

Changements de carrière compte-rendu du projet

Introduction

Changements de carrière était un projet pilote dont la prestation était assurée par [NorQuest College](#). Son objectif était d'aider les travailleurs en mi-carrière les plus affectés par le ralentissement économique en Alberta à se tourner vers d'autres emplois, à suivre des formations pour obtenir un certificat ou à trouver des stages en entreprise pour une nouvelle carrière. Au printemps de 2019, NorQuest College a reçu une bourse du Centre des Compétences futures (CCF) pour financer la prestation du projet.

En tant que partenaire du consortium du Centre des Compétences futures, Blueprint travaille avec des partenaires et des parties prenantes pour générer et utiliser des données probantes dans la résolution des défis pressants des compétences futures. Nous avons travaillé avec NorQuest College pour recueillir des données afin de comprendre quelles populations ont participé au projet pilote et quelles furent les impacts sur les participants. NorQuest College a également mené ses propres recherches sur le projet.

Le programme **Changements de carrière** visait particulièrement les personnes suivantes :



Le projet a permis aux participants de découvrir à leur rythme des possibilités de carrière et de formation pendant un an, avec un accompagnement individualisé. Les participants progressaient dans le programme en trois phases (veuillez noter que toutes les composantes du programme ont été offertes en ligne en raison des répercussions de la pandémie de la COVID-19) :

Phase 1

Exploration professionnelle

- Faire une autoévaluation
- Élaborer un plan de carrière

Phase 2

Perfectionnement professionnel

- incluant une nouvelle formation
- Réviser les plans de carrière avec des accompagnateurs en gestion de carrière
- Déterminer les cours NorQuest pertinents
- Assister aux événements de réseautage
- Interagir avec le portail en ligne

Phase 3

Réflexion professionnelle

- Faire une évaluation de l'employabilité
- Analyser la progression dans le programme
- Élaborer des plans de carrière à long terme avec les accompagnateurs en gestion de carrière

Approche

Blueprint a recueilli les données des sondages des participants ayant consenti à participer à nos activités de collecte de données. NorQuest College nous a aussi communiqué des données administratives pour nous permettre de savoir qui avait suivi le programme et de connaître les résultats obtenus. Ces données nous ont surtout permis de répondre à quatre questions :

1 Qui a participé au projet pilote, et ces participants faisaient-ils partie des populations cibles?	2 Les participants étaient-ils satisfaits du projet pilote?	3 Les participants ont-ils terminé la formation avec succès? Quelle était la durée moyenne de la participation au programme?	4 Quels ont été les résultats des participants en matière d'emploi et de formation?
---	--	---	--

Des 123 participants au programme invités à participer aux activités de collecte de données de Blueprint, 29 (24 %) ont consenti à y prendre part. Les 29 participants ont tous répondu à un sondage de base au début du programme. Quatorze d'entre eux ont répondu à un sondage de fin de programme après l'avoir terminé ou s'en être retirés, ou quand le programme s'est conclu, et trois ont répondu à un sondage de suivi trois mois plus tard. En raison du faible taux de participation aux évaluations et des faibles taux de réponse aux sondages de fin de programme et de suivi, les conclusions tirées des résultats et des expériences des participants au programme doivent être interprétées avec circonspection.

Notre collecte de données a été guidée par notre **cadre de résultats communs**, un ensemble de résultats et de données sociodémographiques sur les participants utilisé pour produire des données probantes cohérentes et comparables pour l'ensemble des projets financés par le CCF.

Résumé des principales constatations

Parmi les participants qui ont consenti à participer aux activités de collecte des données :

Adhésion au programme et achèvement

62 % (18/29) étaient des femmes
La moyenne d'âge était de **45 ans**
10 % (3/29) étaient de nouveaux arrivants
7 % (2/29) étaient sans emploi et travaillaient auparavant dans les industries du pétrole et du gaz
77 % (17/22) ont terminé le programme, en 11,8 mois en moyenne

Satisfaction à l'égard du programme

55 % (6/11) étaient satisfaits ou très satisfaits du programme dans l'ensemble
82 % (9/11) recommanderaient ou ont recommandé le programme

Résultats en matière d'emploi

48 % (14/29) avaient un emploi au début du programme et **64 % (9/14)** en avaient un à la fin du programme
50 % (7/14) gagnaient plus de 40 000 \$ au début du programme et **67 % (6/9)** à la fin du programme

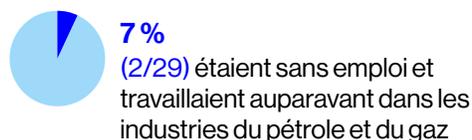
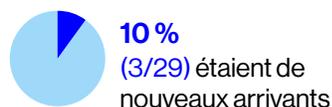
Résultats en matière de formation

71 % (10/14) étaient inscrits dans des programmes de formation à la fin du programme

Adhésion au programme et achèvement

Le programme n'a pas attiré beaucoup de travailleurs des industries du pétrole et du gaz ou de nouveaux arrivants, mais il a rejoint des femmes et des travailleurs en mi-carrière.

Parmi les répondants au sondage de base au début du programme :

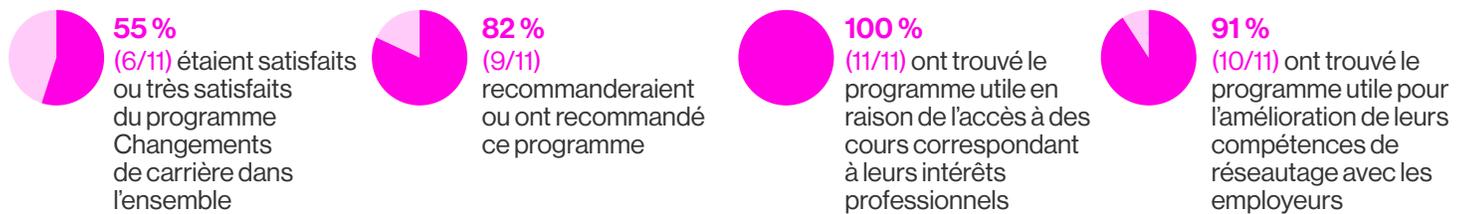


45 ans
L'âge moyen

La plupart des participants dont l'état d'achèvement du programme est connu l'ont terminé. Lorsque le programme est arrivé à sa fin le 30 juin 2021, **77 % (17/22)** des participants avaient terminé le programme, en une moyenne de **11,8 mois**. L'état d'achèvement des sept autres participants est inconnu.

Satisfaction à l'égard du programme

Les participants ont déclaré que le programme était utile pour l'amélioration de leurs compétences et la réalisation de leurs objectifs de carrière, et 82 % le recommanderaient.



Résultats en matière d'emploi et de formation

Le taux d'emploi des participants semble avoir augmenté durant la période couverte par le programme.

48 % (14/29) des répondants au sondage de base avaient un emploi, alors que 64 % (9/14) des répondants au sondage de fin de programme en avaient un.

50 % (7/14) des répondants au sondage de base avaient un salaire de plus de 40 000 \$ au début du programme, alors qu 67 % (6/9) des répondants au sondage de fin de programme avaient un salaire supérieur à 40 000 \$. Des répondants au sondage de fin de programme qui avaient un salaire de plus de 40 000 \$ au moment de terminer le programme ou de s'en retirer, 80 % (4/5) avaient un salaire inférieur à 40 000 \$ au début du programme. L'autre répondant n'avait pas déclaré son salaire dans le sondage de base.

Les trois participants qui ont répondu au sondage de suivi trois mois plus tard avaient tous un emploi à ce moment-là.

La majorité des répondants étaient inscrits dans des programmes de formation à la fin du programme.

71 % (10/14) des répondants au sondage de fin de programme étaient inscrits dans des programmes de formation au moment de terminer le programme ou de s'en retirer, ou quand le programme s'est conclu.

Tableau 1 : Salaires des participants au programme Changements de carrière

FOURCHETTE DE SALAIRES	SONDAGE DE BASE*	SONDAGE DE FIN DE PROGRAMME**
Moins de 20 000 \$	21.4 % (3/14)	11.1 % (1/9)
20 000 \$ – 39 999 \$	28.6 % (4/14)	22.2 % (2/9)
40 000 \$ et plus	50 % (7/14)	66.7 % (6/9)

* % des répondants au début du programme

** % des répondants au moment de terminer le programme ou de s'en retirer, ou quand le programme s'est conclu

À propos de Blueprint

Blueprint a été fondée sur le principe que les données probantes sont un outil puissant pour le changement. Nous travaillons avec des décideurs politiques et des conseillers en orientation professionnelle pour créer et utiliser des données probantes dans la résolution de problèmes complexes de politiques et de programmes. Notre vision est celle d'un écosystème de politique sociale où les preuves sont utilisées pour améliorer les vies, construire de meilleurs systèmes et politiques et conduire le changement social.

Notre équipe est composée d'un groupe multidisciplinaire de professionnels possédant des compétences diverses en matière de recherche en politiques, d'analyse des données, de conception, d'évaluation, de mise en oeuvre et de mobilisation des connaissances.

En tant que partenaire du consortium du Centre des Compétences futures, Blueprint travaille avec des partenaires et des parties prenantes pour générer et utiliser des données probantes dans la résolution des défis pressants des compétences futures.

À propos du Centre des Compétences futures

Le CCF est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à préparer les Canadiens à leur réussite professionnelle. À notre avis, les Canadiens devraient être confiants quant aux compétences qu'ils possèdent pour réussir au sein d'une main-d'œuvre en constante évolution.

À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons pour définir, tester, mesurer et partager de façon rigoureuse des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les Canadiens ont besoin pour prospérer dans les jours et les années à venir.

Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université Ryerson, Blueprint et le Conference Board du Canada, et est financé par le [Programme des compétences futures du gouvernement du Canada](#).