

Novembre 2021

# Naviguer sur le marché désordonné de l'éducation et de la formation au Canada pour favoriser l'apprentissage axé sur la carrière

André Côté, Danielle Olsen, Jake Hirsch-Allen

# Remerciements

## À propos des auteurs

**André Côté** est un consultant en affaires publiques qui travaille avec des clients dans des domaines allant de l'enseignement supérieur et de la main-d'œuvre à la sécurité des revenus et aux villes. Il siège également au conseil d'administration d'eCampusOntario. Auparavant, il a été conseiller principal du vice-premier ministre de l'Ontario et ministre de l'Enseignement supérieur et des politiques relatives à la main-d'œuvre, pour le Conseil du Trésor et le gouvernement numérique. Dans le cadre de ces fonctions, il a aidé à concevoir et à diriger des initiatives passionnantes, notamment la transformation du Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario (RAFEO), le lancement des Services numériques de l'Ontario et un programme de main-d'œuvre hautement qualifiée sur un marché de l'emploi en évolution.

**Danielle Olsen** est associée directrice de Purpose Co, où elle gère le portefeuille de services de consultation. Travaillant auprès de clients partout au Canada et aux États-Unis, Purpose Co élabore des stratégies et des solutions personnalisées en matière de main-d'œuvre pour répondre aux besoins uniques de populations, d'industries et de régions données, en collaboration avec des parties prenantes de l'industrie, des employeurs, des praticiens de main-d'œuvre et des gouvernements régionaux. Ce travail est axé sur l'amélioration de l'accès et des voies d'accès à des emplois de qualité dans des secteurs où la demande est élevée, en soutenant le développement économique inclusif tout en renforçant la capacité du système local. Danielle possède plus de 20 ans d'expérience dans les programmes, les politiques et les stratégies en matière de main-d'œuvre. Auparavant, elle a été conseillère principale auprès du ministre responsable de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle en Ontario, au Canada, et directrice générale du Hospitality Workers Training Centre. Danielle est titulaire d'un baccalauréat en études sur la main-d'œuvre et en études sur le développement international de l'Université York.

**Jake Hirsch-Allen** travaille avec des gouvernements de l'Amérique du Nord, des organisations de développement de la main-d'œuvre, des collèges et des universités afin de tirer parti des solutions d'apprentissage et des données de graphique économique de LinkedIn pour combler des lacunes en matière de compétences. Jake est passionné par le soutien aux groupes défavorisés tels que les nouveaux arrivants et les réfugiés, les populations autochtones, les anciens détenus et les personnes handicapées.

Jake se prononce régulièrement sur la nature changeante ou l'avenir du travail et de l'apprentissage. Il est membre du conseil d'administration du Conseil canadien pour la réussite des jeunes, du Conseil des technologies de l'information et des communications et du Canadian Club. Il est membre des conseils consultatifs de Hot Docs Cinema et de Code for Canada. Jake a fondé Lighthouse Labs, le plus important cours intensif en développement de logiciels au Canada, et Hacking Health. Ancien avocat spécialisé en propriété intellectuelle et en droit pénal international, Jake a également présidé le comité technologique de la Global Education Platform, a enseigné la santé mondiale à l'Université McMaster et a été auxiliaire juridique à la Cour suprême d'Israël.

## Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier Raag Bhatia, Ankit Dhingra et Shiva Mazrouei de Purpose Co pour leur importante contribution à la recherche et à la rédaction de ce document.

Les auteurs sont également reconnaissants des nombreuses autres contributions au document par le biais d'entretiens avec des informateurs clés, de groupes de discussion de praticiens, de l'enquête auprès des praticiens et de la révision des versions préliminaires. La contribution de beaucoup de ces personnes est reconnue dans l'annexe.

*Ce rapport de recherche a été financé dans le cadre de l'initiative Parcours professionnels adaptables.*

## Comment citer ce rapport

Côté, A. D. Olsen, et J. Hirsch-Allen (2021). *Naviguer sur le marché désordonné de l'éducation et de la formation au Canada pour favoriser l'apprentissage axé sur la carrière*. Blueprint et Centre des Compétences futures

## Remerciements pour le financement

Parcours professionnels adaptables est financé par le par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures.

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.



## À propos de Blueprint

[Blueprint](#) collabore avec des décideurs politiques et des conseillers en orientation professionnelle pour transformer des idées visionnaires en politiques et programmes fondés sur des données probantes. Notre approche pragmatique et rigoureuse permet à notre équipe de concevoir, d'exécuter et d'évaluer des stratégies qui créent des changements significatifs et mesurables. Les problèmes complexes et dynamiques nécessitent des données réelles, et en temps réel, afin de favoriser des solutions innovantes, souples et adaptées qui fonctionnent. Avec des leaders ambitieux, nous avons pour mission d'améliorer la vie des Canadiens.

## À propos du Centre des Compétences futures

[Le Centre des Compétences futures](#) est une organisation tournée vers l'avenir qui développe, teste et mesure des prototypes d'approches nouvelles et innovantes en matière de développement des compétences et de formation. Il se voue entièrement à l'édification d'une nation apprenante résiliente et soutenue par un écosystème de compétences souples et adaptées qui dote chaque personne des compétences dont elle a besoin pour s'épanouir dans une économie en mutation rapide et partager la prospérité du Canada.

En tant qu'organisation pancanadienne, le CCF travaille avec des partenaires de tout le pays pour comprendre comment les tendances mondiales se répercutent sur l'économie et pour identifier les compétences dont les adultes en âge de travailler ont besoin pour prospérer dans un environnement en constante évolution. Le CCF est financé par le Programme des compétences futures du gouvernement du Canada et a été fondé en tant que partenariat entre l'Université Ryerson, Blueprint et le Conference Board du Canada.



# Table des matières

Sommaire .....	2
1. Introduction .....	5
2. Un marché de l'éducation et de la formation en pleine expansion. ....	9
3. A Practitioner Lens: Learning Navigation through Career Services .....	32
4. Possibilités prometteuses et idées novatrices .....	41
5. Conclusion .....	46
Références .....	49
Annexe 1 : Entretiens avec des leaders d'opinion du marché .....	50
Annexe 2 : Entretiens avec des informateurs clés dans le paysage des professionnels de l'orientation .....	52
Annexe 3 : Enquête auprès des professionnels – graphiques et tableaux supplémentaires .....	53
Annexe 4 : Analyse annotée des outils et ressources d'orientation dans un cadre d'apprentissage .....	59



## Sommaire

Le paysage de l'éducation et de la formation au Canada est de plus en plus diversifié, fragmenté et complexe. C'est particulièrement le cas pour les apprenants adultes, qui ont besoin d'apprendre afin de pouvoir faire leur entrée sur le marché du travail, se perfectionner et progresser dans leur carrière ou encore passer à de nouvelles occupations. Le résultat : un problème croissant de « transparence de l'apprentissage », qui limite la capacité des apprenants et des conseillers en orientation à naviguer dans les options de programme parmi lesquelles choisir, et à assurer la qualité, les résultats et la valeur de ces choix d'apprentissage lorsque les Canadiens cherchent à progresser dans leur parcours professionnel.

Ce document constitue une première étape dans l'évaluation de l'état de l'information sur l'éducation et la formation et de l'utilité de cette information pour orienter les choix en matière d'apprentissage axé sur la carrière. Il présente un aperçu du marché de l'apprentissage, de l'infrastructure informationnelle permettant de le comprendre, ainsi qu'une analyse des ressources et des outils offerts pour faciliter l'orientation en matière de possibilités d'apprentissage. De plus, il examine de près un groupe d'utilisateurs, à savoir les professionnels de l'orientation qui travaillent principalement pour des services d'emploi financés par l'État, afin d'évaluer le contexte dans lequel ils aident des [clients](#)<sup>1</sup> à s'orienter vers des possibilités d'apprentissage axé sur la carrière. Le document se termine par des observations pratiques et des possibilités à prendre en considération par le Centre des Compétences futures (CCF) ainsi que les communautés canadiennes des politiques, de l'éducation et de la main-d'œuvre.

---

<sup>1</sup> Tout au long du document, des liens hypertextes renvoient au glossaire.

## I Principales conclusions

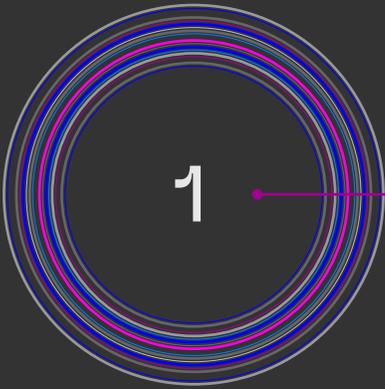
<p><b>Le marché de l'éducation et de la formation évolue pour répondre aux demandes des travailleurs, des employeurs, des gouvernements et des marchés du travail. C'est une bonne chose, mais cela rend aussi la prise de décisions initiales plus difficile.</b></p>	<p>Une contrainte importante est l'absence d'une base commune pour l'éducation et la formation au Canada, étant donné que ce sont les provinces et les territoires qui en ont la responsabilité principale. Par conséquent, l'information sur l'éducation et la formation au Canada est incohérente, fragmentée, inaccessible, voire inexistante.</p>
<p><b>Il est essentiel de combler le manque d'information et de données d'apprentissage pour résoudre le problème d'orientation.</b></p>	<p>Pour trouver une solution, il faudra se concentrer sur deux domaines : la production <i>d'information au niveau des prestataires et des programmes</i> pour éclairer les décisions relatives au choix d'apprentissage de base et la production d'information sur la <i>qualité, les résultats et la valeur</i> des programmes pour permettre aux apprenants et aux professionnels de l'orientation de faire les bons choix. Cela devrait comprendre de l'information sur les résultats de base, tels que les taux de réussite ainsi que les niveaux d'emploi et de revenu post-diplomation, afin de permettre que des évaluations approfondies soient effectuées.</p>
<p><b>De nombreux acteurs différents mettent en place des outils et des ressources pour aider les gens et les professionnels de l'orientation à naviguer dans les parcours et les choix d'apprentissage. Cependant, cet espace demeure naissant.</b></p>	<p>Il est possible de consulter un large éventail de sites Web gouvernementaux, d'applications d'orientation numérique et d'autres ressources, en particulier les renseignements sur les programmes concernant les options et les résultats pour les établissements postsecondaires publics. Cela pourrait limiter la sensibilisation des apprenants aux options des programmes publics par rapport aux concurrents privés.</p>
<p><b>Pour les professionnels de l'orientation, il existe encore de nombreux obstacles à une aide efficace aux clients.</b></p>	<p>Aider les clients à explorer les possibilités d'apprentissage n'est qu'un des nombreux domaines de soutien offerts par les praticiens, souvent subordonnés à l'objectif de mettre les gens au travail. Lorsqu'ils aident à l'orientation dans un cadre d'apprentissage, ces professionnels effectuent généralement des recherches sur les programmes au nom de clients en utilisant des outils tels que les sites Web de collèges locaux. Le coût de la formation et l'accès à des aides pour répondre aux besoins fondamentaux des clients sont des obstacles courants à l'accès à la formation professionnelle.</p>

## I Possibilités prometteuses et idées novatrices

Une conclusion centrale du document est que notre capacité à comprendre ce marché de l'apprentissage et à y naviguer dépend d'une infrastructure d'information adéquate en matière d'éducation et de formation, ce qui n'existe pas actuellement au Canada. *Mais ça pourrait exister.*

Nous voyons une importante occasion à saisir pour une innovation révolutionnaire – bâtie autour d'une **base de données d'apprentissage en libre accès pour le Canada** – afin de catalyser les efforts pour construire des parcours professionnels adaptés. Elle servirait en quelque sorte de service public, mettant en correspondance des données relatives à l'éducation et à la formation avec d'autres renseignements essentiels. Elle permettrait à un écosystème d'utilisateurs publics, privés et à but non lucratif de développer des outils d'[orientation professionnelle](#), d'éclairer la recherche et les politiques ou de trouver d'autres utilisations créatives. Cette base pourrait être intégrée à des initiatives existantes comme la Plateforme de données CCF-CIMT pour le Canada. Les gouvernements pourraient utiliser des leviers financiers et réglementaires pour obliger les prestataires de services d'éducation et de formation à fournir des données, ce qui pourrait constituer une condition d'admissibilité aux bourses et aux prêts d'études.

D'autres possibilités connexes pourraient **améliorer l'impact des outils d'orientation dans un cadre d'apprentissage** grâce à un cadre de normes conçu à partir de recherches sur le comportement et de tests pour les utilisateurs et **développer des outils ainsi que des soutiens pour les professionnels de l'orientation**, en répondant aux besoins d'information pour aider les clients et pour renforcer les capacités en matière de développement professionnel et de formation.



1



Introduction



## Introduction

### I Il est de plus en plus difficile de s’y retrouver dans un marché de l’apprentissage désordonné

Les parcours professionnels adaptés comportent des étapes intégrées et souples le long d’un parcours personnalisé vers les objectifs professionnels d’une personne, depuis la découverte et l’établissement d’objectifs jusqu’à la préparation à l’emploi, au recrutement et à la progression continue dans le travail. L’apprentissage et le développement des compétences par le biais de programmes d’éducation et de formation formels (que nous qualifierons désormais d’« apprentissage ») constituent une étape essentielle de ce parcours. Le paysage de l’apprentissage a subi des changements fondamentaux au cours de la dernière décennie, et il est devenu de plus en plus diversifié, fragmenté et complexe. C’est particulièrement le cas pour le marché des apprenants adultes, qui ont besoin d’apprendre pour entrer sur le marché du travail, se perfectionner et progresser dans leur carrière, ou pour passer à de nouvelles occupations dans différents domaines.

Par conséquent, les apprenants et les professionnels de l’orientation sont de plus en plus confrontés à la question de savoir comment naviguer et choisir des offres d’apprentissage pour faire avancer des objectifs d’emploi et de carrière, en s’assurant que ces choix sont des choix de qualité qui produiront des résultats. C’est délicat. Une récente [recherche sur les politiques](#) a décrit un *marché de l’apprentissage tout au long de la vie* émergent pour les adultes en âge de travailler au Canada, avec une diversité et un éventail croissants de prestataires de services d’apprentissage, de modèles de programme, de types de titres de compétence et de parcours d’apprentissage (Côté et White, 2020). Aux États-Unis, Credential Engine a constaté que le nombre de titres de compétence uniques a augmenté ces dernières années pour atteindre près d’un million, dont plus de la moitié ayant des formats non traditionnels tels que les insignes numériques (Credential Engine, 2021). **Pourtant, au Canada, il n’existe pas de cartographie exhaustive ou d’inventaire exhaustif des prestataires, des programmes ou des titres de compétence – et encore moins de leur harmonisation avec le marché du travail et des emplois et compétences faisant l’objet d’une demande élevée, ou encore d’autres preuves de la valeur ou des résultats pour les apprenants.**

Cela représente à la fois une possibilité et une difficulté. La croissance désordonnée de l’offre et du choix du consommateur est prometteuse pour les apprenants, mais elle est aussi difficile à discerner et à gérer. Ils doivent identifier les options de programme qui répondent à leurs objectifs de carrière et y correspondent tout en équilibrant des facteurs comme le coût, la structure et l’adéquation et en étant assurés de la qualité du programme et du rendement qu’ils obtiendront. C’est également une tâche difficile pour les professionnels de l’orientation, qui travaillent avec des élèves du secondaire, des chercheurs d’emploi, des travailleurs en transition, des apprenants de niveau postsecondaire, des employés et d’autres personnes pour établir les possibilités d’apprentissage qui les aideront à progresser dans leur parcours professionnel.

Ce problème « initial » a été parfaitement résumé comme suit :

*Aujourd'hui, les apprenants ont besoin non seulement de financement, mais aussi d'une meilleure connaissance des résultats du marché du travail et des parcours professionnels qui leur permettront d'utiliser à bon escient le temps et l'argent qu'ils consacrent à leur éducation. Le défi vient du fait que nos systèmes d'éducation et de main-d'œuvre déconnectés donnent aux gens le pouvoir du portefeuille, mais leur imposent un fardeau injuste en les obligeant à prendre des décisions coûteuses, risquant de perturber leur vie, sur la base de peu d'information. (Flynn et Dawson, 2021)*

Ce document donne un aperçu de haut niveau de l'évolution du marché de l'éducation et de la formation au Canada et présente une analyse des catégories et des exemples d'outils et de ressources actuellement offerts pour faciliter l'orientation en matière de possibilités d'éducation et de formation. Il se concentre ensuite sur un groupe d'utilisateurs de professionnels de l'orientation travaillant principalement pour des services d'emploi financés par l'État et tente de mieux comprendre les pratiques, les expériences et les défis liés à l'aide apportée aux adultes et aux jeunes pour qu'ils accèdent aux renseignements et aux outils offerts et les utilisent pour faciliter l'orientation en matière d'options d'éducation et de formation.

Le document tient compte de l'ensemble de ces facteurs et présente en conclusion des observations pratiques pour le projet PPA (Parcours professionnels adaptés) de Blueprint ainsi que des occasions à prendre en considération pour le Centre des Compétences futures (CCF) et d'autres acteurs des communautés canadiennes des politiques, de l'éducation et de la main-d'œuvre.

La recherche intègre un certain nombre de méthodes, notamment une analyse documentaire, une analyse du marché, des entretiens semi-structurés avec des penseurs et praticiens de premier plan du marché de l'apprentissage, ainsi qu'une enquête et des groupes de discussion avec des professionnels de l'orientation travaillant pour des services d'emploi financés par l'État dans diverses régions du Canada. Le tout est décrit plus en détail dans les sections ci-dessous ainsi que dans les annexes.

## I Questions de recherche

Le document aborde trois ensembles centraux de questions de recherche :

**Premièrement**, comment évolue le marché de l'éducation et de la formation au Canada et quels sont les ressources ou les outils qui existent actuellement pour aider les gens et les praticiens à comprendre cet écosystème de plus en plus complexe et à y naviguer? En examinant des exemples et des analyses au Canada et à l'international, quelles sont les caractéristiques d'aides à l'orientation efficaces ou prometteuses?

**Deuxièmement**, pour les professionnels de l'orientation qui aident leurs clients à trouver un emploi et à développer leur carrière, quels sont les ressources, outils et pratiques qu'ils utilisent à l'heure actuelle pour aider leurs clients à s'orienter dans le paysage et le marché de l'éducation et de la formation? De quoi ce groupe d'utilisateurs a-t-il besoin pour mieux aider les clients à faire des choix d'apprentissage dans un système efficace de parcours professionnels?

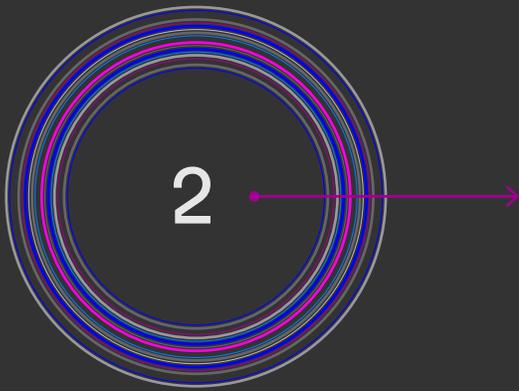
**Troisièmement**, pour le projet PPA de Blueprint et le CCF, quelles sont les ramifications et les possibilités d'action pour soutenir un système et un marché navigables pour l'éducation et la formation au Canada? Quels sont les ressources, outils et capacités dont les professionnels de l'orientation ont besoin pour créer un système de parcours professionnels adaptés et axés sur l'apprenant?

## I Expressions clés

**Marché de l'éducation et de la formation** : Nous le définissons comme l'écosystème concurrentiel des prestataires de services d'enseignement postsecondaire, de formation de la main-d'œuvre et d'apprentissage des adultes au Canada. Ce marché est divisé en divers segments de prestataires et de types de titres de compétence, comme décrit à la [section 3](#).

**Infrastructure informationnelle** : Dans notre contexte, il s'agit des réseaux technologiques et humains, des systèmes, des politiques et des processus de collecte, de conservation et d'accès pour les données et les renseignements sur l'éducation et la formation au Canada.

**Orientation dans un cadre d'apprentissage** : Ce sont des outils et ressources d'information qui aident les apprenants ou les professionnels de l'orientation à comprendre et à choisir parmi les options des prestataires et des programmes d'éducation et de formation, afin d'aboutir à des décisions éclairées.



2

Un marché de l'éducation  
et de la formation en  
pleine expansion



## Un marché de l'éducation et de la formation en pleine expansion

Un environnement de plus en plus diversifié et concurrentiel pour les programmes d'apprentissage émerge à l'échelle mondiale. Un ensemble de forces – l'évolution des économies, des marchés du travail et des technologies, des politiques publiques et du financement, ainsi que des besoins et des attentes des apprenants – accélérées par la COVID-19 suscitent des changements dans des systèmes d'éducation et de formation parfois figés. Reflétant une évolution vers la satisfaction des besoins croissants des apprenants adultes, les nouveaux programmes comportent souvent des modèles d'enseignement plus courts, souples, virtuels, axés sur les compétences et intégrés au travail, visant à répondre à la demande de l'industrie et à l'accent mis par les apprenants sur des résultats professionnels et financiers. De nombreux Canadiens profitent de ces programmes mais, malgré l'évolution rapide des besoins en compétences et le risque d'automatisation du travail, les adultes qui en ont le plus besoin tendent à être les moins susceptibles d'y participer.<sup>3</sup>

Sous l'impulsion de ces tendances et de ces demandes, le nouveau marché se développe bien au-delà des frontières traditionnelles de l'enseignement et de la formation postsecondaires, avec de nouvelles catégories de titres de compétence, de prestataires et de programmes. D'un bout à l'autre du Canada, cela se reflète dans divers segments de prestataires : de l'enseignement supérieur public à la formation de la main-d'œuvre, en passant par les collèges privés d'enseignement professionnel et les plateformes mondiales accessibles uniquement en ligne. De nouveaux arrivants et de nouvelles offres ajoutent non seulement de la diversité, mais aussi de la concurrence aux prestataires traditionnels. Pourtant, comme l'a fait remarquer l'une des personnes interrogées, « le terme “marché” est trop structuré pour décrire ce qui se passe ». Face à ce domaine de plus en plus désordonné, un [rapport](#) publié au début de 2021 préconise une cartographie exhaustive de l'écosystème d'apprentissage du Canada. Les auteurs notent que les grands investissements gouvernementaux dans le développement des compétences « peuvent avoir peu d'impact sans données exploitables sur les options d'apprentissage pouvant diriger les travailleurs vers les emplois en demande ». (Bonen et Oschinski, 2021). Cette limitation de l'infrastructure informationnelle sur l'éducation et la formation au Canada constitue un obstacle majeur pour aider les apprenants à se retrouver dans les choix des programmes et à s'assurer de leur qualité et de leurs résultats probables.

Malgré ces lacunes en matière de renseignements sur le marché canadien de l'apprentissage, une série d'outils et de ressources ont été élaborés à l'intention des apprenants et des travailleurs, des professionnels de l'orientation et d'autres personnes pour les aider à s'y retrouver dans les options offertes. Qu'il s'agisse de sites Web gouvernementaux, d'applications d'orientation numérique, de tableaux de bord de données ou de guides PDF, ces aides à l'orientation dans un cadre d'apprentissage font souvent partie de ressources plus larges axées sur [le développement de carrière](#), la recherche d'emploi, l'information sur le marché du travail (IMT) et les profils de professions et de compétences, entre autres fonctions. Cet écosystème d'outils et de ressources – décrit comme le « JobTech Market » par Ryan Craig, investisseur canadien basé aux États-Unis – est censé aider, mais il ajoute

---

2 L'enquête de l'OCDE (2019) sur les compétences des adultes a révélé que la moitié des adultes (âgés de 25 à 65 ans) au Canada ont participé à une formation liée à l'emploi.

3 La plus récente enquête canadienne sur la participation des travailleurs adultes à des activités de formation officielle, l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et la formation (EASEF) de Statistique Canada, n'a pas été mise à jour depuis 2010 (les données de 2008 sont accessibles [ici](#)).

également une autre couche de complexité. Si on s'en tient uniquement à l'orientation dans un cadre d'apprentissage, il n'est pas évident de savoir quels types d'outils et de ressources existent pour les apprenants et les professionnels de l'orientation, ni d'établir les caractéristiques, fonctions et modèles clés qui fonctionnent le mieux.

Cette section tente de donner un sens à ce marché en expansion ainsi qu'aux outils et ressources permettant d'y naviguer. L'analyse présentée dans deux sous-sections s'appuie sur une analyse documentaire, une analyse du marché et neuf entrevues avec des leaders d'opinion du Canada et des États-Unis (voir l'[annexe 1](#) pour plus de détails). La première sous-section présente un instantané du marché canadien en évolution et décrit les catégories d'éducation et de formation ainsi que leurs divers titres de compétence, prestataires, types de programme et cadres de qualité entre autres caractéristiques. Elle fait également état des lacunes de l'infrastructure canadienne de données et d'information et met en lumière les pratiques exemplaires d'autres territoires de compétence. La deuxième sous-section établit une définition des outils et des ressources d'orientation dans un cadre d'apprentissage et présente une analyse des outils accessibles au Canada et à l'étranger. Les deux sous-sections se terminent par une série d'observations clés.



## I Un aperçu du marché de l'éducation et de la formation au Canada

Bien que l'exercice de cartographie proposé par Bonen et Oschinski (2021) dépasse la portée du présent document, nous faisons un premier pas dans cette direction en donnant un aperçu du marché de l'apprentissage en évolution au Canada. Pour ce faire, nous empruntons l'approche largement reconnue de l'entreprise américaine Credential Engine. Décrivant l'état actuel des choses comme confus et inefficace pour les apprenants, les gouvernements, les éducateurs et les employeurs, Credential Engine a pour objectif de « rendre tous les titres de compétence transparents et de révéler le marché des titres de compétence ». En partenariat avec le gouvernement fédéral et des gouvernements d'État, des prestataires de services d'apprentissage et d'autres acteurs, l'entreprise a créé un registre des titres de compétence en libre accès. Dans son récent [rapport](#), elle répertorie 16 types différents de titres de compétence dans le marché américain, conférés par un éventail de prestataires et suivis grâce à diverses sources de données (Credential Engine, 2021).

Reconnaissant les différences dans les structures, le langage et l'architecture des données du système d'éducation et de formation du Canada (en réalité, un ensemble de systèmes provinciaux-territoriaux), nous avons adapté l'approche de Credential Engine afin de produire l'aperçu présenté ci-dessous. Cet aperçu n'a pas pour but d'être exhaustif, mais plutôt de fournir une base générale pour comprendre les différents éléments du marché (et servir de point de départ pour une cartographie plus approfondie). Nous décrivons ensuite plus en détail chacune des quatre catégories de l'aperçu et de leurs composantes.

**FIGURE 1 :**  
Aperçu du marché canadien de l'éducation et de la formation

## Établissements publics d'enseignement postsecondaire\*



Type de qualification/ titre de compétences	Grade supérieur (doctorat/ maîtrise)	Baccalauréat** (y compris avec distinction)	Diplôme	Certificat	<a href="#">Micro-c programmes</a> (crédités et non crédités)	Continuing education completion certificate (non-credit)
Durée typique	Plus de 3 ans pour un doctorat, De 1 à 2 ans pour une maîtrise	De 3 à 4 ans	De 2 à 3 ans	1 an ou moins	3 mois ou moins	Semestre/ variable
Type de fournisseur	Université	Université, quelques Collège**	Collèges**	Collège	Collège, université	Collège, université
Exemples	Doctorat en philosophie – biochimie	Baccalauréat en arts – études architecturales	Publicité et graphisme	Recherches cliniques	Certified Agile Project Manager	Course in Building Operations & Maintenance
Cadre de qualité	Classification des titres de compétences des provinces et territoires (P/T)				Non	Non
Nombre de fournisseurs	143 universités publiques (y compris 30 séminaires) 209 collèges publics					

\* Adapté à partir de la classification des titres de compétences des provinces et d'autres sources.

\*\* En Colombie-Britannique, il y a des grades d'associés de 2 ans. En Ontario, des institutions autochtones remettent également des certificats, des diplômes et des grades de bachelier.

\*\*\* Le Québec offre plus d'options de transition entre l'école secondaire et le marché du travail, y compris des certificats de formation préalable au travail et aux métiers, ainsi que des diplômes de formation professionnelle par l'intermédiaire du système des cégeps.



## Fournisseurs privés et non scolaires

Type de qualification/ titre de compétences	Certificat d'apprentissage (Sceau rouge national et provincial)	Diplôme, certificat du fournisseur privé	Brevet professionnel, licence ou enregistrement (pour le droit légal de pratiquer ou d'utiliser un titre réservé)	Types variables d'attestation de fin de cours
Durée typique	De 2 à 5 ans (y compris la formation en cours d'emploi et en classe)	Généralement de 3 à 12 mois	Hautement variable (depuis les exigences en matière de formation jusqu'à l'examen ou l'évaluation)	Hautement variable – généralement plus courte
Type de fournisseur	Agents de formation par l'apprentissage (collèges publics, syndicats, autres AFA)	Collèges privés d'enseignement professionnel (CPEP) et écoles de formation technique/professionnelle	Organismes de réglementation et d'octroi de licences provinciaux (et dans certains cas nationaux)	Fournisseurs privés et sans but lucratif, universités et collèges publics
Exemples	Métiers de la construction, de l'automobile, de l'industrie et des services	Programmes de formation professionnelle en affaires, en services de santé, cours intensifs de programmation, etc.	Professions dans les domaines du droit, de l'éducation à la petite enfance, de la comptabilité, des soins infirmiers	Services d'emploi, alphabétisation et formation de base (AFB), formation linguistique, formation de transition pour les immigrants
Cadre de qualité	Classification des titres de compétences des P/T (distinction entre les métiers à qualification obligatoire ou volontaire)	Classification des titres de compétences des P/T (pour les programmes approuvés)	Précisé par les organismes de réglementation ou d'octroi de licence (p. ex. Law Society of Alberta)	Variable**
Nombre de fournisseurs	~200 AFA* (estimation)	1 438 CPEP et écoles de formation technique/professionnelle	Incertain (le CICDI identifie 159 professions réglementées, d'autres avec une certification volontaire)	Incertain***

\* Aucun chiffre national pour les fournisseurs de formation en apprentissage; l'estimation extrapole des données sur l'emploi de l'Ontario qui identifient 81 AFA.

\*\* Par exemple, les fournisseurs de formation en français et en anglais sont accrédités; les fournisseurs de service d'emploi ne le sont pas.

\*\*\* Il y a 195 écoles de langue (CICDI), mais aucun chiffre national n'est disponible pour les autres catégories de fournisseurs.

Les données de l'Ontario de 2016-2017 relèvent 320 sites de service d'emploi financés par le public, 314 sites de prestation d'AFB et plus d'une vingtaine de programmes provinciaux de formation de transition, dont certains fournisseurs offrant plusieurs types de formation.



## Plateformes mondiales en ligne

Type de qualification/titre de compétences	Certificat de fin de cours	Certificat de cours, <a href="#">microprogramme</a> , diplôme
Durée typique	De >1 heure à des centaines d'heures (à la carte)	De 4 semaines à plusieurs années
Type de fournisseur	Répertoires de fournisseurs privés de cours	Plateformes de CLOM et d'éducation privées, hébergeant du contenu de fournisseurs universitaires et de l'industrie
Exemples	Cours de 1 à 2 heures sur les compétences Excel, renforcer sa résilience en tant que leader	Cours Business Foundations (UBC), Master of Public Health (Université du Michigan)
Cadre de qualité	Non	Non
Nombre de fournisseurs	Petit nombre, p. ex. Udemy, LinkedIn Learning, SkillSuccess	Petit nombre, p. ex. Coursera, edX, Udacity, FutureLearn

\* Les fournisseurs de cours en ligne ouverts et massifs (CLOM) sont des plateformes au moyen desquelles des universités, des entreprises et d'autres fournisseurs offrent des cours et des programmes.



## Secondary Schools

Type de qualification/titre de compétences	Diplômes d'études secondaires
Durée typique	Généralement 12 ans
Type de fournisseur	Écoles publiques, privées
Exemples	s. o.
Cadre de qualité	Programmes provinciaux
Nombre de fournisseurs	15 500 écoles élémentaires, secondaires, mixtes (CMEC)

Sources:

Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (CICDI), Credential Engine (CE), Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC), Langues Canada, Canadian Immigrant, CarrefourGéo d'Emploi Ontario

## I Établissements publics d'enseignement postsecondaire

Le secteur public de l'enseignement postsecondaire, qui est le plus établi et le mieux compris des catégories, a produit des innovations intéressantes, bien que périphériques. D'un bout à l'autre du pays, des centaines de nouveaux **programmes de micro-titres** courts ont récemment vu le jour dans des collèges, des écoles polytechniques et des universités. D'autres établissements se sont concentrés sur la mise en place d'options de cours et de programmes plus courts par le biais d'écoles de **formation continue** (pensons notamment aux [programmes](#) menant à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme ou encore à des modèles de [cours intensifs](#)) ou encore sur l'expansion de coûteux cours de formation pour cadres. Si les établissements canadiens ont été plus lents à suivre la tendance internationale consistant à s'associer à des sociétés privées de gestion de programmes en ligne, l'Université Wilfrid-Laurier et l'Université d'Ottawa ont été les premières à aller de l'avant pour élaborer des **programmes en ligne sur mesure menant à l'obtention d'un diplôme dans des domaines en forte demande** (décrits comme des « [macro-crédits](#) »). L'Université Carleton et l'Université York ont mis au point un [diplôme de développement](#) intégré au travail en partenariat avec Shopify. Des universités novatrices, telles que l'International Business University (IBU) située à Toronto, et les satellites canadiens de la Northeastern University, proposent des programmes d'orientation professionnelle qui sont approuvés par les instances provinciales et mènent à l'obtention d'un diplôme.

La plupart des titres de compétence de l'enseignement postsecondaire public – des **diplômes d'études supérieures obtenus au terme de plusieurs années d'études aux programmes de certificat** d'une durée de moins d'un an – sont approuvés en vertu des cadres de classification des titres de compétence (CCTC) des provinces et des territoires. Ces cadres établissent les exigences relatives à la conception et à la durée de programmes, à l'admission et aux compétences génériques que les diplômés doivent avoir développées. Malgré des différences d'une province à l'autre, notamment en ce qui concerne le système des cégeps du Québec et les options de transition entre l'école secondaire et le marché du travail, il existe de nombreux points communs entre les types de compétences. Pourtant, les nouveaux micro-titres, introduits dans des cadres de politique et de financement naissants et adaptés dans certaines provinces, ne sont pas encore pris en compte dans les CCTC. Il en va de même pour l'éventail croissant de programmes de formation continue et d'autres programmes non crédités. Les associations sectorielles et les intermédiaires tels que Collèges et Instituts Canada ([CICan](#)) et [eCampusOntario](#) ont introduit des définitions et des cadres de micro-titres dans le but d'établir un langage commun et des normes de qualité, mais il n'y a pas de compréhension ou de reconnaissance générale de ces nouveaux programmes.

Malgré l'existence de dispositions publiques en matière de réglementation et de financement, il est difficile de trouver des **sources d'information pancanadiennes** communément accessibles **au niveau des prestataires et des programmes**. Le [Guichet-Emplois du Canada](#), probablement la ressource publique la plus utilisée, offre une fonction de planification de carrière qui renvoie à un [outil de recherche](#) de programmes d'enseignement, mais la fonction offre de l'information minimale sur le prestataire et le type de titre de compétence. CICan propose un outil de recherche pour les diplômés et les programmes de cycle supérieur de ses membres. Le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (CICDI) offre un [répertoire](#) consultable d'établissements d'enseignement reconnus, inscrits ou autorisés

---

4 Pour mieux comprendre ce qu'est une société privée de gestion de programmes en ligne, voir par exemple [Hodge, 2020](#).

au Canada. Aucune de ces sources ne permet aux utilisateurs de comparer les programmes en fonction de facteurs clés tels que le prix, la durée et le format d'enseignement ou, surtout, les résultats obtenus par les diplômés.

**Par conséquent, la transparence en ce qui concerne l'assurance de la qualité et les résultats des programmes est mitigée. Comme l'a noté une personne interrogée, les CCTC et les processus d'approbation des programmes offrent un niveau considérable d'assurance de la qualité ex ante (c'est-à-dire avant de s'inscrire). Pourtant, ils ne garantissent pas de résultats effectifs (ex poste) des diplômés.** Ces données, lorsqu'elles sont recueillies et partagées publiquement, sont généralement difficiles à trouver, sont obsolètes et ne couvrent qu'un petit ensemble de mesures, notamment l'achèvement des études, l'emploi après l'obtention du diplôme et les défauts de remboursement de prêts étudiants. Le moyen le plus important de développer de l'information longitudinale sur les résultats a été la création de la [PLEMT](#) de Statistique Canada. En reliant des données sur l'enseignement postsecondaire et des données fiscales, cette plateforme a permis la réalisation de [l'initiative de recherche](#) largement reconnue « Barista ou mieux » et du [tableau de bord des données sur les](#) revenus des diplômés de l'enseignement postsecondaire du CIMT.

## I Organisations privées et non scolaires

Autre segment bien établi du marché, la **formation en apprentissage** inscrite est reconnue par des CCTC provinciaux ainsi que par la désignation nationale Sceau rouge pour un groupe choisi de métiers. L'achèvement de la formation mène à l'obtention d'un certificat d'apprentissage selon un processus d'évaluation commun. Les agents de formation par l'apprentissage (AFA) comprennent des collèges publics, des syndicats et des associations professionnelles, l'apprentissage en classe accompagnant la formation en cours d'emploi dans les domaines de la construction, de l'automobile, de l'industrie et des services. Le [Système d'information sur les apprentis inscrits \(SIAI\)](#) de Statistique Canada permet d'obtenir des données nationales sur le nombre d'apprentis inscrits, le nombre d'apprentis qui exercent un métier Sceau rouge ou un métier à accréditation obligatoire (par opposition à un métier à accréditation volontaire) et le nombre de certificats accordés. En utilisant le SIAI avec des données fiscales liées, le CIMT a récemment lancé un [tableau de bord de données et une recherche](#) indiquant les revenus et le développement de titulaires d'un certificat de métier sur les dix ans suivant la fin de leurs études.

**Les collèges privés d'enseignement professionnel et les écoles de formation technique/ professionnelle (CPEP)** sont très présents au Canada, et de nombreux programmes sont admissibles à de l'aide financière aux étudiants. Ces dernières années, de nouveaux prestataires et modèles ont vu le jour, comme les « cours intensifs » axés sur la technologie. Également régis par des CCTC

---

5 Voir Higher Education Strategy Associates et The Strategic Counsel, 2020. Cela comprend une recherche d'opinion auprès d'employés et d'employeurs canadiens sur divers sujets liés à l'acquisition de compétences, y compris la connaissance des micro-titres et l'intérêt pour ceux-ci.

6 Par exemple, le gouvernement de la Colombie-Britannique [fournit](#) des données d'enquête sur les résultats des étudiants mises à jour jusqu'en 2019, avec son [outil](#) « BC Student Outcomes Data Viewer ». De plus, l'Ontario [met à la disposition](#) des collèges et des universités des indicateurs clés de rendement similaires à ceux de l'enquête sur les diplômés, mais dans un format moins accessible.

7 La Plateforme de liens longitudinaux entre l'éducation et le marché du travail, accessible par le biais du [Réseau canadien des centres de données de recherche](#) relie des ensembles de données sur des étudiants de niveau postsecondaire et des apprentis inscrits à des fichiers fiscaux afin de mieux comprendre comment leurs perspectives de carrière ont été influencées par leurs études et leur formation.

provinciaux pour les programmes menant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat, les CPEP sont en concurrence sur le marché des programmes professionnels de plus courte durée avec les collèges publics et les universités où ils introduisent des micro-titres. Bien que ces collèges soient réglementés par les provinces en matière de protection des consommateurs et qu'ils soient tenus de rendre compte des résultats des diplômés dans certains cas, les apprenants ne bénéficient généralement que d'une transparence limitée en matière d'assurance de la qualité ou de valeur. Par exemple, l'Ontario [fournit](#) de l'information comparant l'obtention du diplôme par les prestataires, l'emploi, les défauts de paiement du RAFFO et la satisfaction des apprenants avec des moyennes sectorielles, mais le site Web est difficile d'accès, les plus récentes données remontant à 2016. Des sources privées comblent parfois cette lacune, comme l'impressionnante cartographie de [Course Report](#) et les évaluations de cours intensifs qui comprennent des données sur les résultats professionnels.

Il existe également toute une série d'**organismes de réglementation et d'octroi de licences** qui sont régis par des lois provinciales et territoriales (parfois fédérales) et qui accordent des titres de compétence aux professions réglementées dont l'exercice nécessite une licence professionnelle (certificat, licence ou inscription). Environ 20 % des emplois au Canada se trouvent dans ces professions. L'octroi d'une licence requiert généralement une évaluation des compétences, liée à des exigences éducatives et parfois à une formation directe. Un segment, décrit ci-dessus, concerne les métiers spécialisés dont les titres de compétence sont obtenus par l'apprentissage. Il existe 17 grands types de professions réglementées, de la comptabilité à l'architecture en passant par les soins infirmiers et l'enseignement. Chacune relève généralement d'un organisme provincial unique de délivrance de permis (Canadian Immigrant, 2019). Bien que toutes les professions requièrent une formation préalable à l'exercice de la profession, les conditions d'obtention d'une licence sont propres à chaque profession, sans qu'aucune source d'information connue ne permette de suivre l'apprentissage, les tests, le renouvellement annuel ou diverses autres exigences.

Il existe un grand nombre de **prestataires de formation privés et sans but lucratif** qui sont financés et coordonnés par des systèmes provinciaux de la main-d'œuvre. Dans les services d'emploi, le changement résulte de réformes provinciales en matière de modèles de service et de formation de plus en plus axés sur la demande de l'industrie et sur les parcours. Les multinationales Maximus, WCG Services et FedCap ont pénétré les marchés de la Colombie-Britannique et de l'Ontario par le biais de contrats provinciaux axés sur les résultats pour coordonner les services. Des organismes à but non lucratif tels que NPower Canada ont mis en place des programmes de formation en partenariat avec l'industrie, lesquels offrent des passerelles vers des emplois faisant l'objet d'une demande élevée. Le CCF soutient de nombreux autres nouveaux modèles. Pourtant, cette formation n'est pas réglementée ni évaluée par rapport à un CCTC, et les résultats sont généralement liés à la réinsertion professionnelle d'un client plutôt qu'à l'apprentissage ou au développement des compétences.

D'autres types d'offres d'éducation des adultes préalables à l'emploi, souvent dispensées ou orientées par des services d'emploi, comprennent la **formation linguistique, l'alphabétisation et la formation de base (AFB) ainsi que la formation relais** pour les nouveaux arrivants formés à l'étranger. Langues

---

8 Par souci de transparence totale, Jake est le cofondateur de l'un de ces cours intensifs canadiens, soit Lighthouse Labs.

9 Voir la description des professions réglementées du Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (CICDI), ainsi que son moteur de recherche [Répertoire des profils des professions](#).

Canada, l'association et l'organisme d'accréditation de plus de 200 programmes d'enseignement du français et de l'anglais dispensés par des prestataires publics et privés, propose une liste consultable de prestataires et de programmes sur son [site Web](#). La formation en AFB et le rattrapage scolaire sont assurés par des conseils scolaires, des organismes communautaires et des collèges. La formation relais est dispensée par un ensemble d'universités et de collèges, d'organismes de réglementation professionnelle, d'organismes communautaires et d'associations d'employeurs. Comme l'illustre l'aperçu, l'information sur les prestataires et les programmes est très fragmentée, accessible sur les sites Web de gouvernements provinciaux, d'intermédiaires privés ou dans le répertoire des établissements d'enseignement du CICDI.

## I Plateformes mondiales en ligne

Une toute nouvelle catégorie de prestataires a vu le jour au cours de la dernière décennie, sous deux formes. La première forme est constituée par les référentiels de cours en ligne privés tels que Degreed, Udemy et LinkedIn Learning, qui donnent accès à des milliers de cours par le biais de divers services d'abonnement. Généralement un apprentissage en ligne de courte durée et axé sur des compétences pour apprenants professionnels, Credential Engine compte aujourd'hui près de 125 000 titres uniques d'achèvement de cours en ligne. Les cours portent sur des outils et des compétences pratiques en milieu de travail et sont souvent conçus pour le développement professionnel des entreprises, avec une évaluation limitée de l'apprentissage et sans cadre de qualité commun. Bien qu'ils soient relativement nouveaux, ces cours ont eu tendance à servir davantage de compléments que de concurrents aux programmes d'enseignement supérieur et de formation de la main-d'œuvre et ils sont de plus en plus intégrés à ces programmes.

La deuxième forme est celle des fournisseurs de cours en ligne ouverts et massifs (CLOM), comme edX et Coursera. Ces plateformes privées accueillent des cours complets dispensés de manière asynchrone par un large éventail d'universités internationales (dont certaines sont canadiennes) et quelques entreprises multinationales. Lancés à l'origine pour offrir un enseignement gratuit et ouvert à des cohortes de milliers de personnes dans le monde, les modèles de CLOM ont évolué dans leur offre de programmes et proposent aujourd'hui des structures tarifaires modestes. Credential Engine compte près de 10 000 titres de CLOM uniques qui sont encore principalement des certificats de cours, mais dont les diverses formes de micro-titres et de programmes en ligne complets menant à l'obtention de diplômes se développent rapidement. Bien que ces cours soient dispensés par des établissements d'enseignement reconnus, il n'existe aucun cadre de qualité commun pour les titres de compétence de CLOM. Des entreprises mondiales – des géants de la technologie Google et Salesforce aux sociétés de conseils PwC et BCG – proposent des CLOM et contribuent à des référentiels de cours en ligne tels que ceux énumérés ci-dessus. Ces cours sont axés sur l'apprentissage de leurs produits et services et débouchent sur d'autres titres de compétence portant la marque de l'entreprise. Ils ont un potentiel de perturber l'enseignement supérieur.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Voir le [site Web](#) du gouvernement de l'Ontario qui présente une variété de prestataires ainsi que des programmes de financement.

## I Écoles secondaires

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un objectif principal du projet Parcours professionnels adaptés, les diplômes d'études secondaires constituent néanmoins le principal titre de compétence et le principal point de transition vers l'enseignement supérieur, l'apprentissage axé sur la carrière et le marché du travail. Les exigences relatives à l'obtention d'un diplôme sont normalisées par des programmes d'études dans chaque province et territoire, l'éducation des adultes menant à des certificats de formation générale (FG) d'équivalence ou d'achèvement d'études secondaires.

## I L'infrastructure informationnelle de l'éducation et la formation

Un thème récurrent dans toutes les catégories ci-dessus est celui des limites et des lacunes en matière d'information et de données sur l'éducation et la formation. Nous nous concentrons en particulier sur deux domaines : l'information de base sur les prestataires et les programmes servant à comparer des options et l'information sur la qualité et les résultats des programmes aux fins d'évaluer ces options. Ajouté à la fragmentation et au désordre croissants du marché en évolution, le manque de données limitera considérablement la capacité d'orientation dans un cadre d'apprentissage.

Il est important de noter qu'il existe de nombreuses sources nationales fiables de données et d'information sur l'éducation et la formation. Statistique Canada et le CMEC produisent un [rapport](#) annuel sur les indicateurs pancanadiens de l'éducation, donnant accès à une série de tableaux de données. De plus, Statistique Canada fournit une [Base de données ouverte sur les établissements d'enseignement](#), une [Classification des programmes d'enseignement](#) (une taxonomie des domaines d'études) et des bases de données sur les [étudiants postsecondaires](#) et les [apprentis inscrits](#). D'autres intermédiaires de confiance décrits ci-dessus, comme le CICDI et le CIMT, proposent des bases de données consultables d'établissements d'enseignement, de profils professionnels et d'offres d'emploi. Le Guichet-Emplois et CIGan proposent tous deux des outils de recherche pour des programmes d'apprentissage donnés, mais l'information sur les programmes est limitée.

Il existe également de nouvelles initiatives intéressantes au Canada. Le CIMT et le CCF se sont associés pour lancer un centre de données, soit un référentiel de données en ligne qui donne aux intermédiaires et aux utilisateurs tiers un accès ouvert à de l'IMT. Guidé par le principe selon lequel le fournisseur de données (publiques, ouvertes et fiables) doit être distinct des fournisseurs de solutions (un écosystème public, privé et sans but lucratif au service de divers groupes d'utilisateurs), le référentiel de données en nuage compilera diverses sources publiques et privées d'IMT et de données sur les compétences, sous une ontologie commune. Avec une date de lancement envisagée au début de 2022, l'objectif initial est d'aider les professionnels du secteur à créer des prototypes et des outils numériques innovants à partir des données communes. Bien qu'elle soit initialement axée sur l'IMT, la feuille de route du centre de données pourrait être élargie pour inclure des données sur l'éducation et la formation comme autre pilier. Idéalement, ces données seraient ventilées selon le niveau de compétences et liées à de l'IMT relative aux emplois.

Pourtant, l'infrastructure informationnelle du Canada pour le marché du travail, l'apprentissage et l'orientation professionnelle est en retard sur celle de pays semblables. Au Royaume-Uni, le portail [LMI For All](#), financé par le ministère de l'Éducation, intègre des ensembles de données gouvernementales afin de fournir de l'information de qualité pour éclairer les choix de carrière. Le portail propose une base de données et un modèle d'interface de protocole d'application (API) permettant un accès facile aux concepteurs et aux développeurs, entre autres, pour créer des outils destinés à divers utilisateurs. Aux États-Unis, le [National Student Clearinghouse Research Centre](#), partenaire à but non lucratif de confiance du secteur de l'éducation, fournit des données et de l'information objectives sur les

---

14 Voir le site Web du CIMT pour une description plus détaillée du centre de données et de l'initiative des services de carrière : <https://imic-cimt.ca/fr/projets/doter-les-services-dorientation-professionnelle-doutils-et-de-donnees-dimt/>.

inscriptions, la réussite des étudiants et d'autres résultats, en s'appuyant sur les rapports publics exigés par le gouvernement fédéral de 3 600 établissements d'enseignement supérieur publics et privés. Les données de ces rapports alimentent des dizaines d'outils d'orientation en matière de formation d'États et locaux. L'Australie a récemment lancé sa [Jobs and Education Data Infrastructure](#) (JEDI), une initiative du gouvernement fédéral et de la National Skills Commission qui vise à créer un moteur de données sur le marché du travail et les compétences pouvant alimenter de multiples applications pour venir en aide à de nombreux publics. Le point commun : sources d'information et de données fiables, consolidées et intégrées, fonctionnant selon des principes ouverts pour permettre l'accès à un large éventail d'utilisateurs et d'innovateurs.

**Notre analyse et nos entretiens ont révélé trois problèmes fondamentaux au Canada, lesquels devront être abordés successivement.**

**PREMIÈREMENT** | L'éducation et la formation étant fragmentées dans 13 provinces et territoires, les structures, taxonomies et terminologies incohérentes des systèmes compliquent la collecte et la mise en relation d'information. Bien que l'harmonisation des systèmes provinciaux soit irréaliste dans notre système fédéral, des méthodes normalisées de référencement croisé des taxonomies sont essentielles à tout effort pancanadien.

**DEUXIÈME** | Il n'existe aucune source commune, fiable et accessible d'information de base sur l'apprentissage au niveau des prestataires et des programmes : les détails de base tels que le prestataire, le titre du programme, le type de diplôme, la durée, le format et le coût. Il s'agit des éléments de base qui aideront un apprenant à comprendre puis à comparer les offres et qui permettront d'évaluer comment elles s'alignent sur des objectifs de carrière et d'adéquation.

**TROISIÈME** | Il n'existe pas de répertoire commun, exhaustif et ouvert d'information sur l'éducation. Statistique Canada, le CMEC et le CIMT, entre autres, ont réalisé des progrès en consolidant certaines données et certains renseignements sur l'éducation, mais il reste beaucoup à faire à l'échelle canadienne.



Un système de parcours professionnels qui permet aux apprenants et aux professionnels de l'orientation de naviguer efficacement parmi les options d'apprentissage exige plus que de l'information de base sur les programmes. Un tel système doit également fournir de l'information sur *la qualité et les résultats* de ces programmes afin de protéger les apprenants et de les outiller au mieux pour atteindre leurs objectifs.

## I Assurance de la qualité et information sur les résultats de programmes

Le débat sur la qualité et les résultats des programmes d'enseignement supérieur et de formation de la main-d'œuvre s'étend bien au-delà de l'attention ciblée accordée à l'orientation, et nous n'avons pas l'intention de l'explorer en profondeur ici. En général, cependant, il y a trois objectifs principaux en ce qui concerne le suivi d'information sur la qualité et les résultats :

- 1. Transparence** fournir aux apprenants, et aux professionnels de l'orientation qui les aident, l'information dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées concernant les options en matière d'éducation et de formation.
- 2. Amélioration** fournir aux prestataires de services d'éducation et de formation l'information dont ils ont besoin pour améliorer la prestation des programmes, l'expérience des apprenants et la réussite après l'obtention du diplôme.
- 3. Reddition de comptes** établir et faire respecter, généralement par le biais de politiques gouvernementales et de mécanismes de financement, des normes applicables aux prestataires en matière d'assurance de la qualité, de protection des consommateurs et de rendement dans la réalisation de résultats d'apprentissage.

Nous nous concentrons ici principalement sur le premier objectif. L'aperçu du marché de l'apprentissage au Canada révèle que les cadres de qualité (comme les CCTC provinciaux ou les normes de délivrance de permis pour les professions réglementées) prennent de nombreuses formes et ne couvrent pas tous les types de fournisseurs, de programmes et de titres de compétence. Bien qu'ils ne représentent qu'une approximation grossière de facteurs tels que la qualité des prestataires ou de l'enseignement, ces cadres constituent un important **mécanisme d'assurance de la qualité ex ante** pour la conception de programmes, les compétences des apprenants ou les normes professionnelles sur une grande partie du marché. Les efforts visant à établir des programmes fondés sur les compétences ou les aptitudes offrent également un potentiel. Il pourrait y avoir des risques pour la protection des consommateurs lorsque ces cadres de qualité ou de compétences n'existent pas; par exemple, des programmes privés plus coûteux ou délivrés en ligne menant à d'autres titres de compétence comme des certificats ou des insignes numériques.<sup>16</sup>

C'est l'**information sur les résultats ex poste des apprenants** – par exemple, l'achèvement des études / l'obtention d'un diplôme, les défauts de paiement de prêts étudiants, l'emploi et le maintien dans le champ d'études, les gains et les revenus – qui constitue l'écart le plus important. Nos recherches montrent que ces données sont limitées, fragmentées, généralement périmées et difficiles à trouver. Même l'initiative de liens fiscaux longitudinaux de la PLEMT, bien qu'elle soit prometteuse, est limitée à d'importants égards : par exemple, les chercheurs ne peuvent avoir accès aux données que par l'entremise des centres de données de recherche (CDR) de Statistique Canada et les délais sont longs. De plus, les

<sup>16</sup> The OECD has defined alternative credentials as: "credentials that are not recognised as standalone formal educational qualifications by relevant national education authorities." See [Kato, et al., 2020](#).

données sont regroupées par champ d'études et *ne sont pas* accessibles par prestataire ou programme. La conséquence pour les apprenants et les professionnels de l'orientation qui prennent des décisions importantes, et souvent coûteuses, en matière de choix d'apprentissage est qu'au-delà de l'anecdote ou de l'expérience, ils ont peu de moyens de comprendre quels programmes sont susceptibles d'offrir de meilleurs résultats ou une valeur ajoutée.

En revanche, aux États-Unis, il existe une infrastructure établie – depuis 1966 – pour la collecte de ces données. La législation fédérale a progressivement resserré les exigences en matière de production de rapports imposées à des milliers d'établissements publics et privés, depuis les entrées (telles que les données sur les admissions) jusqu'aux résultats (obtention de diplômes, emploi), en passant par le niveau des programmes. Le système de production de rapports américain, considéré comme l'un des plus efficaces dans le monde,<sup>17</sup> est néanmoins décrit comme lourd pour les établissements et inadéquat à certains égards (les défenseurs de cette cause cherchent désormais à obtenir des rapports *concernant les étudiants*) (Whistle, 2017). Pourtant, il permet aux apprenants potentiels d'accéder à de l'information relative aux programmes : inscription, coûts et charges d'endettement typiques, maintien, diplomation, revenu après l'obtention du diplôme, etc. Ce sont des renseignements qui ne sont pas accessibles au Canada. Aux États-Unis, le [College Scorecard](#), décrit ci-dessous, est un outil qui démontre l'étendue de l'information disponible.

L'accès à ces données et à cette information a également stimulé la recherche et un débat en cours aux États-Unis sur la qualité, les résultats et, tout dernièrement, le concept de « valeur » pour les apprenants (et les bailleurs de fonds). Par exemple, le groupe de réflexion Third Way a introduit une « prime prix/bénéfices » comme nouvelle mesure pour évaluer le rendement de programmes d'enseignement supérieur. En établissant un lien entre le prix de l'éducation et les revenus après l'achèvement des études, ce groupe est en mesure d'évaluer le nombre d'années nécessaires pour qu'un apprenant récupère le coût de ses études (Itzkowitz, 2020). D'autres, comme la Lumina Foundation, proposent des mesures de qualité telles qu'une hausse des revenus d'au moins 10 % par rapport au salaire minimum comme résultat en matière d'éducation.<sup>18</sup> L'initiative récente la plus médiatisée est sans doute la Postsecondary Value Commission, soutenue par la Gates Foundation, dont le rapport final a cherché à définir la valeur en mettant l'accent sur la mobilité économique et la promotion de la justice raciale.<sup>19</sup>

Au Canada, ce type d'analyse n'est tout simplement pas possible à l'heure actuelle. Comme l'a dit l'une des personnes interrogées, adoptant une optique internationale : « La façon dont vous mesurez importe, et vous pouvez adopter différentes approches. Mais il faut savoir mesurer. »

---

<sup>17</sup> Entrevue.

<sup>18</sup> Entretien avec un expert. Voir également la Lumina Foundation (2021). « A Stronger Nation ». Rapport et [site Web](#) avec des outils de données en ligne.

<sup>19</sup> Voir le [site Web](#) de la Postsecondary Value Commission, qui présente des propositions de définitions, de mesures, d'actions et de rapports justificatifs.

## I Principales conclusions

**L'éducation et la formation relèvent principalement de la compétence des provinces et des territoires, et il n'existe aucune base commune pour l'éducation et la formation au Canada.** Bien qu'il existe de nombreuses similitudes d'un bout à l'autre du pays ainsi que des sources d'information et de données communes, les facteurs distincts sont si nombreux qu'il est difficile d'établir une compréhension commune du marché de l'apprentissage à l'échelle du pays. *ommon understanding of the learning marketplace across the country.*

**Les données sur l'éducation et la formation au Canada sont incohérentes, fragmentées, inaccessibles, lacunaires, voire inexistantes dans certains cas.** Malgré l'existence de certaines sources communes, il reste très difficile de comprendre quelle information et quelles données existent et où elles peuvent être consultées. De plus, ce qui existe est généralement agrégé à une échelle nationale ou provinciale, par grand champ d'études ou type de compétence. Pour faciliter l'orientation des apprenants et des clients, il est particulièrement important de combler les lacunes en matière de données et d'information *au niveau des prestataires et des programmes.*

**Bien qu'elle soit nécessaire, l'information au niveau des prestataires et des programmes est insuffisante : l'information sur la qualité, les résultats et la valeur des programmes est tout aussi essentielle.** Naviguer vers des programmes d'apprentissage exige de savoir non seulement qu'un programme existe et qu'il est accessible, mais aussi qu'il est susceptible d'aider efficacement l'apprenant à atteindre ses objectifs. Il peut s'agir notamment d'indicateurs *ex ante*, mais aussi d'information de base sur les résultats, permettant ainsi d'évaluer des indicateurs de valeur tels que le retour sur investissement des coûts engagés pour suivre un programme.

**Il existe des possibilités immédiates de développer une infrastructure informationnelle de l'éducation et de la formation ouverte, souple et adaptée aux compétences.** Il s'agit d'une voie plus prometteuse que celle de tenter de créer des taxonomies ou des systèmes de titres de compétence pancanadiens exhaustifs. La recherche et les entretiens ont confirmé que de tels efforts sont généralement longs et difficiles dans le contexte fédéral du Canada. Bien que les efforts doivent se concentrer sur la traduction entre les systèmes et les taxonomies des provinces et des territoires, une priorité essentielle doit être de saisir les occasions de s'appuyer sur les initiatives canadiennes existantes ou d'adapter les modèles d'autres territoires de compétence. Nous décrivons ces possibilités dans la [section 5](#).

## I Outils et ressources d'orientation pour l'éducation et la formation

Maintenant que le portrait du marché de l'apprentissage est plus clair, cette section examine les outils et les ressources qui existent pour aider les apprenants potentiels et les professionnels de l'orientation à naviguer parmi les choix d'apprentissage, et à éclairer ces choix. Il ne s'agit pas d'une initiative entièrement nouvelle. L'OCDE a récemment publié un [rapport](#) qui comparait les sites Web de choix d'études et d'orientation professionnelle des pays membres, en prenant en compte un large éventail de facteurs, dont le public cible, la personnalisation de l'information et l'inclusion d'IMT, entre autres (Hofer *et al.*, 2020). La [cartographie](#) « JobTech Market » de Ryan Craig offre une autre perspective, avec diverses catégories d'entreprises technologiques qui mettent en relation des demandeurs d'emploi et des emplois. Au Canada, [Project Integrate](#), une collaboration visant à explorer de futures voies d'emploi pour les jeunes, dirigée par l'Ontario Tourism Education Corporation (OTEC) et soutenue par le CCF, a développé une carte de visualisation de données d'environ 350 outils numériques utilisés par les prestataires de services d'emploi.<sup>20</sup>

Toutefois, notre analyse se concentre expressément sur les outils, ressources et soutiens utilisés pour l'orientation en *matière d'éducation et de formation*, tout en reconnaissant que la plupart offrent également d'autres fonctions.

### Définition et catégorisation d'outils et de ressources d'orientation

Il n'existe pas de descripteurs communs ou de taxonomie pour les outils et les ressources d'orientation en matière d'éducation et de formation. Nous entendons par là des outils et des ressources qui aident les utilisateurs à comprendre les options en matière de prestataires et de programmes d'éducation et de formation, et à naviguer parmi ces options, afin de prendre des décisions éclairées.

Ces options peuvent se présenter sous différents formats analogiques ou numériques ou formats de données. Elles peuvent également servir exclusivement à l'orientation dans un cadre d'apprentissage ou encore intégrer d'autres fonctions (par exemple, l'exploration et l'orientation professionnelles, la recherche d'emploi, l'IMT, l'harmonisation d'aptitudes et de compétences). Les options peuvent être proposés par diverses entités, notamment des gouvernements, des agences et des systèmes publics de main-d'œuvre, des prestataires de services d'enseignement public et de formation privée, des intermédiaires tels que des organismes à but non lucratif et des groupes de réflexion, le secteur de l'éducation et des associations industrielles, des courtiers en information spécialisée pour les étudiants internationaux et nationaux ainsi que de grandes multinationales, des entreprises du secteur de l'éducation et de jeunes pousses JobTech.

Sur la base de la recherche et des analyses, nous avons regroupé ces outils et ressources d'éducation et de formation en cinq catégories. Aucune tentative n'est faite à ce stade-ci pour évaluer formellement les outils.

---

<sup>20</sup> Ces deux exemples offrent une excellente représentation visuelle des marchés et des catégories de prestataires et d'outils qu'ils décrivent.

**Figure 2 : Résumé de l'analyse des outils et des ressources d'orientation**

Catégorie	Description	Exemples
<b>Sites Web de gouvernements, de prestataires et d'intermédiaires</b>	Renseignements en ligne, sites généralement dotés de fonctions de recherche, proposés par des gouvernements, des universités, des collèges et d'autres prestataires, des centres de demandes d'admission aux études postsecondaires et d'autres intermédiaires privés ou à but non lucratif.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Guichet-Emplois du Canada</a></li> <li>• <a href="#">Education Planner BC</a></li> <li>• <a href="#">alis</a> (Alberta)</li> <li>• Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (<a href="#">CICDI</a>)</li> <li>• <a href="#">Scorecard</a> du US College</li> <li>• <a href="#">My Colorado Journey</a></li> <li>• <a href="#">OnwardCA</a> (Californie et d'autres États)</li> <li>• <a href="#">National Labour Exchange</a> (NLX) de la NASWA</li> </ul>
<b>Applications d'orientation et d'appariement de parcours professionnels</b>	Outils numériques, pilotés par des algorithmes, qui permettent aux utilisateurs de saisir leur profil personnel, leurs compétences et leurs préférences professionnelles afin d'être orientés vers des professions très compatibles avec des offres d'éducation et de formation correspondantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Career Cruising</a> (CA)</li> <li>• <a href="#">FutureFit AI</a> (CA)</li> <li>• MaRS <a href="#">planext</a> (CA)</li> <li>• <a href="#">Bob Emploi</a> (France)</li> <li>• <a href="#">Career Explorer</a> de LinkedIn</li> <li>• Emsi <a href="#">SkillsMatch</a> d'Emsi</li> <li>• <a href="#">SKILLUP</a> (É.-U.)</li> </ul>
<b>Ressources de données brutes et conservées</b>	Ressources donnant accès à des données sur l'éducation et la formation, dans des formats téléchargeables et accessibles, ainsi qu'à des outils de recherche en ligne, des tableaux de bord et des analyses de données supplémentaires.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Rapport</a> sur les indicateurs de l'éducation au Canada de Statistique Canada et du CMEC</li> <li>• <a href="#">Plateforme de liens longitudinaux entre l'éducation et le marché du travail</a> (CA)</li> <li>• <a href="#">Tableau de bord interactif</a> du CIMT des revenus des diplômés collégiaux et universitaires (CA)</li> <li>• <a href="#">National Student Clearinghouse Research Centre</a> (É.-U.)</li> </ul>
<b>Classifications consultables de compétences et de qualifications</b>	Référentiels internationaux, nationaux ou autres validés de professions, d'aptitudes et de compétences, de titres et de qualifications et de possibilités d'apprentissage.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Classification nationale des professions</a> (CNP) du Canada</li> <li>• <a href="#">Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions</a> (ESCO) (EU)</li> <li>• <a href="#">Finder Tool</a> registre de Credential Engine (É.-U.)</li> <li>• <a href="#">O*Net Online</a> (É.-U.)</li> </ul>
<b>Guides et analyses publiés</b>	Documents et outils connexes, généralement des PDF téléchargeables et imprimables, qui présentent des ressources d'orientation professionnelle, des analyses de groupes de réflexion ou d'autres ressources.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Guide</a> de la C.-B. sur les carrières, les programmes de formation et les parcours éducatifs</li> <li>• <a href="#">Career Compass</a> de l'Université Ryerson (CA)</li> <li>• Appli <a href="#">Employment in 2030</a> du Brookfield Institute (CA)</li> <li>• <a href="#">Outil de cartographie</a> de parcours professionnels de Nesta (R.-U.)</li> </ul>

## I Analyse d'aides à l'orientation canadiennes et internationales

La section précédente a mis en évidence une sélection d'exemples de **sites Web de gouvernements, de prestataires et d'intermédiaires**. Le [Guichet-Emplois](#) se distingue par le fait qu'il s'agit du tableau d'affichage d'offres d'emploi du gouvernement du Canada, auquel les [services d'emploi](#) provinciaux renvoient couramment leurs clients et qui comporte des fonctions supplémentaires permettant l'analyse des tendances du marché du travail, l'embauche et la planification de carrière. C'est par le biais de ces fonctions que nous trouvons l'outil de recherche en matière d'éducation. Des sites provinciaux, tels que le site [alis](#) de l'Alberta, offrent également une série de fonctions de planification de carrière, de recherche d'emploi et d'aide à l'orientation, en plus d'information d'exploration en matière d'éducation et de formation. Aux États-Unis, le [College Scorecard](#) est un outil de recherche et de comparaison d'options en matière d'éducation. L'outil offre des fonctions de recherche d'écoles et de champs d'études ainsi que d'identification de parcours professionnels et d'information sur des options en matière d'aide financière. De nombreux sites d'États américains proposent des exemples convaincants. [My Colorado Journey](#) (conçu par le prestataire Pairin) s'adresse à différents groupes d'utilisateurs (étudiants, demandeurs d'emploi, professionnels de l'orientation) et propose des comptes personnalisés, des outils numériques d'orientation et de recherche en matière d'éducation ainsi que des liens vers des services en personne.

Représentant un ensemble d'outils plus récent, les **applications d'orientation et de mise en correspondance de parcours professionnels** (ou « RCP Tech » en anglais) appliquent diverses données à un logiciel algorithmique pour fournir des conseils personnalisés aux utilisateurs. Au Canada, le service d'auto-exploration et de planification [Career Cruising](#) est plus largement utilisé par certains professionnels de l'orientation et éducateurs. Ce service offre des outils de développement de carrière et une bibliothèque de ressources. Notre enquête suggère qu'il est couramment utilisé par les professionnels de services d'emploi au Canada.<sup>21</sup> [FutureFit AI](#), une entreprise canadienne en phase de démarrage, est l'outil d'orientation d'arrière-plan du service gratuit [Hopcarrière RBC](#) et la technologie habilitante du conseiller de carrière virtuel de FutureLaunch. L'outil est utilisé par SkillsPath de l'OTEC au Canada ainsi que par le [Workforce Compass](#) de la National Association of Workforce Boards (NAWB) et Boeing aux États-Unis. Il a été déployé dans 12 pays par ManpowerGroup, l'une des plus grandes agences de recrutement sur la planète. Se décrivant comme une « plateforme de transition de carrière de bout en bout », l'outil regroupe des profils psychométriques et des profils de compétences alimentés par l'IA ainsi que des recommandations en matière de [cheminement de carrière](#), de compétences, d'apprentissage et de possibilités d'emploi. Il est complété par une interface d'accompagnement intelligente pour les professionnels de l'orientation. L'appli [OpportuAvenir](#), lancée dernièrement par le Conference Board du Canada, qui permet aux utilisateurs d'explorer des parcours professionnels en fonction de leurs compétences, est un autre exemple canadien, bien que l'appli ne semble pas encore offrir de fonction d'orientation dans un cadre d'apprentissage. En France, l'outil d'accompagnement en ligne [Bob Emploi](#), créé par une organisation à but non lucratif appelée Bayes Impact, procède à une évaluation virtuelle rigoureuse d'utilisateurs sans emploi, une évaluation qui débouche sur des options en matière d'apprentissage et de travail générées par des algorithmes.

---

<sup>21</sup> Career Cruising étant un service sur abonnement, nous n'avons pas été en mesure d'évaluer ses fonctionnalités en détail.

Les exemples dans la catégorie des **ressources de données brutes et conservées** sont décrits dans la section précédente.

Des **classifications consultables** sont des taxonomies nationales ou internationales d'aptitudes, de qualifications, de compétences et de professions qui sont appliquées à des marchés du travail et des systèmes d'apprentissage. Elles offrent des fonctions de recherche accessibles aux utilisateurs. Au Canada, la [Classification nationale des professions](#) (CNP), qui sous-tend l'IMT du pays, offre une fonction de recherche de professions qui est couramment utilisée dans le domaine de l'orientation professionnelle (mais sans information sur les options en matière d'apprentissage). L'[ESCO](#) de la Commission européenne est plus exhaustive et classe les professions, les aptitudes/compétences et les certifications. Elle offre une fonction [Europass](#) qui permet aux utilisateurs de rechercher des cours dans un certain nombre de pays européens. [O\\*Net Online](#), parrainé par le département américain du Travail, propose une classification des professions et des compétences, avec des fonctions d'exploration de carrières et de recherche de professions. O\*Net est également utilisé au Canada, avec des références croisées à la CNP pour alimenter la [taxonomie des compétences et des capacités](#) d'Emploi et Développement social Canada (EDSC).

La dernière catégorie de **guides et analyses publiés** comprend des ressources sous forme de documents, qu'il s'agisse de documents d'orientation professionnelle ou d'apprentissage ou encore de rapports de groupes de réflexion et d'outils connexes. Par exemple, WorkBC publie un [guide](#) de 25 pages sur les carrières, les formations et les parcours éducatifs. Ce guide vise principalement à orienter la clientèle vers des professions à fort potentiel dans la province, identifiées par l'analyse de l'IMT, et vers les parcours d'apprentissage pertinents. Certaines universités et certains collèges offrent également des publications de développement de carrière, comme le [Career Compass](#) de l'Université Ryerson. Bien qu'il s'agisse d'un autre type de publication, les rapports de groupes de réflexion comme l'analyse [Employment in 2030](#) du Brookfield Institute ont recours à des connaissances d'experts et à l'apprentissage automatique pour tenter de prévoir à quoi ressembleront les professions canadiennes en 2030. De plus, cette analyse propose une appli aidant les utilisateurs à explorer ces changements possibles. Au Royaume-Uni, l'[outil de cartographie](#) de parcours professionnels de Nesta vise également à soutenir les décisions en matière de choix d'apprentissage.

Voir l'[annexe 4](#) pour une analyse annotée d'outils et de ressources supplémentaires que nous avons trouvés dans le cadre de notre recherche.

## I Principales conclusions

Il existe un large éventail d'outils et de ressources d'orientation en matière d'éducation et de formation qui sont utilisés au Canada.

Des outils du gouvernement fédéral, dont le Guichet-Emplois et la CNP, sont couramment utilisés et recommandés aux clients dans certaines provinces, et des gouvernements provinciaux comme ceux de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et du Québec offrent leurs propres outils robustes. Les applis numériques algorithmiques de parcours sont de plus en plus courantes, bien qu'elles soient moins évoluées au Canada. Les ressources ou classifications de données sont probablement moins pratiques pour les activités d'orientation, mais elles sont essentielles en arrière-plan des outils d'orientation. Les guides publiés intègrent généralement de l'information

L'étendue et l'ampleur des fonctions d'orientation dans un cadre d'apprentissage dépendent de l'accessibilité de l'information et des données.

L'infrastructure informationnelle de l'éducation est plus limitée au Canada que dans d'autres pays comme les États-Unis. En l'absence d'une information commune sur les programmes d'établissements d'enseignement postsecondaire publics, les outils d'orientation sont limités quant aux données auxquelles ils peuvent accéder et qu'ils peuvent recommander. Par exemple, l'outil d'orientation professionnelle de FutureFit AI ne recommande actuellement que des CLOM et d'autres programmes de prestataires privés pour lesquels des données sont accessibles. Il omet des options de programmes d'universités et de collèges publics. Il existe des lacunes dans l'information sur les programmes pour d'autres types de programmes privés et non scolaires.

Il n'existe aucune méthode établie pour évaluer l'efficacité des outils et des ressources, et il est donc difficile d'évaluer leur utilisation.

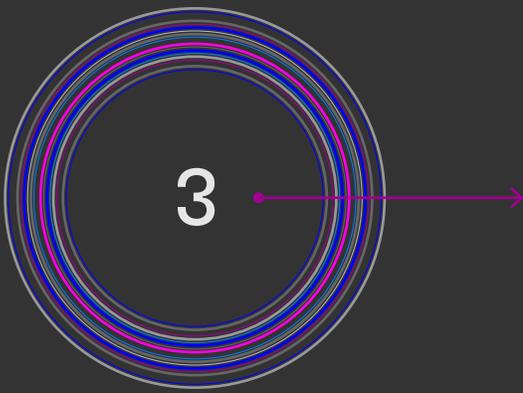
L'examen par l'OCDE des sites Web consacrés au choix d'études offre des exemples utiles de bonnes pratiques, comme l'adaptation de l'information à des groupes d'utilisateurs ciblés, la personnalisation et la simplification du contenu et la décomposition de décisions importantes en jeux de choix de moindre envergure. Néanmoins, un cadre pratique pour évaluer l'efficacité de ces types d'outils et de ressources serait fort utile. Cet exercice est compliqué par l'absence d'information accessible au public permettant de comprendre si ces outils sont réellement utilisés et par qui ils le sont (par exemple, analyses Web, données d'enquête ou autres sources).

L'information relative à l'orientation dans un cadre d'apprentissage est généralement intégrée à d'autres ressources d'orientation professionnelle.

La plupart des outils et des ressources offrent de multiples fonctions, telles que la découverte et l'évaluation de profils, d'aptitudes et d'intérêts, le développement de carrière autogéré ou organisé, l'IMT et les profils professionnels, l'harmonisation d'emplois et de possibilités d'apprentissage avec des aptitudes et des compétences ainsi que la recherche, l'appariement, la demande, le placement et la préparation en matière d'emploi. Cela contribue à la difficulté de catégoriser et d'évaluer ces outils et ressources.

Il existe des pratiques intéressantes et novatrices dans d'autres territoires de compétence dont le Canada pourrait s'inspirer.

Par exemple, comme indiqué ci-dessus, le service d'évaluation virtuelle Bob Emploi oriente les utilisateurs vers des options en matière d'apprentissage. Les outils d'orientation utilisés par les systèmes de main-d'œuvre d'États américains tracent des voies inclusives en matière d'éducation, tandis que le service de classification et de recherche de cours ESCO de la Commission européenne offre une infrastructure informationnelle commune pour soutenir un écosystème de prestataires de services d'orientation dans un cadre d'apprentissage.



Le point de vue  
d'un professionnel :  
l'orientation dans un  
cadre d'apprentissage  
grâce aux services  
d'orientation  
professionnelle



## Le point de vue d'un professionnel : l'orientation dans un cadre d'apprentissage grâce aux services d'orientation professionnelle

Au Canada, une grande partie des services offerts pour aider les gens à s'orienter dans le marché de l'apprentissage existent dans le cadre d'un modèle plus large de prestation de services d'emploi – un modèle souvent conçu dans le but premier d'aider les gens à trouver un emploi et, accessoirement, à se recycler ou à se perfectionner en vue de décrocher un emploi. En outre, aider les clients à s'orienter dans le marché de l'apprentissage n'est généralement qu'une des nombreuses fonctions des professionnels travaillant dans les services d'emploi publics (services offerts le plus souvent en dehors des établissements d'enseignement formel).

Pour illustrer ce point, l'outil d'évaluation PRIME de la Fondation canadienne pour le développement de carrière<sup>22</sup> identifie six dimensions de l'employabilité du service à la clientèle dans le cadre du travail : le soutien **préalable à l'employabilité** pour aider les clients à résoudre les problèmes systémiques qui les empêchent de se concentrer sur le travail (par exemple, un logement sûr, la garde de personnes à charge ou le transport), le soutien relatif à **d'autres influences sur l'employabilité** (par exemple, des défis personnels tels qu'une faible estime de soi, la motivation et la résilience et les sentiments de désespoir), la **prise de décisions relatives à la carrière** pour aider les clients à prendre conscience d'eux-mêmes et à se fixer un objectif professionnel, **l'amélioration des compétences et l'orientation dans le marché de l'apprentissage** pour aider les clients à comprendre les compétences et les études requises pour mener une carrière donnée et à accéder au perfectionnement professionnel approprié, la **recherche d'emploi et l'esprit d'entreprise** pour aider les clients à trouver un emploi ou à créer une entreprise, dont la rédaction d'un CV et la préparation aux entrevues ainsi que le **maintien en emploi** pour aider les clients à conserver leur emploi et à résoudre des problèmes pouvant survenir dans leur lieu de travail.

Seul le quatrième domaine de service est directement axé sur le développement de compétences et l'orientation dans un cadre d'apprentissage. De plus, les défis et les besoins auxquels sont confrontés de nombreux clients en matière d'éducation et de formation sont souvent liés à des questions qui vont au-delà de l'information et de l'orientation sur le marché de l'éducation et de la formation. C'est pourquoi les commentaires recueillis de professionnels et présentés dans cette section portent sur un ensemble beaucoup plus vaste de défis et de services qui ont une incidence sur la capacité de leurs clients à s'orienter dans le marché de l'éducation et de la formation et à accéder à ce marché.

L'analyse présentée dans cette section s'appuie sur la participation de professionnels de différentes régions du Canada à un sondage et à des groupes de discussion, sur une sélection d'entrevues avec des informateurs clés, sur un examen des compétences et sur une analyse de la littérature universitaire et grise. Les recommandations des professionnels qui ressortent de cette analyse dans la [section 5](#) s'alignent sur les principales constatations présentées dans la [section 3](#) ci-dessus.

---

<sup>22</sup> Cet outil prône des services de qualité et démontre l'efficacité des services d'orientation professionnelle. Voir le site Web de la FCDC pour en savoir plus : <https://ccdf.ca/formation-et-des-ressources-de-formation/?lang=fr>

## I Enquête auprès de professionnels et groupes de discussion

### Approche du sondage

Afin de connaître les pratiques actuelles des professionnels de l'orientation, une enquête a été distribuée dans les réseaux professionnels et par le biais d'annonces sur les médias sociaux. Les résultats partagés ci-dessous et à l'[annexe 3](#) ont été systématiquement examinés avec soin en vue d'être inclus en fonction du lieu et des fonctions professionnelles, puis analysés pour en tirer des enseignements.

Les résultats du sondage comprenaient 188 réponses complètes (à noter que le sondage comprenait 296 réponses, au total, mais que les réponses incomplètes ont été exclues). Les répondants au sondage provenaient de sept provinces : l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario, le Québec et la Saskatchewan. Plus de 61 % d'entre eux provenaient de l'Ontario, 13 %, de l'Alberta et 10 %, du Manitoba. Nous reconnaissons que le sondage n'est pas représentatif de toutes les provinces et que, compte tenu de la taille de l'échantillon, elle peut ne pas être entièrement représentative de l'expérience des professionnels.

### Approche des groupes de discussion

En plus du sondage, quatre groupes de discussion avec des professionnels de l'orientation ont été organisés. Les participants ont été choisis volontairement sur la base de questions de sélection afin de garantir l'admissibilité du sujet, et des réponses supplémentaires au sondage ont été évaluées dans l'optique de favoriser une représentation plus large des fonctions principales et des types de populations servies. Les groupes ont tenu des discussions semi-structurées d'une durée de 90 minutes et réunissant de trois à six professionnels. Ces discussions ont permis à ces derniers d'expliquer plus en détail les défis actuels des clients, de décrire les outils et les pratiques qu'ils utilisent pour soutenir leurs clients et d'établir leurs priorités et les solutions qu'ils recommandent.

## I Profil du professionnel

Sur les 188 réponses complètes, la majorité provenait de professionnels travaillant pour des organismes à but non lucratif qui fournissent des services d'emploi et sont financés par le gouvernement.

Cependant, il y avait aussi des prestataires de services d'orientation et d'emploi privés (à but lucratif).

La plus grande partie (66 %) de ces professionnels se sont identifiés comme étant des conseillers en emploi dont la fonction principale est d'aider les clients à améliorer leur employabilité et leur autosuffisance sur le marché du travail, tandis que 13 % se sont identifiés comme étant des conseillers d'orientation professionnelle dont la fonction principale est d'aider les clients à comprendre et à développer leur orientation quant à la conciliation travail et vie personnelle. Un peu plus de la moitié des répondants (55 % et 52 % de chaque groupe respectivement) ont indiqué que, dans le cadre de leurs fonctions, ils aident des clients à choisir des programmes d'apprentissage pour faire avancer leurs objectifs de carrière. Une majorité d'entre eux servent des clients de toutes les tranches d'âge, les adultes d'âge moyen (de 30 à 45 ans) constituant la clientèle la plus servie (76 %) et les adultes plus âgés (plus de 45 ans), la clientèle la moins servie (53 %).

Les répondants au sondage représentent un large éventail d'expérience et d'ancienneté, allant de moins d'un an d'expérience à des personnes travaillant dans les [services d'orientation professionnelle](#) depuis plus de dix ans (30 % des répondants). Dans cet échantillon, les professionnels en exercice depuis au moins six ans sont plus susceptibles d'être titulaires d'un diplôme d'études collégiales ou d'avoir une forme quelconque de formation accréditée ou de certification en matière d'emploi ou de développement de carrière que les professionnels en exercice depuis cinq ans ou moins. Par ailleurs, une grande proportion de répondants (de 42 à 49 %) ont indiqué que la participation à des ateliers et des congrès leur permet d'atteindre leur plus haut niveau de formation connexe.

## I Tendances et pratiques en matière de prestation de services

### Aider des clients à choisir une carrière ou une voie d'emploi

Le choix d'un objectif de carrière ou d'une voie d'emploi est une étape importante qui précède le choix parmi des options en matière d'éducation et de formation. À ce titre, nous avons voulu comprendre les outils et les pratiques les plus couramment utilisés par les professionnels.

Lorsqu'ils aident des clients à choisir un cheminement de carrière ou une voie d'emploi, une majorité des conseillers ont indiqué qu'ils utilisent le plus souvent des méthodes individuelles de prestation de services (81 %). Ces méthodes sont suivies d'outils d'auto-évaluation en ligne ou sur papier (74 %) et d'IMT sur des professions en demande (63 %). De même, une grande majorité (90 %) trouvent que la prestation de services individuelle est efficace ou très efficace. À titre comparatif, seulement 39 % et 56 % des répondants trouvent que les outils d'évaluation sur papier et en ligne sont efficaces ou très efficaces, respectivement.

La rétroaction des professionnels s'aligne sur les résultats de recherche, qui indiquent que les interventions en personne avec des professionnels de l'orientation utilisées en combinaison avec des outils en ligne sont systématiquement considérées comme constituant une meilleure pratique. Les services qui étaient accessibles uniquement en ligne, ou ceux qui n'offraient aucun soutien du personnel, se sont toujours avérés moins efficaces sur le plan de la production de bons résultats pour les clients (O'Mally et Antonelli, 2016).

De nombreux professionnels affirment utiliser des **outils généraux de connaissance de soi et d'exploration de carrière** pour aider leurs clients, bien qu'il n'y ait aucun outil ou ensemble d'outils commun qui est utilisé par la majorité d'entre eux. Ceux qui ont été le plus souvent identifiés sont l'indicateur de types [psychologiques] Myers-Briggs (20 %), Career Cruising (12 %) et le test Strong Interest Inventory® (12 %). Bon nombre de ces outils n'aident pas directement les apprenants à identifier de possibles carrières, mais se concentrent plutôt sur les qualités personnelles. Cela oblige les professionnels et les utilisateurs à comparer ensuite l'analyse aux descriptions de professions et à l'IMT. L'absence d'un outil dominant reflète un faible niveau de cohérence entre les outils et les méthodes qu'utilisent les professionnels de l'orientation.

---

23 Les outils les moins fréquemment mentionnés sont les suivants : les dimensions de la personnalité (5 %), 16 personnalités (3 %), ALiGN (3 %), True Colors (2 %), COPS (Career Occupational Preference System Interest Inventory) (2 %) et Holland Code Assessment (2 %).

En ce qui concerne l'**utilisation d'IMT**, certains professionnels ont indiqué qu'ils ont recours à la Classification nationale des professions (CNP) et à des sites Web gouvernementaux et qu'ils encouragent également leurs clients à consulter les offres d'emploi actuelles. D'autres ont fait remarquer que les ressources d'IMT peuvent parfois être périmées ou inexactes. Pourtant, la recherche suggère qu'il est important que les clients soient en mesure de consulter des parcours professionnels, des trajectoires, des revenus, des perspectives ainsi que les compétences et attributs nécessaires lorsqu'ils choisissent une carrière et un programme d'apprentissage. Selon Hofer et al. (2020), l'information destinée à soutenir la prise de décision en matière de carrière doit être présentée ou accessible selon des modalités adaptées aux besoins de différents groupes.

## **Orientation de clients vers des parcours d'éducation et de formation**

Dans le cadre de leur travail avec leurs clients, les professionnels ont identifié deux pratiques et outils clés qu'ils utilisent le plus souvent pour orienter leurs clients vers des programmes d'apprentissage axés sur la carrière : le travail individuel pour mener des recherches sur les programmes de formation offerts et pour choisir un programme (72 %) et la consultation de sites Web qui répertorient des programmes locaux de formation professionnelle et d'éducation au sein de la communauté (69 %). Les professionnels ont également mentionné la consultation des sites Web de collèges locaux et de ressources gouvernementales provinciales ou fédérales pour aider les clients à choisir des programmes de formation professionnelle et d'éducation.

La plupart des professionnels (78 %) ont indiqué qu'ils **évaluent** systématiquement ou dans la plupart des cas **la qualité et l'adéquation des programmes de formation** avant de les recommander à un client. Seuls 5 % des répondants ont indiqué qu'ils le faisaient rarement ou jamais eux-mêmes. Lorsqu'ils évaluent l'adéquation d'un programme de formation pour des clients, les professionnels ont indiqué qu'ils utilisent de l'information accessible au public sur le programme de formation et ses résultats (54 %), les expériences passées de clients ayant suivi le programme de formation en question (51 %), des soutiens aux apprenants offerts dans le cadre d'un programme (45 %) et la réputation du programme auprès des employeurs (45 %) pour décider s'ils vont recommander un programme de formation.

De même, 79 % des professionnels ont indiqué qu'ils **évaluent** toujours ou habituellement **les compétences du client par rapport aux conditions préalables d'un programme de formation ou d'éducation donné**. Il s'agissait notamment d'évaluer des titres universitaires (51 %), des compétences linguistiques (40 %) et la disponibilité d'horaires (37 %). Environ la moitié des répondants ont indiqué qu'ils aidaient également leurs clients à acquérir les **compétences préalables** requises pour suivre leur programme de formation préféré. Pour ce faire, ils orientent souvent des clients vers d'autres programmes, principalement des offres à but non lucratif qui sont à faible coût ou gratuites. Les préalables mentionnés le plus souvent étaient des programmes d'alphabétisation et de langue anglaise.

Une autre difficulté qui est ressortie de l'enquête et des groupes de discussion – une difficulté caractéristique de communautés de petite taille – est que les écoles locales n'offrent souvent pas les programmes ou la formation nécessaires pour faire certaines carrières. Dans de tels cas, les professionnels peuvent également être amenés à évaluer et à aider les clients à trouver une formation ailleurs ou encore à se réinstaller ailleurs.

## I Défis liés à la prestation de services

Dans le cadre des réponses à l'enquête et des discussions de groupe, les professionnels ont cité une série de défis auxquels leurs clients sont confrontés lorsqu'ils choisissent un objectif de carrière et suivent un programme d'apprentissage pour atteindre leur objectif. Les défis rencontrés vont d'un manque de confiance en soi et de motivation à l'exploration d'autres possibilités de carrière, à une connaissance limitée des options professionnelles offertes, à des compétences essentielles limitées, à un financement limité des programmes et au fait de ne pas satisfaire aux exigences minimales des programmes de formation et d'éducation existants qui correspondent à leurs objectifs de carrière. Aussi, certains clients sont dépassés par la quantité d'information et de désinformation qui existe. Les professionnels essaient d'aider leurs clients en ventilant l'information qui existe, en expliquant les exigences en matière d'emploi et d'éducation et en décrivant les étapes nécessaires pour se préparer à un emploi ou à une possibilité d'apprentissage ou pour y accéder. Les professionnels ont qualifié ce processus de long et de laborieux. Les détails des réponses au sondage se trouvent à l'[annexe 3](#).

Parmi les autres défis identifiés figurent les **coûts de la formation et de l'éducation et d'autres obstacles financiers** liés à la garde d'enfants, au transport, au logement et à l'accès à la technologie. Il est également nécessaire d'offrir des soutiens complémentaires (comme des services d'établissement et de santé mentale) qui, selon les professionnels, sont nécessaires pour favoriser la réussite de l'apprentissage lié à la carrière. Comme décrit précédemment, les professionnels jouent souvent des rôles multiples en aidant les clients à se retrouver non seulement parmi plusieurs options de carrière, d'éducation et de formation, mais aussi dans les services destinés à répondre à leurs besoins fondamentaux. Les **besoins croissants en santé mentale des populations clientes** ont été identifiés comme un enjeu clé dans les discussions de groupe et les commentaires formulés dans le cadre du sondage, tout comme le manque de préparation et de capacité des professionnels à répondre adéquatement aux besoins en santé mentale des clients.

Conformément aux observations des professionnels, la recherche indique qu'il existe des facteurs importants qui ont une incidence sur les parcours professionnels que les gens choisissent, notamment [traduction] « les attributs ou traits individuels, les attentes familiales et les influences culturelles en évolution rapide telles que la pauvreté, la toxicomanie, les conflits, les déplacements et la discrimination » qui peuvent rendre certains choix de carrière inappropriés ou inaccessibles (Borgen et Edwards, 2019, p. 60).

Il est intéressant de noter que [traduction] « de l'information détaillée qui aide les clients à faire des choix » a été classée par les professionnels comme le moins important des principaux défis rencontrés par des clients. En tête de liste, on trouve la « prise de décision », puis le « coût de la formation ». Cela renforce l'idée selon laquelle les clients ont besoin d'aide pour interpréter l'information et prendre des décisions en fonction de leur situation de vie et de leurs objectifs.

## I Besoins et possibilités identifiés par les professionnels

Nous nous sommes également intéressés à ce qui pourrait aider les professionnels de l'orientation à améliorer leur capacité et à travailler plus efficacement, et nous leur avons demandé **ce qui améliorerait leur capacité à aider des clients** à se retrouver sur le marché de l'apprentissage et à se diriger vers des programmes d'éducation et de formation répondant à leurs objectifs.

Les professionnels que nous avons interrogés n'ont pas fait état de très grandes préférences, mais le **développement professionnel (formation)** était prioritaire (pour améliorer leur capacité à encadrer les clients quant à leurs objectifs et décisions en matière de parcours d'éducation et de formation ainsi que pour évaluer la pertinence de programmes de formation). Des **ressources informationnelles conviviales** pour les clients, des **listes exhaustives des possibilités d'apprentissage** (et des préalables qui y sont associés) ainsi que des **options de formation professionnelle et d'éducation plus locales** figuraient également parmi les priorités.

Nous avons également demandé aux professionnels de **décrire les outils ou /les ressources qui les aideraient le plus à réaliser leur travail**. Parmi les principales priorités, mentionnons des outils et des ressources qui fournissent de l'**information et des listes de choix de carrière** tenant compte des projections du marché du travail, de la formation **pour les professionnels de l'orientation eux-mêmes sur les outils et les pratiques d'orientation professionnelle** et de meilleurs outils pour fournir des services d'orientation professionnelle et **aider les clients à évaluer leurs intérêts et leurs compétences**.

Interrogés expressément sur leurs priorités en matière de développement professionnel, des professionnels ont indiqué que les deux sujets les plus demandés étaient le renforcement de la motivation des clients et le travail auprès de clients ayant des problèmes de santé mentale.



## I Principales conclusions

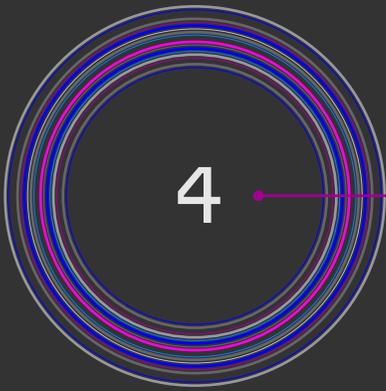
<p>La plupart des professionnels de l'orientation n'ont pas pour unique ou même principal objectif d'aider des clients à prendre une décision concernant un apprentissage futur.</p>	<p>Ce n'est qu'une des nombreuses compétences et sphères d'expertise que les professionnels doivent posséder pour soutenir leurs clients. Pour une majorité des répondants au sondage et des participants aux groupes de discussion, leur rôle principal n'est pas de soutenir des parcours d'apprentissage.</p>
<p>Les professionnels effectuent le plus souvent individuellement des recherches sur les programmes d'éducation et de formation offerts au nom de leurs clients et, à cette fin, consultent souvent les sites Web de collègues locaux.</p>	<p>Nombreux sont ceux qui consacrent beaucoup de temps à mener cette recherche individuelle sur des options de formation ainsi que sur des programmes d'aide financière, selon les conditions d'admissibilité et les mesures d'accompagnement requises.</p>
<p>Des outils d'évaluation de la personnalité sont le plus souvent utilisés pour aider des clients à se fixer un objectif de carrière ou d'emploi.</p>	<p>Dans certains cas, ces outils sont combinés à un examen d'information sur les professions tirée de la CNP. Ces outils ne sont généralement pas associés à de l'information sur les parcours de formation.</p>
<p>Des barrières financières liées au coût de la formation et aux autres aides nécessaires sont identifiées comme un obstacle majeur à l'accès à la formation professionnelle.</p>	<p>Les professionnels peuvent consacrer beaucoup de temps à aider les clients à s'y retrouver dans ces services.</p>
<p>Les professionnels ont identifié la formation pour eux-mêmes comme la solution la plus demandée pour les aider à mieux servir leurs clients.</p>	<p>Venaient ensuite des outils et des méthodes supplémentaires pour aider leurs clients à prendre des décisions en matière d'orientation professionnelle. <b>Dans nombre de cas, les professionnels travaillent avec des clients qui peinent à satisfaire leurs besoins fondamentaux.</b> Le temps de ces professionnels est souvent occupé à aider des clients à s'orienter vers des services qui répondent à leurs besoins. L'accès à un ordinateur et à Internet peut également constituer un obstacle pour ces clients.</p>
<p>Les professionnels ont identifié les besoins en santé mentale de certains de leurs clients comme un secteur de besoin croissant.</p>	<p>Dans la plupart des cas, les professionnels ne sont pas outillés pour fournir ce soutien, ce qui constitue un obstacle à la progression de clients vers l'atteinte de leurs objectifs d'apprentissage professionnel.</p>

## I Domaines nécessitant davantage de recherche

L'une des principales lacunes de notre recherche et de nos analyses concerne la compréhension et l'évaluation de l'efficacité des services d'orientation professionnelle et d'apprentissage du point de vue du client ainsi que les résultats sur le plan des services et l'optimisation des ressources. Des recherches plus approfondies sur l'efficacité et l'incidence d'approches et d'interventions précises, qui dirigeraient les gens vers des parcours d'apprentissage en forte demande et seraient axées sur les résultats à court terme et à long terme pour les clients, permettraient de contribuer à l'élaboration de solutions et de politiques progressives.

La convivialité et l'accessibilité de l'information et des ressources des programmes d'apprentissage professionnel sont des facteurs essentiels de leur efficacité. La participation des prestataires de services et des utilisateurs finaux à l'élaboration d'outils d'information et d'orientation dans les parcours professionnels contribuerait donc à améliorer leur adoption et leur probabilité de succès.





4

Possibilités  
prometteuses et  
idées novatrices



## Possibilités prometteuses et idées novatrices

Sur la base de l'analyse et des observations figurant dans la section précédente, nous présentons un ensemble de possibilités à prendre en considération dans le cadre du projet PPA de Blueprint et pour le CCF.

### I Création d'une base de données relatives à l'apprentissage en libre accès pour le Canada

Dans le cadre d'un projet très innovant de cheminement de carrière, le CCF pourrait soutenir une coalition qui dirigerait la création d'une infrastructure informationnelle commune et ouverte de l'éducation et la formation pour le Canada. Les éléments d'un tel projet pourraient comprendre ce qui suit :

**Créer une base de données commune concernant l'éducation et la formation.** Cette base de données pourrait faire office de service public pour les données relatives à l'éducation et à la formation, avec un modèle de gouvernance de confiance en matière d'intendance, de maintenance et de gestion de la collecte, de l'utilisation et du partage de données dans l'intérêt collectif.<sup>24</sup> Guidée par le principe de la séparation des données des solutions, cette base de données devrait reposer sur une architecture ouverte et structurée à laquelle les prestataires peuvent contribuer. L'écosystème des utilisateurs publics, privés et à but non lucratif devrait pouvoir accéder aux données, les télécharger et les intégrer pour développer des outils, des produits ou des services de carrière et d'orientation, éclairer la recherche et les politiques ou trouver d'autres utilisations créatives. Cet écosystème pourrait s'appuyer sur des initiatives existantes, comme le centre de données du CCF et du CIMT pour le Canada, ou y être intégré (potentiellement en tant que pilier de « données d'apprentissage » aux côtés des piliers de l'IMT et des données sur les compétences). De plus, il pourrait être soutenu par des partenariats conclus avec des acteurs de premier plan dans l'espace des données d'apprentissage, par exemple avec Credential Engine et FutureFitAI.

Les priorités en matière d'éléments de conception pourraient comprendre ce qui suit :

- **Appliquer un schéma de données à faible barrière de contribution.** En adaptant des modèles comme le registre de Credential Engine, le schéma de données commun devrait comprendre un petit nombre de champs de données de description de programme « de base » (fournisseur, programme, durée, coût, format, conditions d'admissibilité, information sur l'aide financière accessible) et les résultats du programme (notamment les taux d'achèvement, les niveaux d'emploi et de revenu) ainsi qu'un plus grand nombre de champs pour des points de données supplémentaires. Les prestataires pourraient être obligés de soumettre des données pour des champs prioritaires, ou encouragés à le faire, afin d'établir des bases de référence communes, tout en appliquant le principe du « meilleur effort » pour d'autres champs, en reconnaissant que l'information ne sera pas accessible de manière uniforme selon les établissements, les territoires de compétence et les types de prestataires.

---

<sup>24</sup> Pour un aperçu des bases de données, voir [Wylie et McDonald, 2018](#).

○ **Alimenter la base de données rapidement et au fil du temps.** Les travaux devraient commencer par l'intégration d'ensembles de données de Statistique Canada et d'autres ensembles de données accessibles au public ainsi que par l'achat de données privées, le cas échéant. Grâce à du financement public et par le biais d'exigences réglementaires, de nombreux prestataires de services d'éducation et de formation devraient être tenus de soumettre de l'information concernant les établissements et les programmes (voir les détails ci-dessous). D'autres, tels que des prestataires privés qui ne reçoivent pas de financement public, pourraient être encouragés à y contribuer volontairement en échange de l'avantage d'être inclus dans ce référentiel largement utilisé. De l'information sur les prestataires accessible au public peut également être intégrée par le biais d'API de catalogues de cours ou par l'exploration de sites Web. Cette information serait continuellement mise à jour au fil des rapports annuels ou plus fréquemment.

○ **Harmoniser l'information relative à l'apprentissage avec les compétences et les emplois.** Comme le proposent Bonen et Oschinski dans leur document de cartographie (2021), cette information sur les programmes peut être liée à des classifications de compétences, d'emplois et d'exigences professionnelles plus loin dans le parcours de l'apprenant. Plutôt que de créer de nouvelles classifications canadiennes, il serait préférable de s'aligner sur les normes internationales existantes et les meilleures pratiques (comme c'est le cas de cadres de compétences tels que O\*NET [États-Unis] et ESCO [UE]) ou sur des cadres de classification des titres de compétence en Australie et en Nouvelle-Zélande. Cette étape pourrait faire partie de l'initiative du CCF ou être un résultat non planifié lorsque des tiers ont recours à la base de données pour effectuer ce travail.

○ **Faire participer les organisations de services de carrière et les professionnels dès le début du processus.** Ces parties prenantes doivent être incluses dès le début pour s'assurer que l'architecture et le schéma de données répondront à leurs besoins d'information pour la navigation d'apprentissage, et que les fonctionnalités frontales sont conçues pour l'accessibilité et la convivialité.

Des initiatives parallèles visant à construire l'infrastructure d'information sur l'apprentissage du Canada pourraient comprendre ce qui suit :

**Inciter les gouvernements à utiliser les leviers de financement et de réglementation pour accroître la transparence de l'apprentissage.** Comme aux États-Unis, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux-territoriaux peuvent approuver le modèle et le schéma de données, et exiger des fournisseurs qu'ils fassent rapport par le biais d'une réglementation ou en tant qu'exigence pour recevoir du financement public (pour les subventions de fonctionnement des universités et des collèges, l'admissibilité au programme d'aide financière aux étudiants ou à la prestation canadienne pour la formation, ou le financement du développement des compétences dans le cadre de programmes fédéraux et provinciaux). Pour les prestataires qui ne font pas partie de ces catégories, d'autres leviers réglementaires pourraient être utilisés pour rendre obligatoire la communication de données sur les programmes et les résultats à des fins de protection des consommateurs.

---

<sup>25</sup> Le site [Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation \(EASEF\)](#), dont la dernière collecte remonte à 2008, fournit une image précieuse de la participation des travailleurs adultes à des activités de formation ou d'éducation formelles et liées à l'emploi (profil de l'apprenant, participation, soutien de l'employeur, objectifs de formation, besoins/souhaits non satisfaits).

### **Comblent d'autres lacunes en matière d'information et de données sur le marché de l'apprentissage.**

À mesure que cette infrastructure d'information prend forme, des initiatives complémentaires peuvent combler d'autres lacunes au fur et à mesure qu'elles sont identifiées. Par exemple, un accès plus facile aux données sur les études supérieures liées à l'impôt, au niveau du programme, par le biais de la PLEMT, et la résurrection de l'EASEF de Statistique Canada, qui fournit de l'information qu'une personne interrogée a décrite comme essentielle pour comprendre la participation des travailleurs adultes à des programmes formels d'éducation et de formation.<sup>25</sup>

## **I Améliorer et développer des outils et des ressources d'orientation**

En plus de la base de données proposée, il existe des possibilités pour le CCF et d'autres acteurs du système de soutenir une croissance plus robuste des ressources d'apprentissage et des outils d'orientation au Canada :

**Établir un écosystème de fournisseurs de solutions au Canada pour tirer parti de la base de données relatives à l'apprentissage afin d'améliorer la transparence de l'apprentissage et l'orientation.** La disponibilité de données et d'informations communes, centralisées et fiables sur l'apprentissage et le libre accès à ces données peuvent permettre à un marché concurrentiel de se former autour d'elles pour assurer la fourniture d'outils et de ressources de la plus haute qualité. Il pourrait s'agir de sites Web consultables (par exemple, un tableau de bord des collèges canadiens), d'outils d'orientation algorithmiques (un OpportuAvenir amélioré), de campagnes publicitaires et de communications narratives, offrant un potentiel d'innovations non encore imaginées.

**Investir dans une initiative visant à établir un cadre de normes applicables aux outils et ressources d'orientation.** Grâce à une recherche comportementale plus solide et à des tests d'outils d'orientation auprès de diverses catégories d'utilisateurs, un cadre pourrait établir des normes de base en matière de bonnes pratiques que les gouvernements, les prestataires de services d'orientation professionnelle, les professionnels de l'orientation et d'autres acteurs pourraient appliquer lorsqu'ils choisissent les outils auxquels ils auront recours. Pour aller plus loin, les prestataires de services ou les outils répondant aux critères du cadre de bonnes pratiques pourraient être validés : c'est un processus que Credential Engine entreprend avec des fournisseurs de services de son écosystème.

## I Outils et aides à l'orientation pour les professionnels de l'orientation

En s'appuyant sur les propositions ci-dessus, les stratégies suivantes permettraient de tirer parti des données d'apprentissage de niveau programme, de l'IMT et de ressources plus générales pour créer des outils d'orientation qui répondent aux besoins particuliers des professionnels du domaine et de leurs clients (voir la [section 4](#)). Ces solutions pourraient être soutenues par le gouvernement et d'autres fournisseurs de solutions :

**Un outil qui met en correspondance les emplois en forte demande qui sont à pourvoir et les programmes d'apprentissage associés** en utilisant des données d'apprentissage et l'IMT, y compris des descriptions de professions, des salaires et des exigences en matière d'éducation. Cet outil pourrait aider les clients à prendre des décisions éclairées sur les programmes d'études les plus profitables pour eux, en fonction de leurs objectifs et de leur situation.

**Un meilleur accès aux programmes offrant une formation propre à l'industrie**, sur la base de partenariats conclus avec des employeurs, afin que les clients aient l'assurance que l'achèvement d'un programme débouchera sur un emploi.

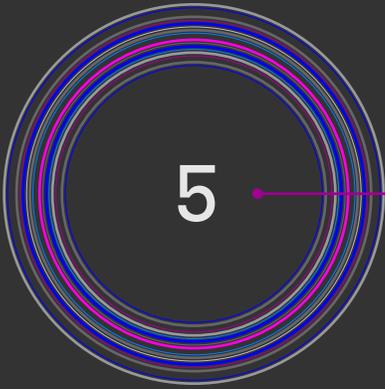
**Une plus grande disponibilité d'outils de développement professionnel et de formation pour les professionnels de l'orientation et un meilleur accès à ces outils** afin que les professionnels de l'orientation soient en mesure de développer des compétences allant de l'aide aux clients pour prendre des décisions en matière de carrière et d'apprentissage à l'aide aux clients ayant des problèmes de santé mentale.

**Une ressource centralisée de données et d'information sur les services d'accompagnement offerts localement**, afin de fournir de l'information sur les services offerts pour aider à répondre aux besoins fondamentaux de clients et permettre la participation à l'apprentissage, y compris des sources de financement pour de tels besoins. Cela existerait probablement en dehors de la base de données, mais pourrait utiliser certaines données de celle-ci.

**Des initiatives traitant des défis auxquels sont confrontés des apprenants adultes quant à leurs besoins fondamentaux non satisfaits en raison de la pauvreté**, reconnaissant que de nombreux programmes doivent déjà y consacrer des ressources. Il est essentiel de répondre à ces besoins fondamentaux pour établir des parcours professionnels adaptés.

## I Repenser les fondements des services d'emploi canadiens

En général, les principaux objectifs et les mesures des résultats de programmes de services de l'emploi sont liés à la recherche d'un emploi le plus rapidement possible. Dans de nombreux cas, les activités pouvant aider des clients à explorer et à poursuivre leur apprentissage en vue d'une carrière potentiellement mieux adaptée se voient accorder moins de poids dans les contrats de financement, ce qui peut priver ces activités de toute priorité en matière de prestation de services. Fondamentalement, pour que les organismes financés par l'État puissent améliorer leur capacité à aider leurs clients à s'orienter vers des services d'apprentissage et de perfectionnement professionnel, **le mandat central et les incitatifs financiers établis par les programmes gouvernementaux doivent être réévalués.**



5



Conclusion



## Conclusion

Ce document couvre un grand nombre de sujets, mais il peut se résumer à quelques idées simples.

La première est que le marché de l'éducation et de la formation évolue et se développe pour répondre aux demandes des travailleurs, des employeurs, des gouvernements et des marchés du travail. C'est une bonne chose, mais cela rend aussi la prise de décisions initiales plus difficile.

La deuxième est qu'un ensemble d'acteurs – gouvernements, systèmes de main-d'œuvre, grandes entreprises et jeunes pousses technologiques, philanthropes et organismes à but non lucratif – mettent en place des outils et des ressources pour aider les personnes et les professionnels de l'orientation à s'y retrouver en matière de parcours et de choix d'apprentissage. Toutefois, cet espace est encore naissant et, comme le montre l'expérience du groupe de professionnels utilisant les services d'emploi, il reste de nombreux obstacles à l'utilisation de ces outils et au développement des compétences nécessaires pour soutenir efficacement les services d'orientation.

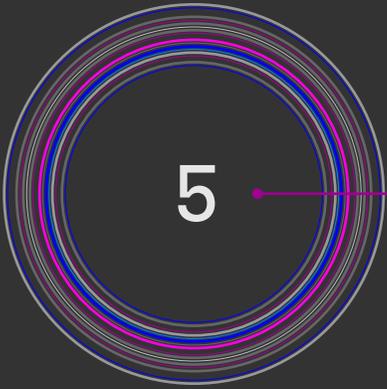
La troisième – un point essentiel – est que notre capacité à comprendre ce marché de l'apprentissage et à y naviguer dépend d'une infrastructure informationnelle adéquate à des fins d'éducation et de formation qui n'existe actuellement pas au Canada. Mais ça pourrait exister. La plupart des éléments clés et des acteurs institutionnels sont déjà en place. Il y a des initiatives passionnantes en cours, et de grands modèles internationaux dont nous pourrions nous inspirer ou avec lesquels nous pourrions nous associer. Nous voyons une grande occasion pour une innovation révolutionnaire – centrée sur une base de données relatives à l'apprentissage en libre accès pour le Canada – qui pourrait servir de moteur d'information pour catalyser les efforts visant à créer des parcours professionnels adaptés aux besoins des Canadiens.





## I Références

- Bonen, T et M. Oschinski (2021). *Mapping Canada's Training Ecosystem: Much Needed and Long Overdue. IRPP Insight 34*. Institut de recherche en politiques publiques <https://irpp.org/research-studies>
- Borgen, W. et D. Edwards (2019). « Context Counts in Career Development » dans *Revue canadienne de développement de carrière*, 18(1), p. 59-70. <https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php>
- Canadian Immigrant (2019). *List of licensing bodies for regulated professions in Canada*. <https://canadianimmigrant.ca/guides>
- Côté, A. et A. White (2020). *Higher Education for Lifelong Learners: A Roadmap for Ontario Post-Secondary Leaders and Policymakers*. Ontario 360. <https://on360.ca/policy-papers/higher-education-for-lifelong-learners>
- Credential Engine (2021). *Counting U.S. postsecondary and secondary credentials*. <https://credentialengine.org/counting-credentials-2021/>
- Flynn, M. et T. Dawson (13 avril 2021). « Building the Workforce of the Future Will Take More Than Money » dans *Barron's*. <https://www.barrons.com/articles/>
- Higher Education Strategy Associates & The Strategic Counsel (2020). *Micro-credentials: Mainstreaming mid-career skills development*.
- Hodge, E. (2020). How do OPMs work? Online program management explained. *Keystone Academic Solutions*. <https://www.keystoneacademic.com/news>
- Hofer, A., A. Zhivkovikj et R. Smyth (2020). *The role of labour market information in guiding educational and occupational choices*. Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation, n° 229. <https://doi.org/10.1787/59bbac06-en>.
- Iitzkowitz, M. (2020). *Price-to-Earnings Premium: A New Way of Measuring Return on Investment in Higher Ed*. Third Way. <https://www.thirdway.org/report/price-to-earnings-premium>
- Kato, S., V. Galán-Muros et T. Weko (2020). *The emergence of alternative credentials*. Document de travail de l'OCDE sur l'éducation n° 216, <https://www.oecd-ilibrary.org/education>
- OECD (2019). *Getting skills right: Future-ready adult learning systems*. <https://www.oecd.org/els/getting-skills-right>
- O'Mally, J. et K. Antonelli (2016). « The Effect of Career Mentoring on Employment Outcomes for College Students who Are Legally Blind » dans *Journal of Visual Impairment & Blindness* (110(5), p. 295-307. <https://doi.org/10.1177/0145482x1611000502>
- Whistle, W. (2017). *How higher education data reporting is both burdensome AND inadequate*. Third Way. <https://www.thirdway.org/report/higher-education-data-reporting>
- Wylie, B. & McDonald, S. (2018). *What is a data trust?* Centre for International Governance Innovation. <https://www.cigionline.org/articles/what-data-trust/>



5



Annexes



## Annexe 1 :

# Entretiens avec des leaders d'opinion du marché

Une série d'entretiens ciblés a complété la recherche présentée à la [section 3](#), l'objectif ayant été de recueillir les perspectives et les idées des principaux penseurs et professionnels de l'écosystème de l'éducation et de la formation.

Bien qu'il s'agisse d'un petit échantillon qui ne peut aucunement être considéré comme exhaustif, les entretiens ont permis de comprendre et de décrire l'évolution du marché de l'éducation et de la formation des adultes et de passer en revue les outils et les ressources permettant d'aider les apprenants et les professionnels de l'orientation à s'y retrouver parmi les options d'éducation et de formation.

Les entretiens, d'une durée maximale de 45 minutes, ont été menés par Zoom, un guide de discussion ayant été distribué à l'avance. Les discussions informelles étaient néanmoins ancrées dans une série de questions structurées. Les personnes interrogées ont accepté d'être identifiées dans le rapport, mais sans attribution.

## I Liste des entretiens (dans l'ordre où ils ont été menés)

1. **Noel Baldwin**, directeur, Affaires publiques et gouvernementales; **Fiona Deller**, directrice des opérations, Centre des Compétences futures
2. **Patricia Mangeol**, analyste de politiques en matière d'enseignement supérieur / responsable, OCDE
3. **Elisabeth Rees-Johnstone**, directrice générale, Formation professionnelle continue, IEPO de l'Université de Toronto; cocréatrice, InnovED
4. **Tony Bonen**, directeur de la recherche, des données et de l'analytique, Conseil d'information sur le marché du travail (CIMT)
5. **Chris Holling**, directeur des prévisions relatives au marché du travail, gouvernement de la C.-B.
6. **Hamoon Ekhtiari**, PDG, FutureFit AI
7. **Scott Cheney**, PDG; **Deb Everhart**, directrice de la stratégie; et **Jeff Grann**, responsable des solutions en matière de titres de compétence, Credential Engine
8. **Ryan Craig**, directeur général, University Ventures
9. **Anna Toneguzzo**, directrice des relations gouvernementales et de la recherche sur les politiques; **Marketa Evans**, vice-présidente des partenariats avec le gouvernement et les intervenants; **Tresanna Hassanally**, conseillère principale en politiques, Collèges et Instituts Canada (CICan)

## I Questions posées lors des entretiens

### Partie 1 : Compréhension du marché de l'éducation et de la formation

*Comment comprenez-vous l'évolution du marché de l'éducation et de la formation (y compris l'enseignement supérieur, la formation privée, les cours intensifs, etc.)?*

*Existe-t-il des taxonomies ou des modèles pour comprendre ce marché dans votre territoire de compétence ou votre domaine professionnel? Ou des territoires de compétence de premier plan sur lesquels nous devrions nous pencher?*

### Partie 2 : Recensement des ressources et outils d'orientation professionnelle

*Quels outils et ressources d'orientation professionnelle sont actuellement utilisés dans votre territoire de compétence ou domaine professionnel pour orienter les options en matière d'éducation et de formation?*

*Quelles caractéristiques doivent avoir ces ressources ou outils?*

*Quelles sont les « pratiques optimales » ou les « innovations prometteuses » sur lesquelles nous devrions nous pencher, au Canada, aux États-Unis ou à l'échelle internationale?*

### Partie 3 : Examen de solutions ou d'occasions prometteuses

*Si vous deviez conseiller les responsables de l'éducation et de la main-d'œuvre au Canada, quels types de solutions recommanderiez-vous pour relever le défi de l'orientation dans le marché en expansion rapide de l'éducation et de la formation des adultes?*

*Y a-t-il des personnes, des organisations ou des initiatives que nous devrions examiner ou auxquelles nous devrions parler?*

*D'autres idées ou questions pour conclure?*



## Annexe 2 :

# Entretiens avec des informateurs clés dans le paysage des professionnels de l'orientation

Un petit nombre d'entretiens avec des informateurs clés ont complété les activités de recherche, d'enquête et de groupes de discussion afin de mieux comprendre le paysage des services d'emploi que les professionnels de l'orientation ont décrit à la [section 4](#). Les entretiens étaient informels, d'une durée de 30 à 60 minutes, et les personnes avec qui nous nous sommes entretenus ont accepté d'être identifiées dans le rapport sans attribution.

## I Liste des entretiens

1. **Sareena Hopkins**, directrice exécutive, Fondation canadienne pour le développement de carrière
2. **Akosua Alagaratnam**, directeur exécutif, First Work
3. **Valérie Roy**, directrice générale, Aextra
4. **Carrie Axten**, gestionnaire principale, services d'emploi, Prospect Now
5. **Monika G. Feist**, présidente-directrice générale, Success Skills Centre



## Annexe 3 :

# Enquête auprès des professionnels – graphiques et tableaux supplémentaires

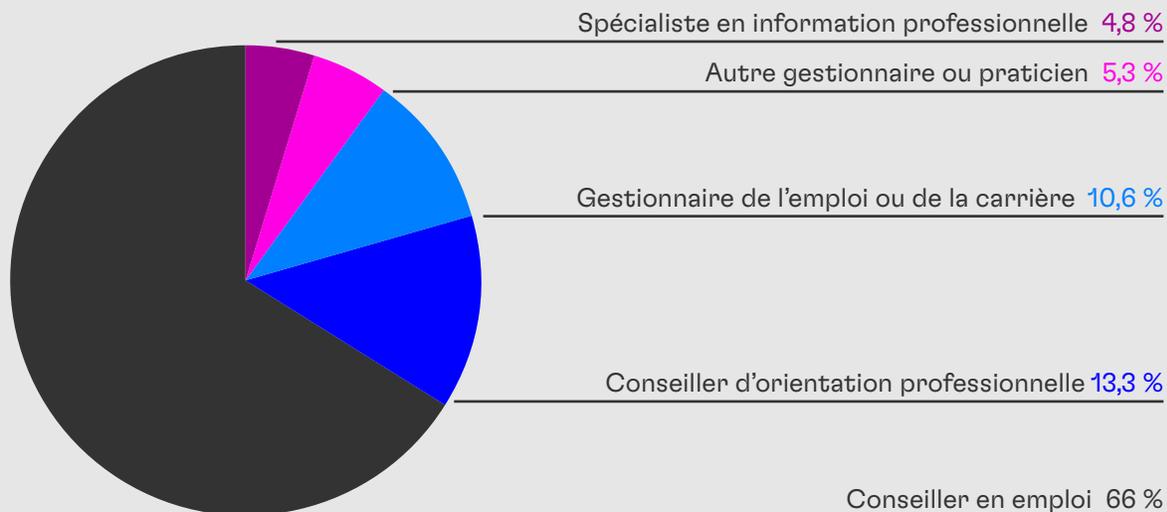
Les tableaux et graphiques suivants complètent l'analyse de l'enquête auprès des professionnels présentée à la [section 4](#).

### Enquête auprès des professionnels : type d'organisme

Type d'organismes	Nombre	Pourcentages
Prestataire de services d'emploi tiers financé par le gouvernement	100	53,2
Autre organisme communautaire à but non lucratif	47	25
Établissement d'enseignement postsecondaire	13	6,9
Prestataire privé (à but lucratif) de services d'orientation professionnelle / d'emploi	10	5,3
Établissement d'enseignement primaire ou secondaire	4	2,1
Autochtones (Premières Nations, Métis ou Inuits)	3	1,6
Agences d'ententes sur le développement des ressources humaines autochtones	3	1,6
Service d'orientation professionnelle / Unité des ressources humaines au sein d'une entreprise	3	1,6
Autre	2	1,1
Organisme gouvernemental municipal	2	1,1
École de formation professionnelle	1	0,5

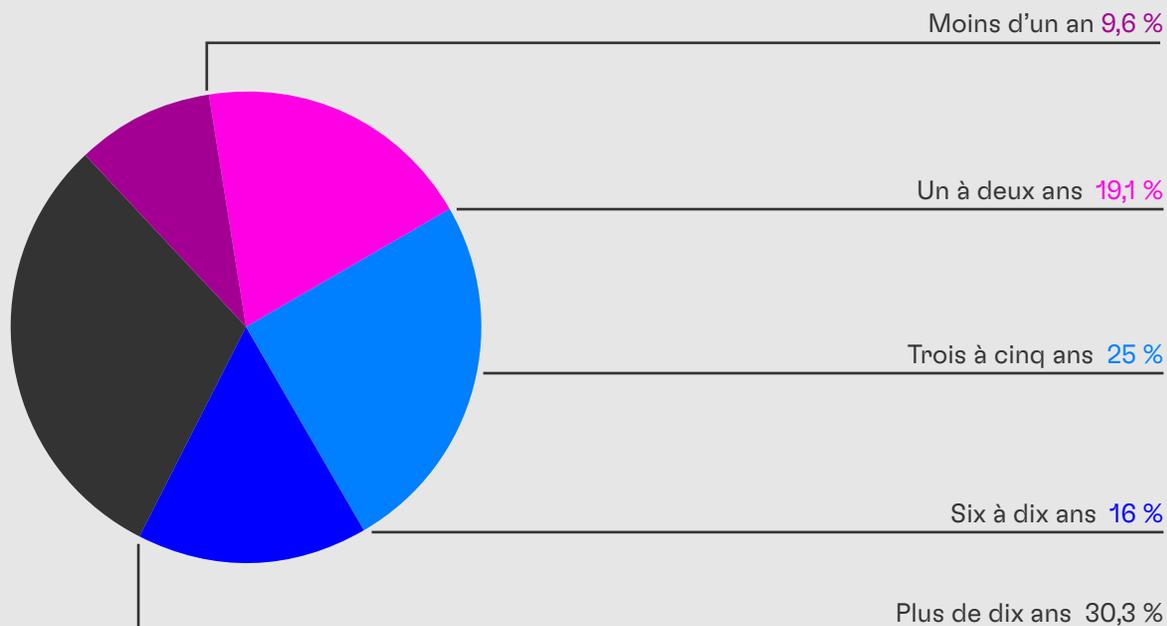
### Enquête auprès des professionnels :

rôle qui correspond le mieux à la fonction principale du professionnel (%)



### Enquête auprès des professionnels :

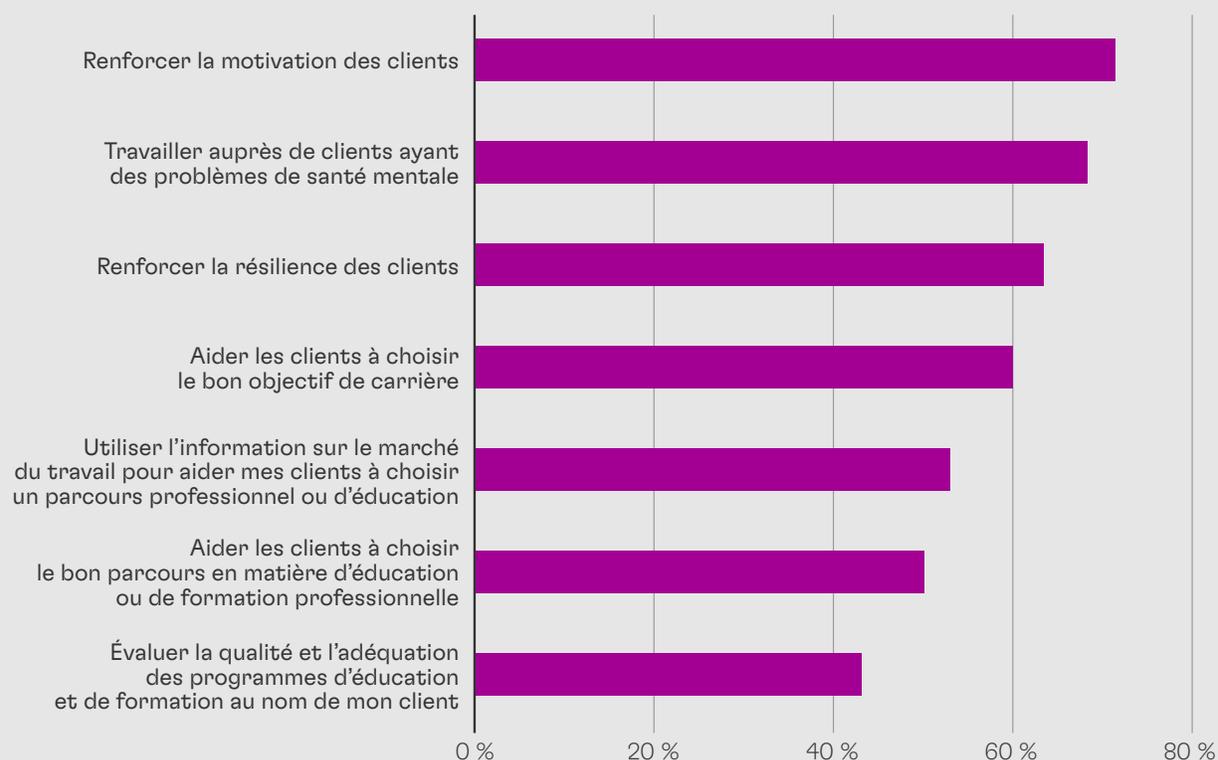
années d'expérience dans les services d'emploi ou l'orientation professionnelle (%)



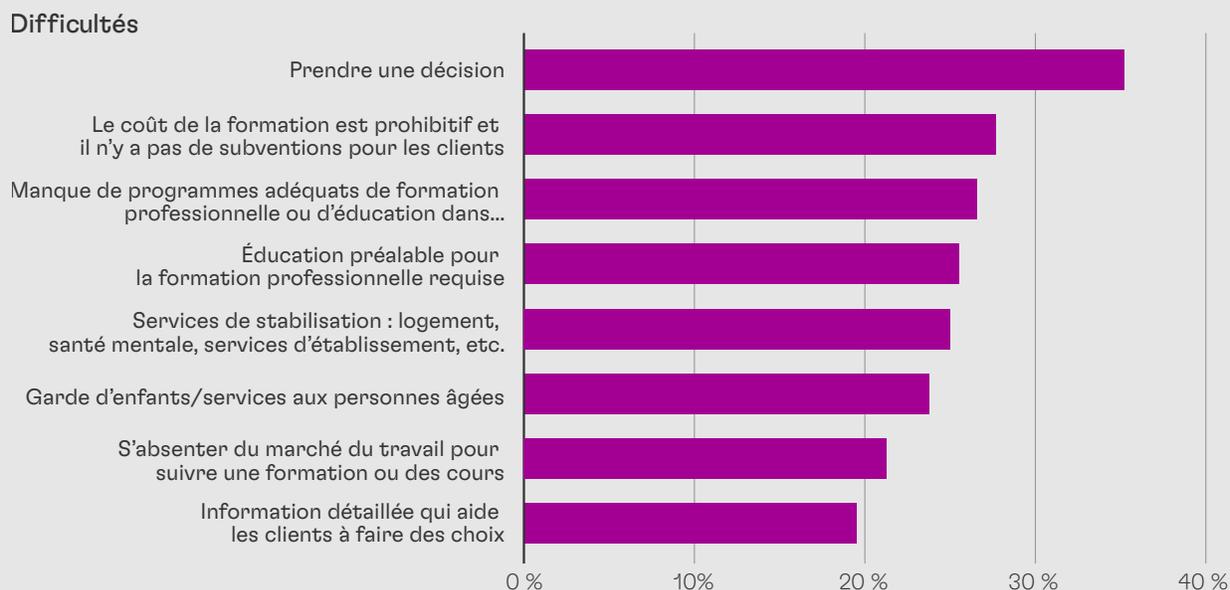
**Enquête auprès des professionnels :**  
**plus haut niveau de formation ou d'éducation formelle selon l'expérience (%)**

Expérience (années)	0 à 5 ans		6 ans ou plus	
	Counselling d'emploi	Orientation professionnelle	Counselling d'emploi	Orientation professionnelle
Atelier/Conférence	49%	42%	21%	22%
Formation accréditée ou certification	19%	22%	34%	33%
Diplôme d'études collégiales	16%	15%	23%	26%
Baccalauréat	8%	8%	14%	12%
Maîtrise ou diplôme supérieur	3%	4%	7%	6%
S.O.	6%	9%	1%	2%

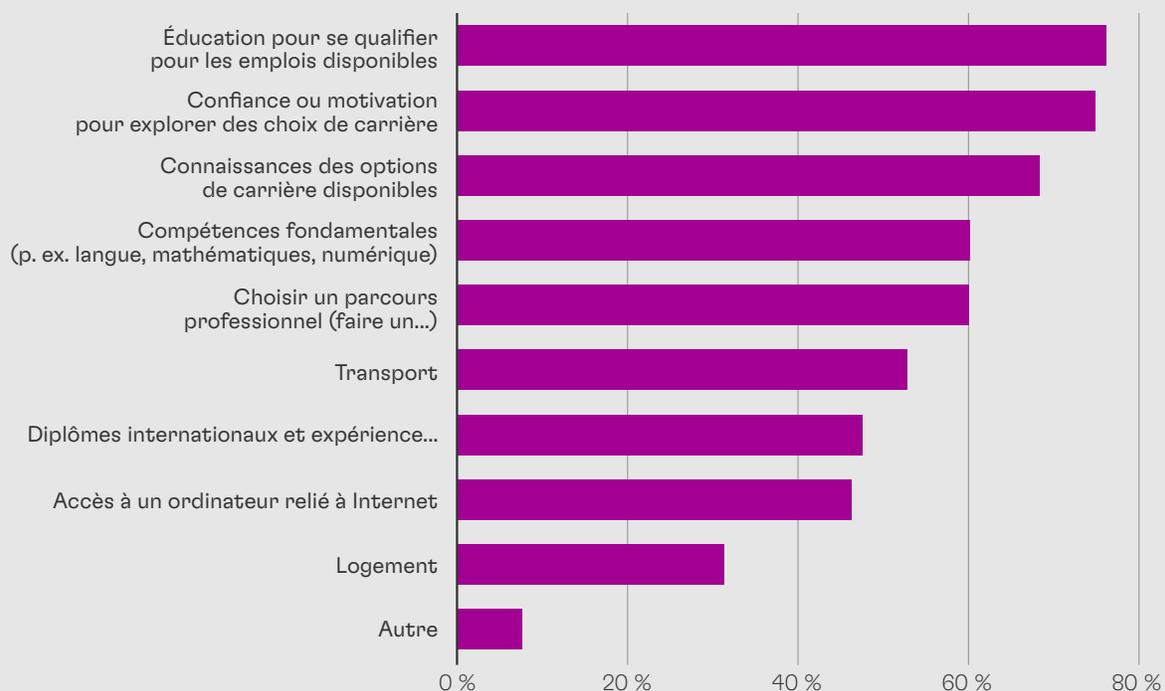
**Enquête auprès des professionnels :**  
**besoins primaires des professionnels en matière de formation / développement professionnel (%)**



**Enquête auprès des professionnels :**  
**principaux défis, du point de vue d'un professionnel, auxquels les clients sont**  
**confrontés lorsqu'ils suivent de la formation ou de l'éducation relativement au choix**  
**d'une carrière (%)**



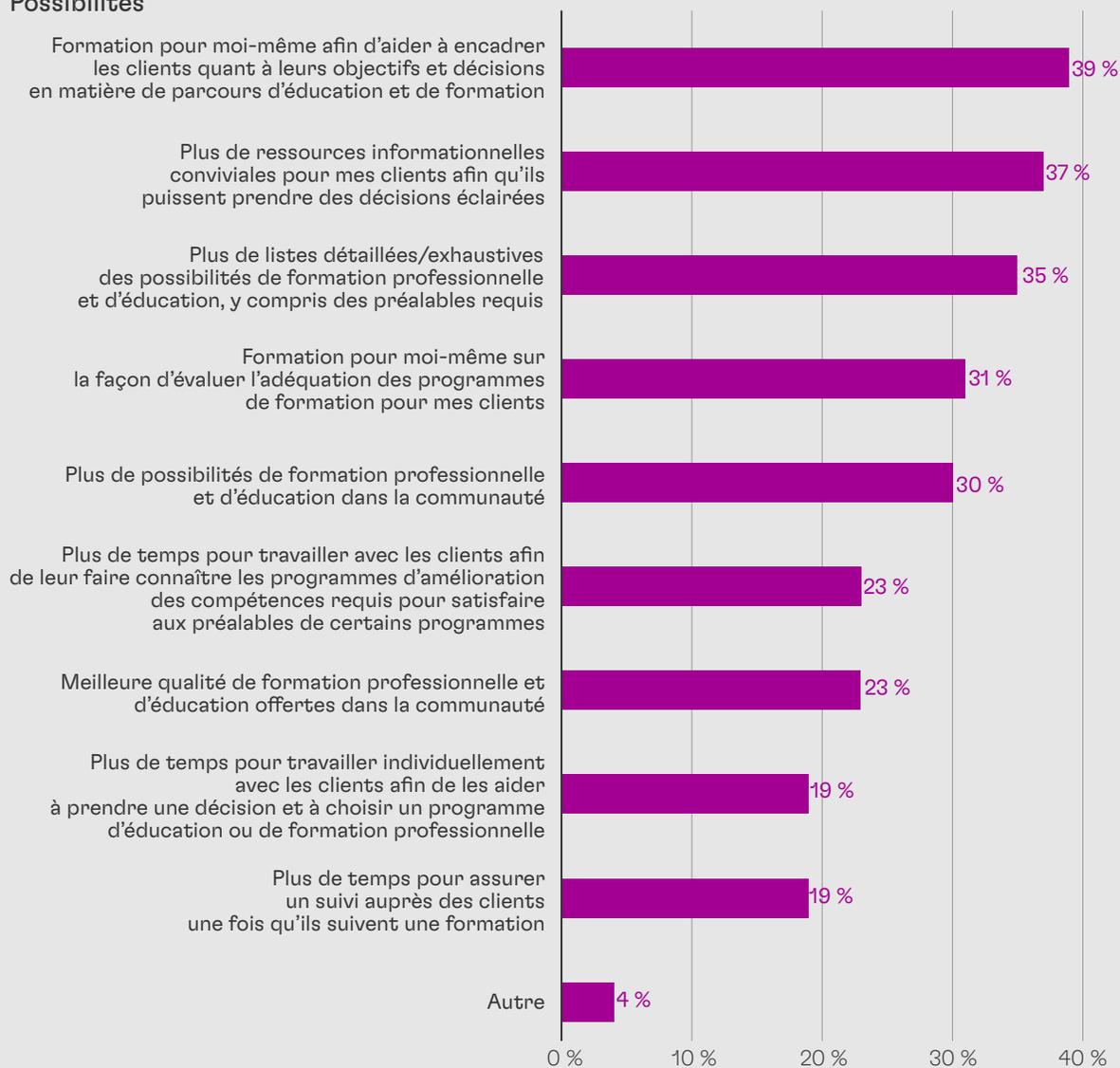
**Enquête auprès des professionnels :**  
**principaux défis, du point de vue d'un professionnel, auxquels les clients sont**  
**confrontés dans le choix d'une carrière (%)**



## Enquête auprès des professionnels :

### type de soutien qui aiderait les professionnels à aider leurs clients à choisir les bons parcours d'éducation et de formation professionnelle (%)

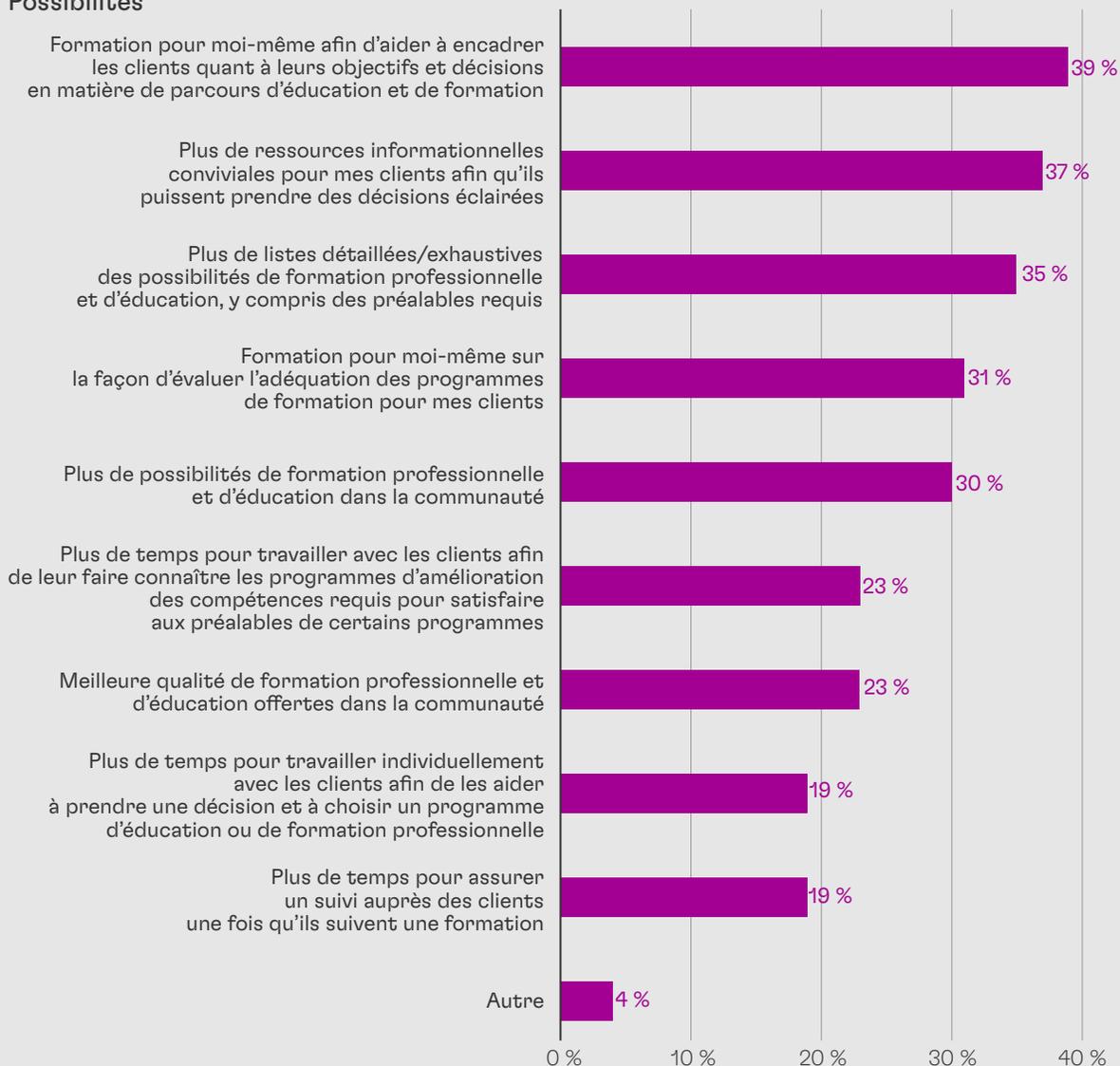
#### Possibilités



## Enquête auprès des professionnels :

### type de soutien qui aiderait les professionnels à améliorer l'efficacité de leurs services de développement de carrière (%)

#### Possibilités





## Annexe 4 :

# Analyse annotée des outils et ressources d'orientation dans un cadre d'apprentissage

L'analyse visait à trouver des exemples importants et représentatifs d'outils et de ressources d'orientation dans un cadre d'apprentissage. Il ne s'agit pas d'une analyse exhaustive. Les exemples sont regroupés en cinq catégories (classées par ordre alphabétique), qui s'ajoutent à celles décrites à la [section 3.2](#). Les exemples en grisé sont identifiés dans la figure 2 de la [section 3](#), et le texte en italique est tiré des sites Web respectifs.

## I Sites Web de gouvernements, de prestataires et d'intermédiaires

**Description :** Renseignements en ligne, sites généralement dotés de fonctions de recherche, proposés par des gouvernements, des universités, des collèges et d'autres prestataires, des centres de demandes d'admission aux études postsecondaires et d'autres intermédiaires privés ou à but non lucratif.

### Gouvernements fédéral et provinciaux canadiens

[Site Web du Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux \(CICDI\)](#) : Une source d'information faisant autorité sur l'éducation au Canada, fournie par le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC). Le [répertoire des établissements d'enseignement au Canada](#) est décrit comme la seule liste faisant autorité des établissements d'enseignement ACTUELLEMENT reconnus, inscrits ou autorisés dans les provinces et territoires du Canada. Ce répertoire comprend une [page](#) de définitions des catégories de prestataires d'enseignement publics et privés et des types de titres de compétence.

[Education Planner BC](#), gouvernement de la Colombie-Britannique : Offre des fonctions de planification du parcours éducatif, de recherche d'un programme et de demande d'admission dans des établissements d'enseignement postsecondaire à partir d'un compte unique.

WorkBC offre également un [outil de transition de carrière](#) : *Looking for a new career? Find out what careers you may be able to transition to based on your current occupation.*

[Site Web d'Emploi Ontario](#), gouvernement de l'Ontario : Le site Web dirige les internautes vers diverses ressources, notamment des programmes d'apprentissage, d'éducation des adultes et de recyclage, avec la page du [Marché du travail de l'Ontario](#) renvoyant à 500 profils d'emploi et à la [page Web](#) « Rechercher un collège privé d'enseignement professionnel en Ontario », qui fournit de l'information par prestataire, programme, durée, coût, etc.

[Site Web Explore Careers](#), gouvernement de la Nouvelle-Écosse : Site de planification de carrière permettant de *trouver des perspectives d'emploi, des salaires, des études, des parcours de formation et des profils démographiques*, ainsi que des fonctions d'IMT, d'éducation et de formation et de comparaison d'emplois. La province propose également [SkillsonlineNS](#), un *partenariat entre le ministère*

du Travail et de l'Enseignement supérieur, la CBDC et Bluedrop, qui permet à chaque habitant de la province d'accéder à des milliers de cours en ligne GRATUITS sur les sujets les plus importants du monde du travail afin d'améliorer ses compétences et ses perspectives de carrière.

[Site Formation](#), gouvernement du Québec : Liens vers divers services de formation, et information complémentaire sur la [formation professionnelle](#) (avec des options de recherche par inforouteFPT.org), l'[enseignement collégial](#) et l'[enseignement universitaire](#) dans la province.

## États-Unis et international

[CareerOneStop](#) est un outil de recherche d'offres de formation locale : Parrainé par le département américain du Travail et relié au [réseau](#) des American Job Centers, une *source d'exploration de carrière, de formation et d'emploi... [pour] fournir de l'information intégrée et facile à comprendre sur la main-d'œuvre qui aide les demandeurs d'emploi, les étudiants, les travailleurs, les intermédiaires de la main-d'œuvre et les employeurs à développer leurs capacités et à prendre des décisions économiques judicieuses dans la nouvelle économie.*

[Chicagoland Career Pathways](#) : Un répertoire consultable par celles et ceux qui sont à la recherche d'options en matière de programmes d'éducation et de formation qui : *correspondent à leurs intérêts professionnels; sont situés à proximité; donnent la priorité au recrutement de candidats comme eux; et sont gratuits, voire rémunérés.*

[HRD-Net Service](#), le service de développement des ressources humaines (HRD) de la Corée : Site du ministère du gouvernement de la Corée du Sud qui est responsable des services de l'emploi, présentant de l'information sur les programmes de formation et les résultats à des niveaux assez détaillés (y compris les taux de diplomation, les résultats en matière d'emploi, etc.). Site référencé par l'OCDE.

[National Labor Exchange](#) (États-Unis), par la National Association of State Workforce Agencies (NASWA) : *La NLx est un réseau électronique d'échange de main-d'œuvre créé en 2007... [un] partenariat public-privé qui s'appuie sur une technologie privée à but non lucratif..., la NLx recueille et distribue des offres d'emploi qui se trouvent exclusivement sur plus de 25 000 sites Web d'entreprises et banques d'emplois des États... Tous les services de NLx sont offerts gratuitement aux clients des agences de développement de la main-d'œuvre de l'État – demandeurs d'emploi et employeurs – ainsi qu'aux agences de développement de la main-d'œuvre de l'État et à des partenaires fédéraux.*

[OnwardCA](#) : *Un guichet unique pour les personnes en Californie ayant perdu leur emploi dans la foulée de la pandémie de COVID-19. Initiative d'une coalition d'entreprises et de fondations, ce programme permet aux clients de bénéficier de services essentiels (argent, nourriture, logement, garde d'enfants), d'une formation et d'une recherche d'emploi. Ce service a été proposé dans d'autres États également, sous différentes formes.*

[Washington Career Bridge](#) : *Un guichet unique pour la planification des carrières et des études. Fonctions permettant d'explorer des carrières (voir si ses talents correspondent à une carrière en répondant à un questionnaire), de prendre connaissance des tendances concernant l'emploi (découvrir si une carrière est en expansion et combien elle paie), de trouver des programmes d'éducation (rechercher près de 6 000 programmes d'éducation pour trouver les lieux et les coûts, si les étudiants ont obtenu des emplois, dans quels secteurs ils ont travaillé et combien ils ont été payés).*

## I Applications d'orientation et d'appariement de parcours professionnels

**Description :** Outils numériques, pilotés par des algorithmes, qui permettent aux utilisateurs de saisir leur profil personnel, leurs compétences et leurs préférences professionnelles afin d'être orientés vers des professions très compatibles avec des offres d'éducation et de formation correspondantes.

### Applications canadiennes (ou largement utilisées au Canada)

[Magnet](#) : Une plateforme d'innovation sociale sans but lucratif dont la mission est d'accélérer la croissance économique inclusive au Canada. [Elle offre] une technologie de mise en correspondance intelligente [et] met en relation les demandeurs d'emploi avec des possibilités de carrière qui correspondent à leurs objectifs et à leurs compétences. La plateforme s'adresse aux particuliers, aux entreprises et aux organismes de services communautaires.

[myBlueprint](#) : Un programme complet de planification de vie professionnelle/personnelle et d'éducation doté des outils dont les élèves ont besoin pour prendre une décision éclairée quant à leur avenir, destiné aux apprenants de la 7<sup>e</sup> année à la 12<sup>e</sup> année ainsi que de l'enseignement postsecondaire. L'outil canadien comprend une évaluation de la découverte et de la compatibilité avec l'emploi, un planificateur de cours, une planification d'EPS et de carrière (avec des bases de données) et un portefeuille pour le suivi des progrès.

[Jpn Transition Tool](#) de Tourism Skillsnet Ontario (OTEC) : Outil de recherche permettant de sélectionner le titre de l'emploi actuel et le lieu, qui identifie ensuite des transitions d'emploi possibles (en fonction des classifications d'emplois de la CNP de Statistique Canada) et les chevauchements de compétences (d'après O\*NET) ainsi que les salaires moyens. Certaines options sont téléchargeables.

[planext](#), MaRS Discovery District : Développé avec l'aide de [Google.org](#) et de [MaRS](#), est un outil d'information sur les carrières... Rassemblant des données de recensement et des recherches sur l'industrie, planext aide les gens à s'orienter dans le marché du travail de demain. L'outil se concentre sur trois domaines : les professions de transition de carrière, les options de formation continue et d'éducation et les emplois à l'abri de l'automatisation.

### États-Unis et international

[Astrumu](#) (É.-U.) : Vise à aider les étudiants, les collèges et universités ainsi que les employeurs à exploiter des données fiables afin d'établir les voies les plus prévisibles pour passer des études à un emploi à forte incidence.

[Emsi SkillsMatch](#) (É.-U.) : Établissez vos compétences et recevez des recommandations personnalisées en matière de carrière et d'éducation... Nous vous présenterons des possibilités d'éducation qui mettent en évidence les compétences que vous recherchez ou dont vous avez besoin pour vous donner un coup de pouce dans la recherche d'un emploi. Plus de recherches dans les catalogues de formations!

[LinkedIn Career Explorer](#) (appli internationale) : Les données de LinkedIn permettent de découvrir des parcours professionnels en faisant correspondre les compétences de la personne à des milliers de titres de postes. Il y a plus de 36 000 compétences uniques qui sont mesurées à travers plus de 6 000 titres de postes uniques sur LinkedIn.

[LinkedIn Skills Path](#) (application internationale) : Un nouvel outil pour aider les entreprises à embaucher. Les responsables des entreprises participantes établissent les compétences essentielles pour un poste. Les candidats peuvent alors... combler leurs lacunes en matière de compétences en suivant des cours gratuits de LinkedIn Learning, démontrer leurs compétences en passant une évaluation des compétences LinkedIn à choix multiples et une évaluation vidéo,, et demander à discuter avec un recruteur si l'évaluation s'avère concluante.

[Outils de planification de carrière PAIRIN](#) (É.-U.) : Tracez un chemin vers un avenir plus audacieux pour les personnes que vous servez. Une technologie personnalisée et fondée sur la science qui soutient le développement des compétences et les services de carrière dans le cadre du développement de la main-d'œuvre, des gouvernements et des établissements d'enseignement – le tout sur une seule plateforme unifiée. Cette technologie sert notamment de logiciel de gestion de la main-d'œuvre gouvernementale pour les États.

[SKILLUP](#) de CareerOneStop (É.-U.) : Un outil numérique de recherche d'emploi gratuit (pour explorer les emplois en demande pour lesquels des postes sont à pourvoir dans sa région) et l'exploration de carrière (pour explorer des carrières recommandées pour la personne). L'outil intègre des données d'O\*NET et il est parrainé par le département américain du Travail.

[Sokanu CareerExplorer](#) : La première plateforme d'avancement de carrière au monde. La plateforme propose une évaluation (sondage), des correspondances (parcours personnalisés en fonction des forces, des intérêts et de la personnalité) et une bibliothèque (exploration de plus de 1 000 carrières et diplômes).

[Workforce Compass](#) de la National Association of Workforce Boards (É.-U.) : La NAWB, qui représente plus de 500 conseils de développement de la main-d'œuvre (WDB) aux États-Unis, s'est associée à FutureFit AI pour créer une nouvelle plateforme d'orientation exclusivement destinée aux WDB.

## I Ressources de données brutes et conservées

**Description :** Ressources donnant accès à des données sur l'éducation et la formation, dans des formats téléchargeables et accessibles, ainsi qu'à des outils de recherche en ligne, des tableaux de bord et des analyses de données supplémentaires.

### Ressources canadiennes

[Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation \(EASEF\)](#) Statistique Canada : Recueillie pour la dernière fois en 2008, l' [analysis](#) fournit une image de la participation des travailleurs adultes à des activités de formation ou d'éducation formelles et liées à l'emploi (c.-à-d. le profil de l'apprenant, la participation, le soutien de l'employeur, les objectifs de formation, les besoins/désirs non satisfaits). Des [ressources connexes](#) urnissent d'autres bons produits.

[Tableau de bord des offres d'emploi en ligne au Canada](#), Conseil d'information sur le marché du travail (CIMT) : *Un outil interactif permettant aux utilisateurs d'explorer des renseignements détaillés et opportuns sur le marché du travail liés à des offres d'emploi en ligne par profession, région géographique, période et exigences professionnelles.*

[Classification des programmes d'enseignement \(CPE\) Canada 2016](#), Statistique Canada : Fournit une taxonomie des domaines d'études, plutôt que des qualifications elles-mêmes, et offre un niveau de détail élevé.

[Liste des établissements d'enseignement désignés](#), Immigration et Citoyenneté Canada : Liste dressée par le gouvernement du Canada des écoles approuvées par les gouvernements provinciaux ou territoriaux pour l'accueil d'étudiants internationaux. Pour demander un permis d'études, il faut présenter une lettre d'acceptation d'un EED.

Plateforme de liens longitudinaux entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT), accessible par le [site Web](#) du Centre de données de recherche de Statistique Canada : *Il s'agit d'une plateforme qui crée des clefs pour déverrouiller l'accès à de plus amples renseignements concernant les anciennes cohortes d'étudiants de niveau postsecondaire et d'apprentis inscrits, afin de mieux comprendre comment leur éducation et leur formation ont influencé leurs perspectives de carrière. Comprend des ensembles de données liés sécurisés (SIAI, SIEP et FFT1), des données longitudinales et des données ouvertes.*

[Indicateurs de l'éducation au Canada](#), Statistique Canada et le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC) : Présenté comme le rapport annuel du Programme d'indicateurs pancanadiens de l'éducation (le plus récent remontant à mai 2021), fournit une série de tableaux de données, lesquels sont mis à jour annuellement, sur les sujets suivants : population d'âge scolaire; financement des systèmes d'éducation; études primaires et secondaires; études postsecondaires; et transitions et résultats.

[Base de données ouvertes sur les établissements d'enseignement \(BDOEE\)](#), Statistique Canada : *Une collection de données ouvertes comprenant le nom, le type et l'emplacement d'établissements d'enseignement à l'échelle du Canada, et elle est accessible en vertu de la [Licence du gouvernement ouvert – Canada](#) (avec le [document de métadonnées](#) connexe).*

[Tableau de bord interactif des revenus des diplômés collégiaux et universitaires, CIMT](#) : Le CIMT a collaboré avec l'[Institut de recherche sur les politiques de l'éducation](#) afin de produire de la recherche en profondeur sur les revenus des diplômés collégiaux et universitaires. Les données de la PLEMT (voir ci-dessus) nous permettent de faire le suivi des revenus des diplômés postsecondaires par sanction et par domaine d'études.

[Système d'information sur les étudiants postsecondaires \(SIEP\)](#), Statistique Canada : Un fonds de données de l'ensemble des effectifs et des diplômés des collèges et universités publics par type de programme et de titre de compétence ainsi que par domaine d'études pour chaque année scolaire. La PLEMT est actuellement constituée de données du SIEP de 2009 à 2016 pour l'ensemble des provinces et territoires et de 2005 à 2016 dans le cas des provinces maritimes.

[Système d'information sur les apprentis inscrits \(SIAI\)](#), Statistique Canada : Compile des données (dossiers de 2008 à 2017) sur le nombre d'apprentis inscrits suivant une formation en classe et/ou en milieu de travail, dans un métier à qualification obligatoire ou volontaire et portant ou non la mention Sceau rouge. Il compile également des données sur le nombre de certificats provinciaux et interprovinciaux décernés aux apprentis et aux ouvriers qualifiés (« challengers »).

## États-Unis et international

[Jobs and Education Data Infrastructure](#): (Australie) : Développement de [renseignements sur le marché du travail](#) australien, l'évolution de la main-d'œuvre et les besoins actuels et émergents en matière de compétences. JEDI est un outil phare permettant le développement de ces renseignements. Les fonctions comprennent des données sur les compétences nous permettant de trouver des occasions et d'établir des liens entre l'emploi et la formation et l'éducation.

[Brighthive](#) (É.-U.) : Aide des organismes et des réseaux à découvrir des collaborations potentielles en matière de données et à partager des données entre eux de manière transparente. Entreprise privée de premier plan dans le domaine des données, qui compte un certain nombre de clients et de partenaires dans le secteur de l'éducation et de la main-d'œuvre.

[Course Report](#): Une base de données consultable sur les cours intensifs de programmation (y compris dans des villes canadiennes). Ce fut la principale source utilisée par Credential Engine.

[LMI For All](#) (R.-U.) : Service financé par le ministère britannique de l'Éducation, fournit un portail de données en ligne, une base de données et un widget appelé Careerometer. Le service vise à rendre librement accessibles des données d'IMT de grande qualité et fiables, dont la première version a été publiée en mai 2013 après des tests exhaustifs et une évaluation approfondie.

[National Student Clearinghouse Research Centre](#) (É.-U.) : De l'information et des données objectives sur les inscriptions, la mobilité, l'achèvement des études et d'autres résultats importants pour les étudiants grâce aux données du centre d'échange de données (clearinghouse); un réseau national de près de 3 600 établissements d'enseignement postsecondaire fournit des données actualisées sur les étudiants qui représentent 97 % des inscriptions dans les établissements d'enseignement postsecondaire aujourd'hui.

Base de données [Skills for Jobs](#) de l'OCDE (internationale) : Fournit de l'information de niveau national (et infranational) sur l'adéquation entre la demande et l'offre d'un large éventail de dimensions, y compris des compétences cognitives, sociales et physiques, ventilées entre plus de 150 domaines de connaissances, compétences et aptitudes propres à l'emploi.

## I Classifications consultables de compétences et de qualifications

**Description :** Référentiels internationaux, nationaux ou autres validés de professions, d'aptitudes et de compétences, de titres et de qualifications et de possibilités d'apprentissage.

### Ressources canadiennes

[Alberta Credentials Framework \(ACF\)](#) Fournit des « descripteurs » et des « normes » de titres de compétence pour 14 types de titres de compétence, regroupés par niveau (cycles supérieurs, apprentissage et premier cycle).

[Normes relatives au numérique: Directives](#), Secrétariat du Conseil du Trésor : Un cadre de compétences numérique (166 au total) du gouvernement du Canada, développé avec Credential Engine et accessible par l'outil Credential Finder lié au registre.

[Résultats d'apprentissage relatifs à l'employabilité \(Ontario\)](#) : Site Web du gouvernement provincial décrivant des compétences essentielles dans six catégories que les diplômés collégiaux doivent démontrer de façon fiable et qui sont à ce jour utilisées et adaptées par les collèges de l'Ontario.

[Cadre de classification des titres de compétence de l'Ontario](#) Probablement le CCTC provincial le plus détaillé, il définit 13 types différents de titres de compétence.

### États-Unis et international

[Australian Qualifications Framework](#) La politique nationale en matière de titres de compétence réglementés dans les secteurs australiens de l'éducation et de la formation, englobant l'enseignement supérieur ainsi que la formation professionnelle et les écoles de formation professionnelle. Comprend dix niveaux, du certificat au doctorat.

[Australian Skills Classification](#): Destinée à être un « langage commun » en matière de compétences, l'ASC définit la gamme des compétences liées aux professions et permet d'explorer les liens entre ces compétences et la transférabilité de celles-ci. Liée à la [Jobs and Education Data Infrastructure](#) (JEDI).

Credential Engine (É.-U.) : *La transparence des titres de compétence peut contribuer à harmoniser nos efforts dans le domaine de l'éducation et de la formation afin d'offrir des voies d'accès plus efficaces à ces possibilités d'éducation et de formation.* [L'outil Credential Finder](#) extrait du [registre](#) de titres de compétences; documents de recherche de 2021 sur le [décompte](#) de titres de compétence, les [dépenses](#) en formation et en éducation et la [visualisation](#) du système.

Cadres de compétences de la Commission européenne : par exemple, le [Digital Competence \(compétence numérique\)](#), [Entrepreneurship \(entrepreneuriat\)](#) et [Personal Social and Learning \(apprentissage personnel et social\)](#)

[Cadre européen des certifications \(CEC\)](#) : L'Union européenne a mis en place le CEC comme un outil de transposition permettant de rendre les qualifications nationales plus compréhensibles et plus comparables entre elles. Le CEC vise à soutenir la mobilité transfrontalière des apprenants et des travailleurs, ainsi qu'à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et le développement professionnel dans toute l'Europe... Comptant [8 niveaux](#), le CEC est un cadre, fondé sur les résultats d'apprentissage, pour tous les types de qualifications [...] étroitement lié aux [cadres nationaux des certifications](#).

IEEE Standards Association (internationale) : Le [The Defining Competencies Working Group](#) soutient une norme technique en matière de données définissant des compétences, avec des pratiques recommandées pour définir les types d'information que la norme code comme des données interopérables, c'est-à-dire des données qui définissent une compétence, une connaissance, une capacité, une attitude, une habitude de pratique, un comportement ou un résultat d'apprentissage.

[Classification Internationale Type de l'Éducation \(CITE\)](#) : Un cadre exhaustif pour organiser les programmes éducatifs et la certification en appliquant des définitions uniformes et convenues à l'échelle internationale afin de faciliter les comparaisons entre les systèmes éducatifs des pays.

[New Zealand Qualifications Authority](#) Entité gouvernementale qui supervise l'Evaluative Quality Assurance [Framework](#), qui s'applique à l'ensemble des qualifications, tant secondaires que tertiaires. Elle compte l'application la plus développée de [micro-credentials](#) dans le cadre de sa structure.

[Open Skills Network](#) (É.-U.) : Une coalition d'employeurs, de prestataires de services éducatifs, de militaires et d'autres parties prenantes qui se consacrent à la promotion de l'éducation et de l'embauche fondées sur les compétences. [Elle] met en œuvre des descripteurs de compétences riches (RSD), développe des ensembles d'outils ouverts (OSMT), crée un réseau national de bibliothèques de compétences et développe une communauté de pratique en matière de compétences.

[T3 Innovation Network](#), Chambre de commerce américaine : Vise à définir ce que devrait être un dossier d'apprenant à vie fondé sur les compétences... Moderniser la technologie et faire progresser les normes en matière de données afin de parvenir à un partage transparent des données tout au long du parcours éducatif et professionnel d'une personne et habiliter les personnes en leur fournissant un bilan validé de leurs aptitudes et compétences que tous les employeurs seront en mesure de comprendre.

## I Guides et analyses publiés

**Description :** Documents et outils connexes, généralement des PDF téléchargeables et imprimables, qui présentent des ressources d'orientation professionnelle, des analyses de groupes de réflexion ou d'autres ressources.

### Ressources canadiennes

L'[application](#) « Employment in 2030 » du Brookfield Institute, dans le cadre d'un projet de recherche en plusieurs phases pour Emploi et Développement social Canada (EDSC), allie la prospective, les connaissances d'experts et l'apprentissage automatique pour créer une prévision de ce à quoi pourraient ressembler les professions canadiennes en 2030.

Services d'orientation professionnelle du Collège George Brown : Comprend des [ressources](#) en matière de curriculum vitæ, d'entrevues, de recherche d'emploi, de réseautage et d'exploration (de carrière), ainsi que des [services d'orientation professionnelle](#), dont du soutien et des conseils entre pairs dans le cadre de rencontres individuelles et d'ateliers entre autres formats.

[Career Compass](#) de l'Université Ryerson : Un guide de carrière et de recherche d'emploi fourni par le Career and Co-Op Centre de l'établissement sous la forme d'un document PDF de 90 pages. L'une des [ressources de développement professionnel](#), qui comprend également la recherche d'emploi (Magnet et autres sites), des conseils relatifs à la carrière, des ateliers/événements et des rendez-vous avec un membre de l'équipe de formation au cheminement de carrière

[Guide Good Jobs for Today and Tomorrow](#) de WorkBC : Un guide sur les parcours professionnels et éducatifs en Colombie-Britannique, prenant la forme d'un document PDF de 25 pages. Ce guide fournit notamment une perspective du marché du travail, des renseignements sur la formation et les études postsecondaires ainsi que les compétences et les professions en forte demande.

### États-Unis et international

[Site Web](#) A Stronger Nation de la Lumina Foundation pour le rapport (2021) et l'outil d'exploration d'objectifs en ligne : Cet outil interactif de données permet de suivre le niveau d'études postsecondaires d'Américains en âge de travailler (25 à 64 ans). Depuis 2008, la proportion de personnes titulaires d'un diplôme d'enseignement postsecondaire a augmenté de 10 points de pourcentage, pour atteindre 51,9 % (ce qui reste bien en deçà de la cible de 60 %).

