts en IMT est nommé par le conseil d'administration. Il est composé de spécialistes non gouvernementaux possédant une expertise et des connaissances considérables dans un ou plusieurs domaines de l'IMT, comme les données, l'analyse, la distribution et l'application pratique.

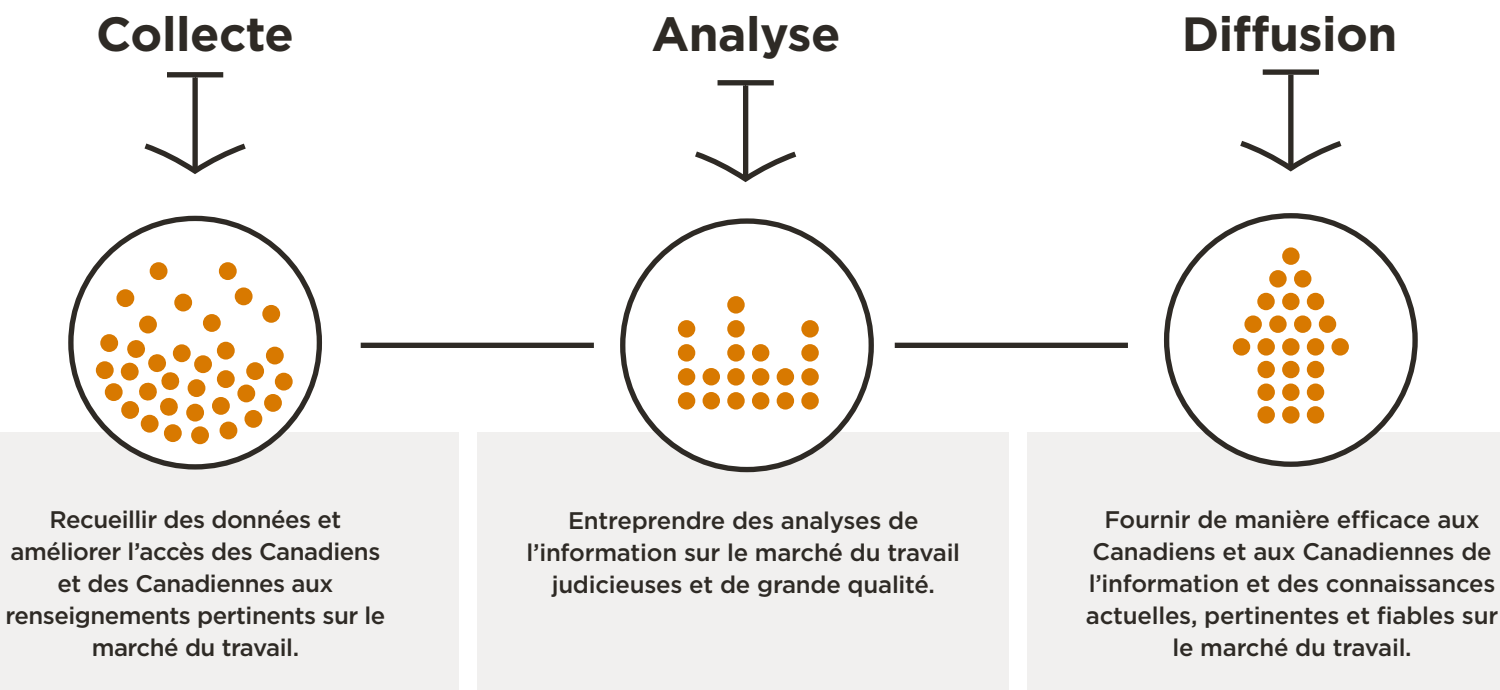
Le comité offre une expertise et des conseils sur les politiques, les pratiques et les méthodes en matière d'information sur le marché du travail, afin de répondre aux besoins du CIMT. Ces experts constituent des ressources clés pour le soutien technique à divers

# 3

---

## **Un Plan Stratégique**

---



## Un plan stratégique pour améliorer l'information sur le marché du travail

L'une des premières tâches du CIMT à titre de nouvelle organisation a été de développer un plan stratégique. Guidés par notre conseil d'administration et avec le grand soutien de nos partenaires et intervenants, particulièrement du GCPI, nous avons lancé en 2018 un Plan stratégique triennal qui énonce nos objectifs de base et ce que nous cherchons à accomplir.

Pour la période 2018-2020, nous concentrerons nos efforts sur trois principaux objectifs stratégiques : la collecte, l'analyse et la distribution.



# Collecte

## Recueillir des données et améliorer l'accès des Canadiens et des Canadiennes aux renseignements pertinents sur le marché du travail

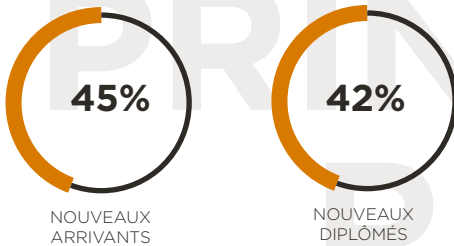
En 2018-2019, le CIMT a interrogé sept groupes de personnes sur leurs besoins et leurs défis en matière d'IMT, notamment :

- des personnes en emploi
- des personnes en chômage
- des personnes handicapées
- des nouveaux arrivants
- des nouveaux diplômés
- des étudiants collégiaux et universitaires
- des parents d'étudiants

De plus, nous avons interrogé près de 3,000 employeurs canadiens actifs dans chaque province et territoire, et plus de 900 conseillers en développement de carrière. Les résultats de ces sondages sont partagés sur une base continue grâce à nos tableaux de bord interactifs.

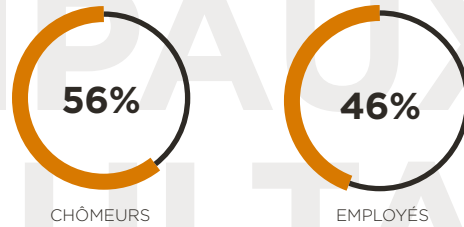
COMPRENDRE

Répondants ayant dit que l'IMT était **difficile à comprendre**



TROUVER

Répondants ayant dit que l'IMT était **difficile à trouver**



DÉFIS

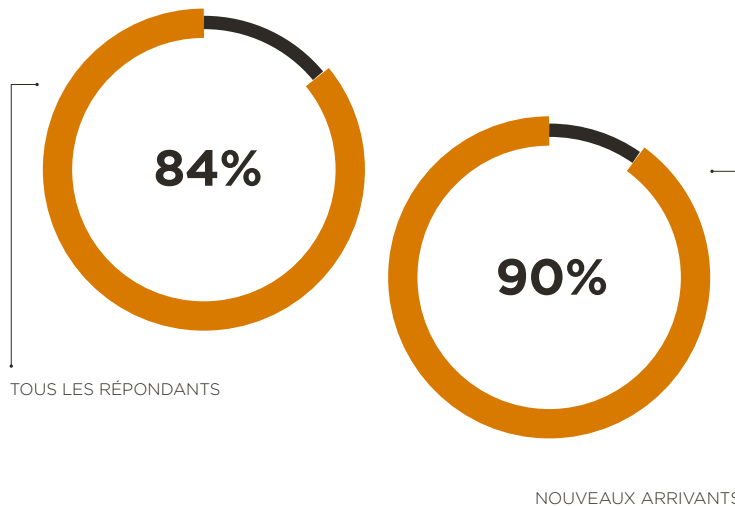
**Principal défi**  
dans la recherche d'IMT

Les personnes handicapées, les chômeurs et les personnes occupant un emploi ont dit que l'IMT n'était **pas pertinente à leur situation personnelle**

Les récents diplômés ont dit que l'IMT **ne fournit pas de perspectives d'avenir**

IMPACT

Répondants ayant dit que l'IMT avait une incidence sur leur cheminement de carrière



BESOINS

**62%**

de tous les répondants ont mentionné les salaires comme l'un des principaux besoins en matière d'IMT

**#1| SALAIRES**

Le salaire est le type d'IMT le plus souvent demandé par tous les groupes sondés

**#2| COMPÉTENCES**

Les exigences en matière de compétences sont le deuxième type d'IMT le plus souvent demandé pour tous les groupes visés par l'enquête, sauf pour les nouveaux arrivants



Au cours de la première année d'activité complète du CIMT, notre premier objectif stratégique, la collecte, a été au centre de l'attention. En 2018-2019, nous avons appris beaucoup de choses sur ce qui est disponible et ne l'est pas en matière d'information sur le marché du travail. Surtout, nous nous sommes efforcés de comprendre ce que les Canadiens recherchent lorsqu'ils prennent des décisions concernant leur carrière, leur formation, leur scolarité, leurs investissements et leurs pratiques en milieu de travail.

### Documenter l'information existante et les lacunes persistantes

Comme nouvelle organisation, nous avons reconnu que beaucoup de travail avait été fait pour évaluer l'information sur le marché du travail au Canada. Notre [première publication de Perspectives de l'IMT](#) faisait le point sur ces évaluations et nous a aidés à comprendre où des progrès avaient été faits dans l'amélioration de l'IMT et où des lacunes subsistaient.

Nous avons également mené une série de conversations avec les membres du GPCI et du Comité d'experts en IMT, et organisé des réunions avec le gouvernement, des groupes de réflexion, des associations sectorielles et des organisations qui connaissent les améliorations nécessaires en matière d'IMT au Canada. Ce dialogue est central pour la suite de notre travail.

### De quelle IMT les Canadiens ont-ils besoin? Les résultats de notre étude d'opinion publique

Nous avons commencé par lancer une série d'enquêtes auprès des Canadiens sur les types d'information qu'ils recherchent lorsqu'ils prennent des décisions importantes en matière d'IMT.

Au total, [neuf groupes](#) et plus de 20 000 individus et organisations de partout au Canada ont été sondés sur leurs façons d'utiliser et d'évaluer l'information sur le marché du travail. Le premier ensemble de résultats était axé sur les types d'information sur le marché du travail [recherchés](#) par les particuliers et les [défis](#)

## Les lacunes d'IMT

- 1 Concevoir l'IMT pour les utilisateurs finaux
- 2 Améliorer les données granulaires locales
- 3 Améliorer nos connaissances et notre compréhension des pénuries de main-d'œuvre et des inadéquations des compétences
- 4 Améliorer la connaissance des résultats des Canadiens sur le marché du travail

auxquels ils font face dans leur recherche. Ces résultats ont été publiés dans notre [Tableau de bord des résultats de l'étude par groupe de population](#).

En complément, nous avons aussi publié une série de Perspectives de l'IMT sur la facilité avec laquelle il est possible de trouver de l'IMT et de la comprendre, ainsi que sur l'influence de l'IMT sur le cheminement de carrière. Au cours de la prochaine année, nous continuerons de publier les résultats d'autres groupes dont nous avons pris le pouls.

### Partenariat stratégique : améliorer la disponibilité de l'information sur le marché du travail

Au cours de notre première année, nous avons établi des partenariats qui contribuent à la réalisation de notre mandat de collecte d'information sur le marché du travail. Notre partenariat stratégique avec Statistique Canada en est le principal exemple. Nous travaillons en étroite collaboration afin de cerner les lacunes et de tracer la voie à suivre pour améliorer la disponibilité et l'accessibilité de l'information sur le marché du travail au Canada. Grâce à ce partenariat, nous avons amélioré la qualité et la pertinence de l'information sur le marché du travail et des produits connexes qui en découlent.

Nous vous invitons à consulter [la section Partenariats](#), pour en apprendre davantage sur la façon dont nous avons bâti des relations solides avec d'autres organisations ainsi qu'avec le secteur privé.

# Analyse



## Entreprendre des analyses judicieuses et de haute qualité de l'information sur le marché du travail

Les composantes principales de notre analyse de l'information sur le marché du travail comportent deux axes. Tout d'abord, nous voulons générer de nouvelles connaissances par de la recherche innovatrice. Ensuite, nous voulons contribuer à la cohérence en clarifiant la terminologie et les concepts complexes.

### Améliorer notre compréhension des compétences

Parmi les nombreuses questions relatives au marché du travail abordées dans la dernière année, les compétences se sont grandement démarquées auprès des médias grand public et dans la communauté de l'IMT. Comme l'ont démontré les résultats de notre étude d'opinion publique, les exigences des emplois en matière de compétences sont au cœur des préoccupations des Canadiens.

Parmi les sujets récurrents, mentionnons la meilleure manière de définir et de mesurer les

compétences ainsi que la portée des déficits de compétences (ou de la pénurie de main-d'œuvre) qui sévit en ce moment au Canada. Pour aborder ces questions de façon pertinente, nous avons constaté qu'il est urgent d'adopter un langage cohérent pour éliminer la confusion. Dans le numéro 3 de Perspectives de l'IMT, nous avons cherché à définir ce que l'on entend par pénurie de main-d'œuvre, déficit de compétences et inadéquation des compétences, et à préciser en quoi ces trois concepts sont bien distincts.

Pour répondre aux besoins des Canadiens qui cherchent à mieux comprendre les exigences des emplois en matière de compétences, nous avons commencé à analyser des centaines de milliers d'offres d'emploi pour des petites régions du pays. Nous avons hâte de publier ces résultats ainsi que d'autres données et approches connexes en 2019-2020, afin d'offrir un meilleur aperçu des compétences recherchées dans le marché du travail canadien.

### Compétences: Concepts clés et définitions

#### PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

Désignent le manque de candidats pour un emploi et un marché donné

#### DÉFICITS DE COMPÉTENCES

Désignent le manque de candidats possédant les compétences requises par les employeurs

#### INADÉQUATION DES COMPÉTENCES

Désigne des situations où les compétences d'un employé ne sont pas bien adaptées à son poste actuel

## Comprendre l'avenir du travail au Canada

L'avenir du travail au Canada est source de préoccupations et de débats. Toutefois, une grande partie de l'analyse disponible à ce sujet est faite en silos, ce qui complique énormément la tâche des Canadiens pour avoir une idée claire de ce que l'avenir du travail leur réserve.

Nous avons décidé de rassembler la vaste recherche qui existe sur le sujet dans un format unique et concis : notre [bibliographie annotée sur l'avenir du travail](#). Le document présente de courts résumés de rapports publiés récemment, avec des liens vers les sources pour les personnes intéressées. Évolutive, la bibliographie annotée est régulièrement mise à jour et enrichie de nouveau contenu.

En outre, nous avons aussi publié de nombreux articles sur l'avenir du travail qui relèvent les lacunes dans les connaissances et l'information. Notre [deuxième billet](#) abordait la difficulté de faire des prévisions, et le [numéro 2 de Perspectives de l'IMT](#) traitait de principales limites relevées dans les rapports sur l'avenir du travail. L'équipe du CIMT a aussi assisté à plusieurs événements liés aux [perturbations futures du marché du travail](#) et à l'importance de se préparer aux [changements qualitatifs](#).

## Le rapport de la Bibliographie annotée sur l'avenir du travail

### RAPPORTS

# 50 rapports

## 27

Rapports axés sur le Canada

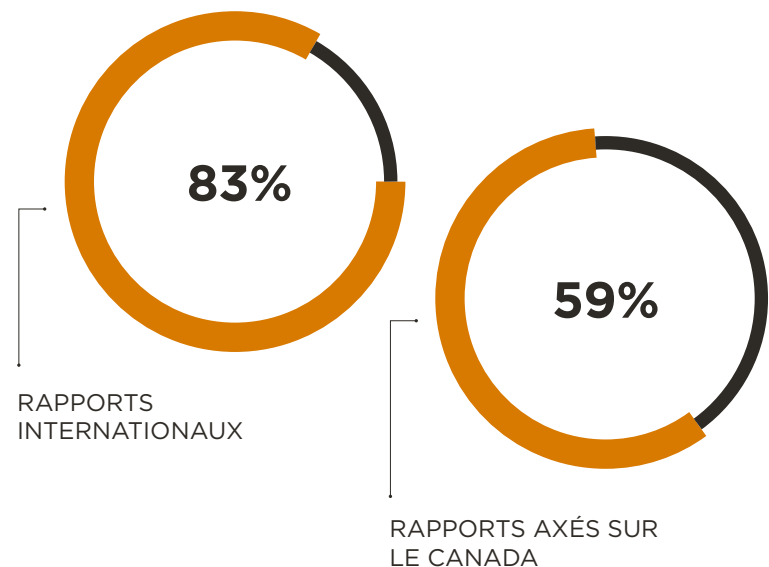
## +

## 23

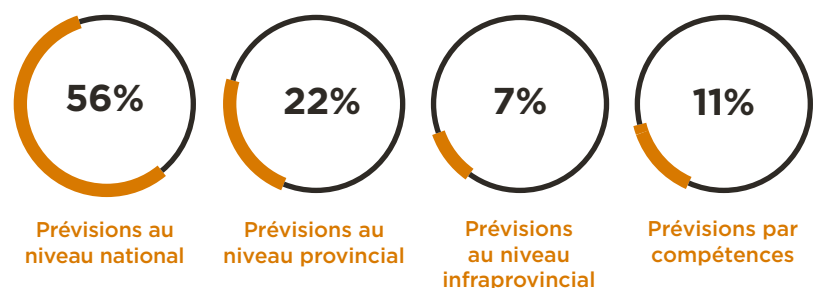
Rapports axés sur l'international

### THÈMES DES RAPPORTS

## Thème principal des rapports : évolution technologique



### TYPES D'ANALYSE: RAPPORTS AXÉS SUR LE CANADA



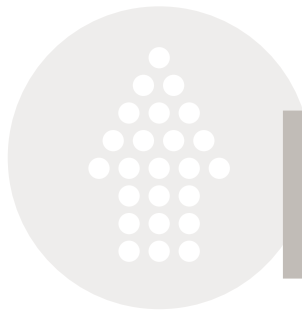
## Jeter les bases du travail à venir sur les résultats des étudiants

Les étudiants collégiaux et universitaires ainsi que leurs parents sont parmi les plus grands utilisateurs d'information sur le marché du travail. Pourtant, l'information cohérente et fiable dont ils auraient besoin pour faire des choix sur leur cheminement scolaire et de carrière constitue un véritable casse-tête.

Nous étions donc ravis quand Statistique Canada et Emploi et développement social Canada (EDSC) ont annoncé en 2018 le lancement de la Plateforme longitudinale sur l'éducation et le marché du travail. Les données de la Plateforme relient les dossiers anonymes des étudiants aux dossiers fiscaux, permettant ainsi aux chercheurs d'évaluer les revenus des diplômés au fil du temps. En étroite collaboration avec Statistique Canada, nous avons déterminé des indicateurs possibles de résultats sur le marché du travail.

Ce travail a mené au numéro 4 de Perspectives de l'IMT, qui met en lumière l'éventail emballant de possibilités de recherche qu'offre le nouvel environnement de données, tout en soulignant ses limites et inconvénients. Ces analyses préliminaires ont jeté les bases de notre prochain grand projet conjoint, cette fois avec l'EPRI (Education Policy Research Initiative), sur les résultats et le revenu des étudiants dans les années suivant l'obtention du diplôme. Des rapports seront publiés sur le sujet en 2019-2020.





# Diffusion

## Fournir de manière efficace aux Canadiens de l'information et des points de vue pertinents, fiables et opportuns sur le marché du travail

### Accroître notre notoriété et notre crédibilité

La première phase de notre plan de diffusion initial était d'établir notre présence en ligne et la notoriété de notre marque tout en renforçant notre crédibilité auprès de partenaires, d'intervenants et de leaders de l'industrie.

Cette dernière année, nous avons concentré nos efforts de diffusion sur les intervenants clés au moyen des canaux sociaux, numériques et de marketing par courriel. Plus précisément, cela comprend Twitter, LinkedIn, notre site web, notre blogue et notre infolettre mensuelle. Comme prévu, nous avons constaté une croissance significative du nombre d'abonnés et de l'engagement, et nous disposons de données riches à analyser et à comparer pour les prochaines années. En évaluant les mesures de notre première année, nous pouvons apprendre ce qui a fonctionné ou non et comment réorienter notre approche, améliorer notre efficacité et élargir notre audience à mesure que nous avançons.

Nous avons également remarqué une croissance des demandes de journalistes à la recherche d'une analyse impartiale des données ou

d'informations de référence. De plus, nous avons reçu de nombreuses invitations de l'industrie de l'IMT pour participer à des conférences ainsi que des demandes de données et d'analyse de la part des secteurs et conseils de l'industrie. Nous envisageons avec enthousiasme ce qui nous attend.

### Reconnaître la diversité des besoins des Canadiens

Comme l'indique notre Plan stratégique, nous connaissons du succès lorsque les connaissances et l'information sur le marché du travail seront présentées de façon à répondre aux différents besoins des Canadiens. À cette fin, nous continuerons d'assurer leur implication au moyen de plateformes novatrices sur l'utilisation et le développement de l'IMT. L'information doit être digestible pour assurer que nos intervenants sont au courant des pratiques exemplaires, car les activités d'IMT sont essentielles pour faire en sorte que l'IMT soit mieux distribuée au Canada.

## Établir des points de repère au cours de notre première année

### RAPPORTS PERSPECTIVES D'IMT

**2 500**  
Pages visualisées

### BLOGUES

**8 150** PAGES VISUALISÉES

### VISUALISATION DE DONNÉES

**3 361** PAGES VISUALISÉES

### LINKEDIN

**445%**  
Croissance de l'auditoire

327 ADEPTES

6,8% TAUX D'ENGAGEMENT

45,840 IMPRESSIONS

### TWITTER

**1 118 300**  
Impressions

1 859 ADEPTES

4 271 CLICS SUR LES LIENS

1,24% TAUX D'ENGAGEMENT

### SITE WEB



**71 882**  
Pages visualisées

### Principales sources de trafic

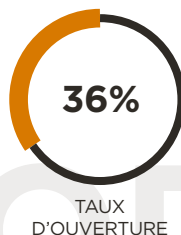
- Directe | 40%
- Recherche Google | 33%
- Twitter | 5%
- cbc.ca | 4%
- LinkedIn | 3%
- Recherche Bing | 2%

### INFOLETTRE

**8**  
Infolettre

**789** ABONNÉS

**9 444** OUVERTURES



### PRODUITS

**1**  
Tableaux de bord interactifs

**8**  
Infolettre

**11**  
Perspectives d'IMT

**22**  
Blogs

Une liste complète des mesures de nos réalisations que nous suivons se trouve dans le plan opérationnel 2019-2020

# 4

---

## **Partenariats et engagement des intervenants**

---



## Collaborer pour changer les choses

À titre de petite organisation, nous avons cherché à établir de nouveaux partenariats partout au pays et dans une diversité de domaines. La collaboration avec la communauté de l'IMT au Canada et ailleurs continuera d'être un élément essentiel de notre travail. Ensemble, nous pouvons accomplir tellement plus!

La mobilisation de spécialistes en IMT va bien au-delà des intervenants gouvernementaux, du GCPI et du Comité d'experts en IMT. Nous avons reçu des commentaires judicieux sur plusieurs projets et rapports de recherche de la part de

nombreux penseurs de différentes sphères et organisations, comme celles-ci, entre autres :

- Business/Higher Education Roundtable (BHER)
- Canada West Foundation
- CD Howe Institute
- Enseignement coopératif et apprentissage en milieu de travail Canada (ECAMT)
- Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC)
- Commission européenne
- Organisation internationale du travail (OIT)
- Newfoundland and Labrador Workforce Innovation Centre (NLWIC)
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)
- Social Capital Partners
- Université de Toronto

La collaboration avec des experts de l'extérieur de notre réseau officiel a facilité le partage d'information avec les intervenants tout en valorisant les pratiques exemplaires et les



```

47
48 save_wd <- getwd()
49 ALL_T = NULL
50 ALL_skills = NULL
51
52
53 for(m in json_folders){
54   # trictoc::tic()
55
56   setwd(file.path(in_folder, m))
57   message(paste("working on folder: ", getwd(),'\n'))
58
59   mon_str <- as.Date(paste0(m, '-01'))
60
61   for(f in list.files(pattern = '*json$')){
62     # Load full set of data (skills nested within as column of data.frames)
63     TT <- as.data.table(jsonlite::fromJSON(f, flatten = TRUE)[['data']])
64     TT[, REF_DATE := mon_str]
65
66     # Extract skill DF as separate object
67     skill_list <- TT$skills
68     names(skill_list) <- TT$id

```

meilleures connaissances. Dans l'ensemble, notre travail a atteint des niveaux beaucoup plus élevés de rigueur, de qualité et de pertinence grâce à la rétroaction franche que nous avons reçue d'un vaste spectre de points de vue institutionnels.

Cette première année complète d'activité a été définie par plusieurs importants partenariats qui améliorent la profondeur et l'étendue des connaissances sur le marché du travail que nous sommes en mesure d'offrir. Évidemment, l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes est un effort de collaboration qu'il vaut mieux mener par le dialogue ouvert et le partage des responsabilités, comme nous l'avons souligné dans l'un de nos articles LinkedIn.

## Collecte de données

Statistique Canada nous a grandement aidés à accéder aux données sur le marché du travail et à les transmettre aux groupes d'utilisateurs, notamment les associations sectorielles, les éducateurs, les décideurs et les fournisseurs de services liés à l'emploi partout au pays. Ce partenariat sert aussi à poursuivre les efforts de modernisation de Statistique Canada en vue de fournir de l'information sur le marché du travail au moyen d'approches nouvelles et novatrices. Nous avons hâte d'approfondir notre harmonisation opérationnelle et stratégique avec Statistique Canada au cours des prochaines années, grâce à des projets qui mettent à profit l'IMT locale et granulaire ainsi que les idées liées aux compétences.

Cette année, nous avons aussi cherché à établir des relations avec le secteur privé et les organismes sans but lucratif. À titre d'exemple, mentionnons un nouveau partenariat avec Vicinity Jobs, une entreprise de Vancouver qui fournit des données nettoyées et structurées sur les offres d'emploi pour plus de 400 régions du Canada. Ces partenariats s'inscrivent dans notre objectif de rendre une IMT exhaustive plus accessible aux Canadiens.



## L'avenir du travail

Nous sommes honorés de faire partie du comité consultatif pour l'initiative [Employment in 2030](#) du Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship (BII+E). Le projet appuie la conception de politiques et de programmes visant à favoriser une croissance économique inclusive au Canada en 2030.

Les membres de notre GCPI ont aussi mis sur pied un groupe de travail afin d'explorer comment combler les lacunes dans l'information sur l'avenir du travail. La création de ce groupe a mené à plusieurs [publications](#), dont des numéros de Perspectives de l'IMT, notre bibliographie annotée sur l'avenir du travail, des articles et une série de billets sur notre blogue. Pour la suite des choses, nous sommes impatients de voir comment nous pourrions soutenir d'autres projets sur l'avenir du travail, par exemple en collaborant avec le Centre des Compétences futures et le Conseil des Compétences futures.

## Compétences

Nous avons commencé à discuter avec le MaRS Discovery District de la façon dont nous pouvons soutenir ses efforts pour fournir aux Canadiens de l'information concrète sur la formation et les réorientations de carrière grâce à sa plateforme de cheminement professionnel, la [Employment Pathway Platform](#).

En mars dernier, nous avons publié un [rapport conjoint](#) avec LinkedIn sur les compétences et les emplois les plus recherchés au Canada. Il s'agissait du premier rapport canadien sur les compétences à saisir l'immense monde des données LinkedIn. Nous avons pu déterminer les

trois compétences les plus souvent affichées : la gestion opérationnelle, le leadership et la communication orale.

## Résultats des étudiants

En collaboration avec des experts de l'Université du Nouveau-Brunswick, nous avons défini des solutions pour combler les lacunes persistantes de la Plateforme longitudinale sur l'éducation et le marché du travail, le nouvel environnement de données reliant les dossiers étudiants aux dossiers fiscaux.

Pour mieux évaluer les résultats des Canadiens sur le marché du travail, nous avons commencé à travailler en partenariat avec l'EPRI (Education Research Policy Initiative) de l'Université d'Ottawa afin d'approfondir encore davantage les données de la Plateforme. Les analyses en cours avec l'EPRI seront axées sur les revenus des diplômés collégiaux, universitaires et des programmes de formation des apprentis inscrits au Canada.

Des collaborations de cette nature peuvent lancer des conversations bien nécessaires sur les données, les compétences, l'avenir du travail et les résultats des étudiants. En ralliant nos efforts à ceux d'autres organisations, nous pouvons répondre à d'autres importants objectifs, comme en apprendre davantage sur les besoins des employeurs et des travailleurs, trouver de meilleures façons d'aider les éducateurs et les formateurs à soutenir les étudiants et les travailleurs, et aider les Canadiens à s'y retrouver dans le monde changeant du travail.

Nous nous réjouissons à la perspective de travailler avec tous nos partenaires en 2019-2020.

# 5

---

## Regarder vers l'avenir

---

Nous avons d'ores et déjà bien entamé la période 2019-2020 en nous appuyant sur les bases solides établies lors de notre année inaugurale. Pour en savoir plus sur les projets en cours, consultez le Plan opérationnel 2019-2020.



[Voir notre plan opérationnel 2019-2020](#)

# 6

---

## Principaux résultats

---

---

# Avenir du travail

Avenir du travail, Bibliographie Annotée 2.0

---

## Perspectives de l'IMT

Perspectives de l'IMT 1

**Bilan des Évaluations antérieures de l'information sur le marché du travail**

Perspectives de l'IMT 2

**L'avenir du travail au Canada : combler les lacunes**

Perspectives de l'IMT 3

**Des noms qui en disent long : pénuries de main-d'œuvre, déficits de compétences et inadéquation des compétences**

Perspectives de l'IMT 4

**Évaluer les résultats sur le marché du travail des étudiants postsecondaires et apprentis : une exploration des données disponibles**

Perspectives de l'IMT 5

**Est-il difficile de trouver de l'information pour prendre des décisions de carrière ?**

Perspectives de l'IMT 6

**Une IMT facile à comprendre est essentielle pour prendre des décisions de carrière éclairée**

Perspectives de l'IMT 7

**L'IMT a d'importantes incidences sur le cheminement de carrière des Canadiens**

Perspectives de l'IMT 8

**L'IMT la plus recherchée par les Canadiens : salaires et compétences**

Perspectives de l'IMT 9

**Les Canadiens font face à des défis persistants lorsqu'ils cherchent de l'IMT**

Perspectives de l'IMT 10

**Perspectives sur les compétences et emplois annoncés sur LinkedIn en 2018**

Perspectives de l'IMT 11

**Le rôle de l'information sur le marché du travail dans les choix des étudiants et des parents en matière d'éducation et de carrière**

---

## Infolettre

Juillet 2018

Aider les Canadiens à naviguer l'#avenirdutravail

Août 2018

Comprendre l'avenir : de nouveaux plans et de nouveaux produits du CIMT

Septembre 2018

Perspectives sur les lacunes à combler dans le marché du travail

Octobre 2018

Perspectives sur les défis de main d'oeuvre

Novembre/Décembre 2018

Les données changent le visage de l'information sur le marché du travail

Janvier 2019

Les premiers résultats de notre étude d'opinion publique sont prêts!

Février 2019

S'attaquer à l'importance croissante des compétences

Mars 2019

Données canadiennes sur l'emploi et les compétences de LinkedIn

---

## Web

Résultats d'enquête par population: tableaux de bord interactifs

---

# Blogues

[Nous devons mieux comprendre comment le monde du travail est en train de changer](#)

[L'élaboration de politiques fondées sur des données probantes est un effort de collaboration](#)

[Ouverture et transparence: Les pierres angulaires d'une bonne gouvernance](#)

[Rien n'est plus difficile à prédire que l'avenir](#)

[Comprendre l'avenir du travail au Canada](#)

[Présentation du Plan opérationnel du CIMT](#)

[Prenez garde aux lacunes : Bilan du système d'IMT au Canada](#)

[Comblant les lacunes de connaissances sur l'avenir du travail: une perspective Canadienne](#)

[L'IMT et toi](#)

[Trois noms qui en disent long](#)

[Attention aux données et biais cachés](#)

[Liens entre l'IMT et les microdonnées](#)

[La Plateforme est là](#)

[Un événement sur l'avenir du travail pas comme les autres](#)

[Les professionnels en développement de carrière, partenaires essentiels de l'information sur le marché du travail](#)

[L'avenir du travail... au CIMT](#)

[IMT recherchée](#)

[Groupes de comparaison des revenus](#)

[Moderniser la communication de l'information](#)

[Perturbations, répartition et données](#)

[L'IMT que les Canadiens veulent](#)

[Données locales, granulaires pour débutants](#)

# 7

---

## Finances

---

Avec l'approbation du conseil d'administration, Baker Tilly a vérifié les états financiers du Conseil de l'information sur le marché du travail, selon la situation financière au 31 mars 2019.

Selon Baker Tilly, les états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière du Conseil de l'information sur le marché du travail au 31 mars 2019, ainsi que des résultats de son activité et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, selon les Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Pour promouvoir la transparence et la responsabilité, le rapport complet de l'auditeur indépendant peut être consulté en cliquant sur le lien ci-dessous.



[Voir notre rapport des états financiers](#)