

Faciliter la transition entre l'école et le travail : Perspectives et enseignements

Bulletin Apprentissage et perspectives



Centre des
Compétences futures



Table des matières

| | |
|--|----|
| Enseignements et perspectives | 1 |
| La transition école-travail | 2 |
| Encadré A. Apprendre par l'innovation | 7 |
| Encadré B. Comment les décideurs canadiens ont-ils abordé les questions de transition école-travail ? | 9 |
| Comment l'écosystème des compétences peut-il accroître les taux de participation des jeunes à l'éducation ? | 10 |
| Comment les établissements d'enseignement peuvent-ils mieux préparer les jeunes au monde du travail ? | 14 |
| Comment les jeunes sans expérience peuvent-ils acquérir une expérience professionnelle pertinente ? | 19 |
| Comment pouvons-nous encourager les employeurs à embaucher les jeunes marginalisés et à investir en eux ? | 21 |
| Comment pouvons-nous mieux intégrer les services pour appuyer les jeunes demandeurs d'emploi ? | 29 |
| Conclusion | 33 |



Enseignements et perspectives

Le Canada a exprimé sa foi collective dans l'éducation en tant que voie essentielle pour aider les jeunes à obtenir de bons emplois et prospérer économiquement. Le Centre des Compétences futures (CFF) a investi dans 60 projets qui travaillent avec des groupes de jeunes sur une variété de questions, dont beaucoup sont liées aux défis inhérents à la transition de l'école au travail.

Ce bulletin d'enseignements explore sept projets qui s'attaquent de manière concertée aux aspects essentiels des défis de la transition école-travail.

Questions explorées

- *Comment l'écosystème des compétences peut-il accroître le taux de participation des jeunes à l'éducation ?*
- *Comment les établissements d'enseignement peuvent-ils mieux préparer les jeunes au monde du travail ?*
- *Comment les jeunes sans expérience peuvent-ils acquérir une expérience professionnelle pertinente ?*
- *Comment pouvons-nous encourager les employeurs à embaucher les jeunes marginalisés et à investir en eux ?*
- *Comment pouvons-nous mieux intégrer les services pour appuyer les jeunes demandeurs d'emploi ? seekers?*



La transition école-travail

“La transition de l’école au travail – cette période charnière où un étudiant quitte l’enseignement pour le marché du travail – est un processus vital dans la vie d’un jeune.”

Environ 5,9 % de la richesse nationale est consacrée à l’éducation, ce qui place le Canada dans le peloton de tête des pays de l’OCDE en matière de dépenses en éducation en pourcentage du PIB. Comme dans d’autres pays où l’emploi salarié formel est la norme, le « rendement de l’éducation » a été impressionnant selon la plupart des normes.¹ Le niveau d’éducation est l’un des meilleurs indicateurs de la capacité des jeunes à trouver un emploi, à gagner plus et à obtenir une meilleure qualité de travail. Et grâce aux investissements dans l’éducation, les jeunes Canadiens d’aujourd’hui sont plus instruits que toute autre génération précédente.²

La transition de l’école au travail – cette période charnière où un étudiant quitte l’enseignement pour le marché du travail – est un processus vital dans la vie d’un jeune. Alors que les jeunes adultes cherchent à réaliser leurs aspirations et à acquérir leur indépendance économique, cette période de transition cruciale est doublement liée aux occasions et à l’enthousiasme d’une part, et aux défis et à l’inquiétude d’autre part. Pourtant, malgré des progrès significatifs en matière de niveau d’éducation au cours des dernières générations, la transition entre l’école et le travail reste une période notoirement difficile. Parmi les défis à relever, citons les suivants :

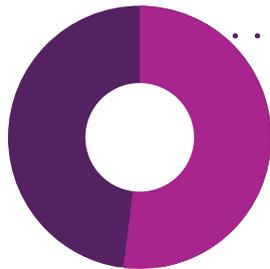
- **Disparités en fonction du niveau d’éducation** : L’éducation étant un prédicteur clé des résultats sur le marché du travail, les jeunes ayant un faible niveau d’éducation sont plus susceptibles d’avoir des difficultés à passer de l’école au travail. En 2020, les jeunes Canadiens âgés de 15 à 24 ans n’ayant pas obtenu de diplôme d’études secondaires affichaient un taux de chômage de 25 %, soit un taux beaucoup plus élevé que celui

1 À l’échelle mondiale, on estime qu’une année supplémentaire de scolarité produit un rendement privé moyen de 9 % par an en termes de revenus, soit entre 3 et 6 % dans l’OCDE. Le rendement social est plus difficile à quantifier, mais des niveaux d’éducation plus élevés sont souvent associés à de meilleurs résultats en matière de santé, à des niveaux de criminalité plus faibles et à des niveaux de vie globalement plus élevés. En outre, l’éducation est associée à la croissance économique ; dans l’OCDE, l’augmentation de la productivité du travail a représenté au moins la moitié de la croissance du PIB par habitant entre 1994 et 2004.

2 La proportion de jeunes Canadiens âgés de 25 à 34 ans détenant un diplôme d’études postsecondaires atteint un niveau record de 73 %, en hausse par rapport à 59 % en 2000. De plus, les jeunes Canadiens de 25 à 34 ans obtiennent plus de diplômes avancés (baccalauréat, maîtrise ou doctorat) que les Canadiens plus âgés de 55 à 64 ans (39 % comparativement à 24 %).



des jeunes ayant obtenu un diplôme universitaire (16,8 %). En outre, une enquête menée par l'Environics Institute et le Centre des Compétences futures (2021) a révélé qu'un jeune Canadien sur trois avait modifié ses projets d'études postsecondaires à la suite de la pandémie, soit en interrompant ou en reportant ses études, soit en retournant en classe. **Les jeunes personnes autochtones, noires et ayant un handicap étaient beaucoup plus susceptibles que la moyenne d'avoir interrompu leurs études postsecondaires ou leur**



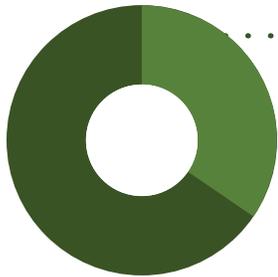
52 % des jeunes
n'ayant pas de
diplôme d'études
secondaires
avaient un emploi.



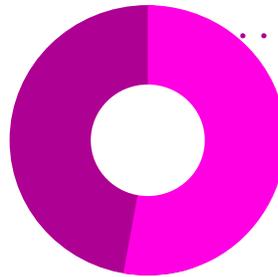
• 1/3 des jeunes ont **modifié**
• **leurs projets** d'études
• postsecondaires en **raison de**
• **la pandémie.**

- **Attitude des employeurs envers les jeunes :** Certaines recherches ont montré que les jeunes, en particulier ceux qui ont un niveau d'éducation plus faible ou ceux qui appartiennent à des groupes en quête d'équité, se heurtent à l'attitude négative des employeurs lorsqu'ils cherchent du travail. Une enquête mondiale McKinsey de 2015 auprès des employeurs a révélé que seuls 34 % d'entre eux étaient d'accord pour dire que les jeunes sont préparés au travail. Une enquête réalisée en 2013 par Pathways to Education a révélé que 54 % des Canadiens estimaient que «les jeunes ne sont même pas modérément préparés à satisfaire aux besoins du marché du travail émergent». De plus, des recherches menées au Canada et dans d'autres contextes mondiaux ont constamment montré que les jeunes issus de groupes en quête d'équité sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination dans les pratiques d'embauche. Il existe toutefois certaines preuves que l'achèvement des études postsecondaires améliore la perception des employeurs. Un sondage réalisé en 2016 par le Business Council of Canada a révélé que les deux tiers des employeurs du secteur privé croyaient que les nouveaux diplômés postsecondaires étaient prêts à intégrer le marché du travail.
- **Précarité et surqualification :** Les jeunes qui quittent l'école doivent souvent faire des compromis entre la recherche d'un emploi immédiat pour satisfaire

“Des recherches menées au Canada et dans d'autres contextes mondiaux ont constamment montré que les jeunes issus de groupes en quête d'équité sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination dans les pratiques d'embauche.”



34 % des employeurs étaient unanimes pour affirmer que les **jeunes sont bien préparés au travail.**



54 % des employeurs estiment que “**les jeunes ne sont même pas moyennement préparés** à répondre aux besoins du marché du travail émergent”.

aux besoins urgents du ménage et un emploi correspondant à leurs compétences et à leurs ambitions, qui peut prendre plus de temps à obtenir. Les tendances récentes indiquent que les jeunes choisissent de plus en plus la première voie. Depuis les années 1980, la nature de l'emploi des jeunes est devenue plus précaire, les jeunes et les moins instruits étant représentés de manière disproportionnée dans des emplois de faible qualité, à temps partiel et/ou temporaires.³ En outre, en 2015, le taux de surqualification des jeunes diplômés de l'université était de 39 % et de 33 % pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Pour les jeunes issus de milieux économiquement défavorisés, l'urgence de trouver un emploi immédiat est amplifiée, avec des implications potentiellement négatives pour le développement de carrière à long terme.

- **Coûts d'une longue transition entre l'école et le travail :** Plus la transition école-travail d'un jeune est longue, plus le coût d'occasion de son éducation augmente. De nombreux jeunes peuvent se retrouver brièvement au chômage après avoir terminé leurs études pendant qu'ils cherchent le bon emploi. Lorsque le chômage se prolonge, les jeunes risquent de subir les conséquences à plus long terme de leur retard à entrer dans la vie active. Les données de la Province de l'Ontario indiquent qu'après la crise financière de 2008, la durée moyenne de la transition entre l'école et le travail pour les classes de diplômés a légèrement augmenté et ne s'est jamais complètement rétablie. Dans les cas où un départ difficile se transforme en chômage de longue durée, comme cela a été le cas pour de nombreux étudiants qui ont obtenu leur diplôme pendant la récession de 2008, les jeunes peuvent subir des conséquences à long terme sur le salaire et l'emploi.
- **Insécurité sur le marché du travail :** Comme nouveaux venus sur le marché du travail, les jeunes sont confrontés à un statut d'emploi qui est toujours moins sûr que celui des Canadiens plus âgés.⁴ Une enquête menée par l'Environics Institute et le Centre des Compétences futures (2021) a révélé que la pandémie a mis en évidence l'insécurité économique des jeunes Canadiens, car ils étaient plus susceptibles de perdre des heures de travail, de se retrouver au chômage ou de perdre leur revenu en raison de la pandémie. Cela ressemble à la tendance

3 « Emplois de faible qualité » tels que mesurés selon les dimensions de qualité suivantes : revenu et avantages sociaux, perspectives de carrière, intensité du travail, qualité du temps de travail, compétences et la latitude ainsi qu'environnement social.

4 Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans au Canada est, en moyenne, plus de deux fois supérieur à celui des travailleurs plus âgés (25 ans et plus) depuis 1953, mais depuis 1990, l'écart se creuse. Cet écart persiste même en excluant les jeunes qui sont aux études à temps plein.



du « dernier arrivé, premier sorti » observée lors des récessions précédentes, selon laquelle les jeunes sont exposés de façon disproportionnée au risque de chômage cyclique.

- **Parcours professionnels en évolution rapide :** Aujourd'hui, les jeunes doivent continuellement planifier leur carrière sur un marché du travail où la structure des occasions et les exigences en matière de compétences évoluent à un rythme sans précédent.⁵ Un récent rapport de McKinsey prévoit que d'ici 2030, entre 75 et 275 millions de travailleurs devront changer de carrière. Déjà, les bouleversements technologiques ont réduit de manière disproportionnée les types d'occasions offertes aux jeunes en ayant un impact sur les emplois de premier échelon dans les secteurs de la restauration, du tourisme, de l'hébergement et du commerce de détail – des emplois sur lesquels les jeunes comptent traditionnellement comme points d'entrée sur le marché du travail.⁶

5 Un récent rapport de McKinsey prévoit que d'ici 2030, entre 75 et 275 millions de travailleurs devront changer de carrière.

6 Une étude récente du Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship indique que les postes de service de premier échelon, y compris les vendeurs et les caissiers, sont les plus vulnérables à l'automatisation et que ces emplois ont été occupés de manière disproportionnée par des travailleurs à faible revenu âgés de 15 à 24 ans.





Les investissements du CCF dans la compréhension des transitions entre l'école et le travail

Chacun des sept projets explorés dans ce bulletin d'enseignements aborde des problèmes clés auxquels les jeunes sont confrontés à différentes étapes de leur transition de l'école au travail. Tout comme les défis potentiels que les jeunes peuvent rencontrer sont nombreux, leurs déterminants systémiques le sont aussi. Le contexte macroéconomique, la disponibilité des politiques et des services de soutien et les inégalités sociales interagissent tous pour façonner la facilité ou la difficulté relative avec laquelle un jeune est en mesure de réaliser sa transition individuelle de l'école au travail. Si les compétences et les moyens de les signaler sont des questions fondamentales qui laissent entrevoir des solutions potentielles pour les jeunes, des besoins supplémentaires apparaissent lorsque l'on considère les coûts de la constitution d'un capital humain précoce. Pour les jeunes, le développement d'une carrière exige beaucoup de temps, de travail, d'investissement monétaire initial dans l'éducation et la formation ainsi que le coût d'occasion que représente l'acquisition précoce d'expériences professionnelles pertinentes non rémunérées ou faiblement rémunérées.

Les investissements du CCF dans les questions de transition école-travail tiennent compte des facteurs contextuels uniques qui touchent les différents segments de la jeunesse, tout en reconnaissant les défis communs auxquels ils sont tous confrontés. Les projets soutenus par le CCF le font de diverses manières – en minimisant les coûts de la participation à l'éducation, en offrant aux jeunes confrontés à des obstacles économiques ou à la discrimination un soutien ciblé et en incitant les employeurs à faire ces investissements transformateurs dans les jeunes.

Faciliter les relations pour faire bouger les choses.

Rejoignez notre communauté de pratique ! Il s'agit d'un espace pour partager vos expériences, accéder à des produits, des études de cas et des outils, explorer des intérêts communs et créer un réseau avec d'autres personnes qui préparent la population canadienne à l'avenir du travail ! Découvrez comment les autres travaillent pour soutenir les jeunes à travers le Canada en rejoignant la communauté de pratique.

**Communauté
d'expertise
sur les
compétences
futures**

 Centre des
Compétences futures

 **MAGNET**



À cette fin, le Centre des Compétences futures a concentré ses investissements dans la transition de l'école au monde du travail sur doter les jeunes avec des outils clés tels que l'information, l'orientation, les compétences et les moyens de signaler leurs compétences afin qu'ils puissent tirer parti des occasions, et sur la collaboration avec les employeurs pour créer ces occasions. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos partenaires pour révéler les enseignements critiques et les idées sur ces questions au fur et à mesure qu'elles se présentent. Les projets abordés dans ce bulletin d'enseignements sont présentés dans l'encadré A.

Encadré A. Apprendre par l'innovation

Nous testons différentes questions liées aux compétences et à l'emploi des jeunes, grâce à plusieurs projets d'innovation au Canada

1. Comment l'écosystème des compétences peut-il accroître les taux de participation des jeunes à l'éducation ?

Projets correspondant à cette question:

[Zero-Fee, Université de l'Alberta :](#)

Enseignement postsecondaire gratuit (y compris les microtitres).

[Reboot Plus, Douglas College :](#)

Programme de soutien holistique pour les jeunes qui ont des difficultés au secondaire – incorpore une formation aux compétences essentielles et une exploration expérimentale des voies d'accès.

2. Comment les établissements d'enseignement peuvent-ils mieux préparer les jeunes au monde du travail ?

Projets correspondant à cette question:

[Future Skills Innovation Network for Universities, FUSION :](#)

Réseau innovant d'universités qui introduit le développement professionnel dans les salles de classe par le biais d'un programme axé sur les compétences et de séances de réflexion sur les compétences.

[Alliance canadienne pour les compétences et la formation en sciences de la vie \(CASTL\),](#)

[PEI Bioalliance](#) : Programme de développement des compétences en STIM par apprentissage appliqué, alimenté conjointement par le milieu universitaire et l'industrie.

3. Comment les établissements d'enseignement peuvent-ils mieux préparer les jeunes au monde du travail ?

Projets correspondant à cette question:

ELITE, Université de l'Alberta : Apprentissage intégré au travail rémunéré et possibilités de stage pour les jeunes personnes noires dans le domaine des STIM avec une composante entrepreneuriale – salaire subventionné.

4. Comment pouvons-nous encourager les employeurs à embaucher les jeunes marginalisés et à investir en eux ?

Projets correspondant à cette question:

Perfectionnement des compétences des jeunes Canadiens et Canadiennes pour des carrières recherchées dans les technologies, NPOWER : Programme de compétences de « préformation » informé par les employeurs – ne tire pas parti des subventions salariales.

ADaPT, Technation Canada et le Diversity Institute : Programme de développement des compétences et de placement professionnel pour permettre aux jeunes diplômés n'ayant pas une formation en STIM d'accéder à des fonctions numériques.

5. Comment pouvons-nous mieux intégrer les services pour appuyer les jeunes demandeurs d'emploi ?

Projets correspondant à cette question:

Projet Integrate, OTEC, MaRS et First Work : Parcours numérique intégré de services d'emploi pour les jeunes.

Encadré B. Comment les décideurs canadiens ont-ils abordé les questions de transition école-travail ?

- Le budget 2021 a annoncé 5,7 milliards de dollars sur les cinq prochaines années pour améliorer la formation et les perspectives d'emploi des jeunes Canadiens, soit environ le triple des niveaux antérieurs. Il s'est engagé à créer 215 000 nouvelles occasions pour les jeunes par le biais des programmes Stages pratiques pour étudiants, Stratégie emploi et compétences jeunesse, Emplois d'été Canada, Mitacs et Programme canadien d'adoption du numérique. Ces investissements font partie d'une série de politiques actives du marché du travail qui placent au premier plan la création d'emplois et l'apprentissage intégré.
- Les mécanismes de soutien à l'emploi impliquent la collaboration de divers ordres de gouvernement, d'employeurs, d'établissements d'enseignement et de formation, d'organismes sans but lucratif et de syndicats. La Stratégie emploi et compétences jeunesse (SECJ) du gouvernement du Canada, qui a connu plusieurs itérations, figure en bonne place parmi les « modèles de centres ». Le programme distribue des fonds aux organismes pour « aider les jeunes, en particulier ceux qui sont confrontés à des obstacles, à acquérir les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour réussir leur transition vers le marché du travail ». Les employeurs peuvent obtenir des fonds pour embaucher des jeunes et leur offrir des possibilités d'apprentissage intégré au travail, une formation professionnelle et/ou un soutien professionnel.
- Bien que des aides soient disponibles pour les jeunes en transition entre l'école et le travail, elles sont souvent organisées en un réseau complexe et dispersé qui demande du temps et de l'expertise aux employeurs et aux demandeurs d'emploi pour s'y retrouver.⁷
- Un certain nombre d'interventions politiques qui n'ont pas encore été mises à profit ont été recommandées par le groupe d'experts sur l'emploi des jeunes en 2017. Ces mesures comprennent l'élargissement de l'admissibilité à l'assurance-emploi aux diplômés récents à la recherche d'un emploi et la désignation des jeunes comme groupe prioritaire dans l'embauche fondée sur l'équité.

7 Comme l'a déclaré le groupe d'experts sur les jeunes, « trouver les ressources adéquates dans le système peut être ardu et demander beaucoup de temps et de connaissances, et ce, pour tous les participants. Les principaux pivots du système d'aide à l'emploi se situent à l'échelle provinciale ou territoriale, ce qui pose un problème du point de vue de la mobilité des jeunes. Aussi, de nombreux programmes ouverts pour une courte période appliquent des critères de sélection très pointus, en ciblant des jeunes d'un certain âge, revenu ou niveau d'éducation. Ces exigences strictes peuvent nuire aux employeurs, qui doivent consacrer du temps et des ressources afin de trouver de jeunes travailleurs par l'intermédiaire de programmes d'emploi. »



Ce que nous apprenons

1. Comment l'écosystème des compétences peut-il accroître les taux de participation des jeunes à l'éducation ?

Nous savons que le niveau d'éducation est l'un des facteurs prédictifs les plus forts des résultats des jeunes sur le marché du travail. Par conséquent, toute stratégie visant à résoudre les problèmes de transition entre l'école et le travail doit s'appuyer sur la participation à l'éducation. Ces projets testent des approches visant à accroître la capacité des jeunes à participer à l'éducation, en réduisant les obstacles liés au coût et en augmentant les éléments habilitants tels que les compétences essentielles, la confiance et la motivation.

Enseignement postsecondaire gratuit, Université de l'Alberta

Drayton Valley est une petite ville de l'Alberta dont l'économie locale repose principalement sur la production de pétrole. Historiquement, la grande disponibilité d'emplois bien rémunérés dans le secteur pétrolier et gazier dans la ville, sans aucune exigence de diplôme postsecondaire, a dissuadé les jeunes de poursuivre des études supérieures. Les cycles d'expansion et de ralentissement ont toutefois remis en question la stabilité d'une carrière dans le secteur pétrolier et gazier; entre 2001 et 2016, le chômage a augmenté de 80 % dans la ville.

Ce projet vise à **vérifier si le fait d'offrir une éducation gratuite (pouvant inclure des microtitres) à tous les habitants de la ville qui le souhaitent facilite la participation à des études postsecondaires qui élargiront leurs options d'emploi.** Le programme a été lancé par la Ville de Drayton Valley et, avec le soutien du CCF, l'Université de l'Alberta s'est engagée dans un partenariat communauté-université pour explorer ses premiers résultats.

Le projet part du principe qu'en supprimant le coût initial de l'éducation, le coût relatif d'opportunité d'aller à l'école plutôt que de travailler dans le secteur pétrolier

“Le projet part du principe qu'en supprimant le coût initial de l'éducation, le coût relatif d'opportunité d'aller à l'école plutôt que de travailler dans le secteur pétrolier et gazier diminue.”



et gazier diminue. Après qu'ils ont suivi des études, les gens acquièrent des compétences et des diplômes pertinents pour signaler leurs compétences, ce qui facilite leur transition vers des emplois en dehors du secteur pétrolier et gazier, tout en restant dans la communauté.

Drayton Valley, Alberta

- Population de 7 392 habitants
- Plus de 20 % de la population travaille dans le secteur pétrolier et gazier (comparativement à 7 % dans l'ensemble de l'Alberta et à moins de 1 % à l'échelle du Canada).
- Augmentation de près de 80 % du chômage entre 2011 et 2016
- Revenus médians supérieurs de 42 % à la médiane canadienne, soit 100 034 \$.

Constatations

Ce projet de recherche en est à un stade relativement précoce. Les entretiens avec les étudiants de la première cohorte (n=20) indiquent que l'éducation gratuite a été cruciale pour leur permettre de participer à des études postsecondaires. Toutefois, le nombre de participants au programme a été inférieur à l'estimation initiale de l'Université de l'Alberta. À ce stade, on ne sait pas si cela est dû au fait qu'un nombre insuffisant de personnes étaient au courant de l'offre du programme ou si les personnes ont choisi de ne pas y participer pour d'autres raisons.

Parmi les étudiants interrogés de la première cohorte, certains du programme d'aide-soignant ont pu travailler dans la communauté comme aides-soignants; d'autres, comme ceux qui participent au programme d'administration des affaires, n'ont pas encore trouvé de travail. Les intervenants sur le terrain réfléchissent à ce que cela signifie pour les emplois disponibles dans la région. Grâce à une enquête rétrospective sur la première cohorte, les chercheurs de l'Université de l'Alberta espèrent obtenir d'autres indices sur la façon dont les liens entre l'éducation et l'emploi rémunéré peuvent être renforcés.

L'enquête fournira également une meilleure image démographique de la première cohorte, permettant une exploration plus approfondie du rôle de l'éducation gratuite pour les communautés marginalisées. Comme le fait remarquer Kirstyn Morley, coordinatrice de la recherche, « nous constatons une certaine inégalité entre les sexes à Drayton Valley. Le secteur pétrolier et gazier est très majoritairement masculin, mais il existe un secteur de services de soutien qui emploie des femmes et des immigrants dans des emplois de faible qualité ». Au fur et à mesure que de



nouvelles données font surface, on pourra étudier davantage ces dynamiques ainsi que le rôle de l'éducation pour les atténuer.

“La transition de l'école au travail – cette période charnière où un étudiant quitte l'enseignement pour le marché du travail – est un processus vital dans la vie d'un jeune.”

Pour les prochaines cohortes d'étudiants, des enquêtes préalables et postérieures seront réalisées afin de recueillir des renseignements sur l'emploi, la qualité du travail, le sentiment d'espoir, l'appartenance à la communauté et la santé, entre autres résultats. Nous nous attendons à ce que les résultats émergents fournissent de nouveaux indices sur la relation entre la participation à l'éducation et les transitions entre l'école et le travail. Le projet générera également des connaissances sur ce qu'il faut pour élaborer et maintenir un modèle d'éducation gratuite qui pourrait être mobilisé dans d'autres contextes canadiens. Le CCF continuera de communiquer les résultats au fur et à mesure que le projet évolue.

Reboot Plus, Douglas College

Même si le niveau de scolarité a augmenté pour l'ensemble de la population des jeunes Canadiens, environ 6 % des Canadiens âgés de 25 à 34 ans n'ont pas terminé leurs études secondaires. Par le biais de Reboot Plus, le Douglas College, basé en Colombie-Britannique, expérimente des approches qui peuvent aider les jeunes à risque à reprendre leurs études afin d'améliorer leurs perspectives à long terme sur le marché du travail. Pendant de nombreuses années, le collège a axé ses programmes sur les compétences essentielles des jeunes à risque, comme la lecture, l'écriture et la numératie, afin de les aider à terminer leurs études secondaires et à poursuivre des études postsecondaires formelles. Le collège a ensuite émis l'hypothèse que les jeunes confrontés à des défis personnels tels que la dépression, l'anxiété, l'intimidation, l'identification sexuelle, la pauvreté, l'autisme, le racisme, les difficultés d'apprentissage diagnostiquées ou non, peuvent également avoir besoin de soutiens supplémentaires pour favoriser le développement de compétences sociales et professionnelles.

Avec le soutien du CCF, le Douglas College teste actuellement si un programme expérientiel qui développe non seulement les compétences essentielles, mais aussi l'espoir, la confiance et la motivation, peut aider les jeunes à risque âgés de 17 à 24 ans à se réengager dans l'éducation et à améliorer leurs perspectives à long terme sur le marché du travail. En plus de recevoir une formation de 16 semaines sur les compétences essentielles, les participants suivent des ateliers de développement de carrière pour découvrir les lieux de travail qui les intéressent, élaborer leur CV et leur portfolio et s'entraîner aux entretiens d'embauche. Lorsqu'ils sont prêts, les étudiants



passent des entretiens d'information avec des professionnels dans leurs domaines d'intérêt. Enfin, les étudiants reçoivent un numéro d'étudiant et une carte de bibliothèque et visitent le Douglas College deux fois par semaine pour avoir un aperçu de la vie d'un étudiant. Selon Peter Wilkins, chef de projet, l'élément central du modèle de prestation est son approche « haute performance, faible pression », qui vise à « élargir la zone de confort des gens plutôt que de les en expulser ».

Le Douglas College estime que la formation aux compétences essentielles fournira aux participants les compétences dont ils ont besoin pour terminer leurs études secondaires, mais que la socialisation avec des professionnels et l'expérience immersive du collège les inciteront à poursuivre leurs études.

Constatations

À ce jour, Reboot Plus a travaillé avec plus de 60 jeunes et près de 200 professionnels qui font des entretiens d'information avec les jeunes participants. La participation au programme a dépassé les attentes du Douglas College et a été soutenue par un engagement étroit avec les conseils scolaires, qui orientent les élèves, et les chambres de commerce, qui orientent les professionnels.

Les données préliminaires de l'enquête d'auto-évaluation avant et après le programme suggèrent que l'auto-efficacité, la compétence en communication interpersonnelle et la clarté de la recherche d'emploi des étudiants ont toutes été positivement influencées par l'achèvement du programme. D'autres données qualitatives sont recueillies lors d'entretiens avec les élèves et le personnel de l'école, ainsi que dans les journaux des participants pendant les cours. Ces données seront analysées pour mieux comprendre comment les participants vivent les différentes activités pendant les cours.

Du côté des employeurs, sur les 31 professionnels interrogés, la plupart ont déclaré se sentir motivés pour aider les participants au programme à trouver du travail et seraient prêts à participer à d'autres programmes. En outre, la plupart d'entre eux ont déclaré avoir acquis une meilleure compréhension de l'importance d'appuyer les jeunes qui entrent sur le marché du travail. Anecdotiquement, le projet note que les employeurs se sont montrés plus enthousiastes que prévu, souhaitant souvent offrir plusieurs entretiens d'information.

L'amélioration du nombre de jeunes participants et la grande facilité d'accès des employeurs à ce groupe démographique ont conduit le CCF à étendre ce projet grâce à un financement supplémentaire. Le projet Reboot Plus élargi touchera 240 jeunes de plus dans le Grand Vancouver et dans trois nouvelles régions, et impliquera jusqu'à 2 000 employeurs et professionnels. La taille accrue de l'échantillon nous permettra de compléter les résultats qualitatifs qui ont émergé du projet jusqu'à présent avec des données quantitatives plus robustes pour l'évaluation. La portée géographique élargie du projet nous permettra également de déterminer si le programme peut



être reproduit avec fidélité dans d'autres communautés au Canada. S'il se révèle fructueux, le programme fournira un modèle pour s'engager auprès d'une population de jeunes difficiles à atteindre et confrontés à des parcours de transition école-travail ténus.



2. Comment les établissements d'enseignement peuvent-ils mieux préparer les jeunes au monde du travail ?

Si permettre la participation des jeunes à l'éducation est une étape essentielle pour débloquer des transitions plus fluides entre l'école et le travail, il est également important de s'assurer que les jeunes acquièrent les bonnes compétences et les moyens de les signaler aux employeurs après qu'ils ont quitté l'école. Une étude longitudinale réalisée en 2019 par le Conseil Ontarien de la Qualité de l'Enseignement Supérieur (COQES) a conclu que les titres de compétences et les compétences exercent tous deux des effets positifs indépendants et statistiquement significatifs sur les résultats en matière d'emploi. En effet, les données nationales indiquent que des niveaux de scolarité plus élevés combinés à des niveaux de compétences plus élevés sont associés à de meilleurs résultats sur le marché du travail. Il s'ensuit que plus nous pouvons renforcer l'association entre le niveau d'études et les compétences, plus les diplômés seront en mesure d'obtenir de bons résultats en matière d'emploi avec un bon rendement. Ces projets mettent à l'essai des approches visant à améliorer le développement des compétences dans les établissements d'enseignement postsecondaire en équilibrant l'accent mis sur le contenu et celui mis sur les compétences dans la



conception des programmes d'études, et en intégrant les contributions des employeurs.

FUSION

Le Future Skills Innovation Network (FUSION) a noté que dans de nombreux contextes universitaires, la salle de classe est le lieu où les étudiants se rendent pour approfondir leurs connaissances, tandis que les bureaux de développement professionnel sont leur destination pour développer leurs compétences professionnelles. Selon FUSION, le cloisonnement entre le développement des connaissances disciplinaires et le développement professionnel pourrait avoir des répercussions négatives sur l'employabilité des étudiants. En réponse, FUSION **teste si son programme d'études qui intègre le développement des compétences comme un résultat explicite des cours postsecondaires peut améliorer l'employabilité des étudiants.**

Le réseau d'innovation FUSION comprend six universités : Simon Fraser, Calgary, Saskatchewan, Carleton, Concordia et Memorial. Alors que le programme FUSION devait initialement être offert sous forme de programme de stage autonome, les universités du réseau ont co-innové sur une approche expérimentale basée sur la salle de classe en soi. Le programme FUSION est ainsi né et il intègre explicitement trois domaines de compétences demandées et transférables dans l'apprentissage en classe : la métacognition, la résolution de problèmes et la communication.

L'équipe de FUSION a émis l'hypothèse que si les étudiants ont la possibilité d'apprendre, de développer leurs compétences, puis de consolider leurs acquis en signalant leurs compétences comme ils le feraient à des employeurs potentiels – le tout dans le même contexte de la salle de classe –, alors les connaissances et les compétences disciplinaires peuvent être rapprochées, ce qui améliore l'employabilité des étudiants dans leurs domaines respectifs.

Constatations

Le programme FUSION a été offert à 1 500 étudiants à ce jour. Au cours des derniers trimestres, les inscriptions au programme ont dépassé les attentes de FUSION. Les données pilotes recueillies auprès de 693 étudiants au moyen d'outils d'évaluation validés par la recherche au début et à la fin du programme montrent des gains statistiquement significatifs dans les trois domaines de compétences. Parmi ces étudiants, le taux d'achèvement global du programme était de 72 %.

Les étudiants qui ont suivi le programme ont, dans leur grande majorité, qualifié chaque module du programme de « bénéfique » ou de « très bénéfique » dans les sondages d'évaluation de fin de stage. Les étudiants ont également jugé leur expérience « plutôt utile » ou « très utile » pour trouver un emploi futur, et étaient susceptibles de recommander la participation à FUSION à leurs pairs. Lors des entretiens avec les étudiants, nombre d'entre eux ont indiqué que le programme avait non seulement amélioré leurs perspectives d'emploi, mais aussi d'autres aspects de leur vie, comme



leur niveau d'anxiété qui avait diminué.

Le niveau élevé d'inscription et de satisfaction des participants observés sont des signes précurseurs de la pertinence de l'offre, et les gains de compétences constatés indiquent son efficacité potentielle. Les données pilotes seront bientôt reliées aux données de Statistique Canada afin d'évaluer le taux d'emploi, les revenus et les secteurs d'emploi des diplômés de FUSION.

Avec FUSION, nous voulons savoir quelle valeur l'intégration du développement des compétences comme résultat d'apprentissage explicite en classe ajoute aux résultats de la transition école-travail des étudiants. [Les résultats](#) seront d'autant plus pertinents à une époque où les universités semblent faire l'objet d'un examen de plus en plus minutieux quant au rapport qualité-prix qu'elles offrent. Une évaluation est prévue pour le printemps 2022.

CATSL, PEI Biolliance

Le secteur canadien des biosciences connaît une croissance rapide, d'où la nécessité de disposer d'une réserve constante de diplômés en STIM prêts à travailler pour le soutenir. Toutefois, dans le cadre de ses consultations, [l'Alliance canadienne pour les compétences et la formation en sciences de la vie](#) (CASTL) a constaté que le milieu universitaire et l'industrie ont souvent des priorités différentes⁸ lorsqu'il s'agit de former des personnes dans le domaine des STIM, ce qui peut entraîner des lacunes dans les connaissances théoriques, les aptitudes techniques et les compétences professionnelles des étudiants postsecondaires en STIM. **En réponse à cette situation, la CATSL vérifie si des programmes universitaires conçus conjointement par le milieu universitaire et l'industrie peuvent améliorer l'employabilité des diplômés en STIM et créer des voies de transition plus claires entre l'école et le travail dans les industries des biosciences.**

Pour ce faire, la CATSL a réuni un modèle de « constellation » de collaborateurs : 60 entreprises de biosciences, trois universités, un collège et des éducateurs du système scolaire de la maternelle à la douzième année par l'intermédiaire de son partenaire, STEAM PEI. La CATSL administre des sondages et facilite le dialogue entre les collaborateurs afin de mieux évaluer leurs besoins respectifs et de les intégrer continuellement dans leurs offres de programmes.

Les entreprises ont indiqué que les diplômés en sciences de la vie font preuve d'excellentes connaissances théoriques, mais qu'ils présentent des degrés variables d'aptitudes techniques et de compétences professionnelles (comme la résolution de problèmes, la collaboration et la résolution de conflits). En réponse, la CASTL a intégré des possibilités d'apprentissage en milieu de

8 Note de la CASTL : Les établissements universitaires ont la responsabilité et l'obligation de maintenir des normes rigoureusement élevées ; tout changement de programme d'études, par exemple, doit passer par plusieurs niveaux d'itération et d'approbation, ce qui entraîne des délais plus longs. Les entreprises de biosciences sont très réglementées et doivent elles aussi respecter un haut niveau de conformité en matière de qualité ; mais pour mettre leurs produits à l'échelle, elles doivent produire dans des délais plus courts. Ainsi, si le monde universitaire et l'industrie veulent en fin de compte la même chose, le monde universitaire s'attache à fournir aux étudiants un apprentissage de qualité, tandis que l'industrie des biosciences se concentre sur la nécessité d'élargir plus rapidement le bassin de talents afin de satisfaire à la demande mondiale de ses produits et services.



“On espère qu’en facilitant une boucle de rétroaction continue entre le milieu universitaire et l’industrie, la formation satisfera mieux aux besoins des deux parties.”

travail et fait des connaissances théoriques, des aptitudes techniques et des compétences professionnelles sur les piliers centraux de son offre. On espère qu’en facilitant une boucle de rétroaction continue entre le milieu universitaire et l’industrie, la formation satisfera mieux aux besoins des deux parties, ce qui facilitera la transition entre l’école et le travail pour les diplômés. La CASTL vise à devenir un modèle phare de compétences et de formation au Canada pour les sciences de la vie.

Constatations

Grâce à l’appui de la CASTL, l’Université de l’Île-du-Prince-Édouard vient de lancer son programme de mineure en biotechnologie, et l’Université Acadia prévoit lancer un nouveau programme de base spécialisé de la CASTL dans le cadre de son offre de baccalauréat en sciences en septembre 2022.⁹ Le programme intègre les trois piliers d’apprentissage de la CASTL, et les étudiants mettront en pratique ce qu’ils ont appris dans un centre de formation de la CASTL. La CASTL fait remarquer que le rythme auquel ces programmes ont été élaborés est « louable si

on le considère dans le contexte des délais internes acceptés pour l’élaboration de nouveaux programmes universitaires dans le milieu universitaire ».

Bien que les résultats ne soient pas encore disponibles pour les offres postsecondaires de la CASTL, les programmes intègrent les mêmes piliers d’apprentissage et les mêmes possibilités d’apprentissage intégré au travail qui ont été testés dans le cadre d’autres programmes de la CASTL ciblant les étudiants à différents points d’entrée. Les programmes de la maternelle à la douzième année ont été offerts dans 15 écoles, dans 23 salles de classe, à 500 élèves. Les réponses au sondage mené auprès des enseignants indiquent une grande satisfaction à l’égard du contenu de l’atelier, du mode de prestation et de l’harmonisation avec les résultats du programme d’études ainsi qu’un vif intérêt pour la réservation de futurs ateliers. En outre, 100 % des enseignants ont déclaré qu’ils seraient intéressés par la réservation d’ateliers sur les sciences de la vie à l’avenir.

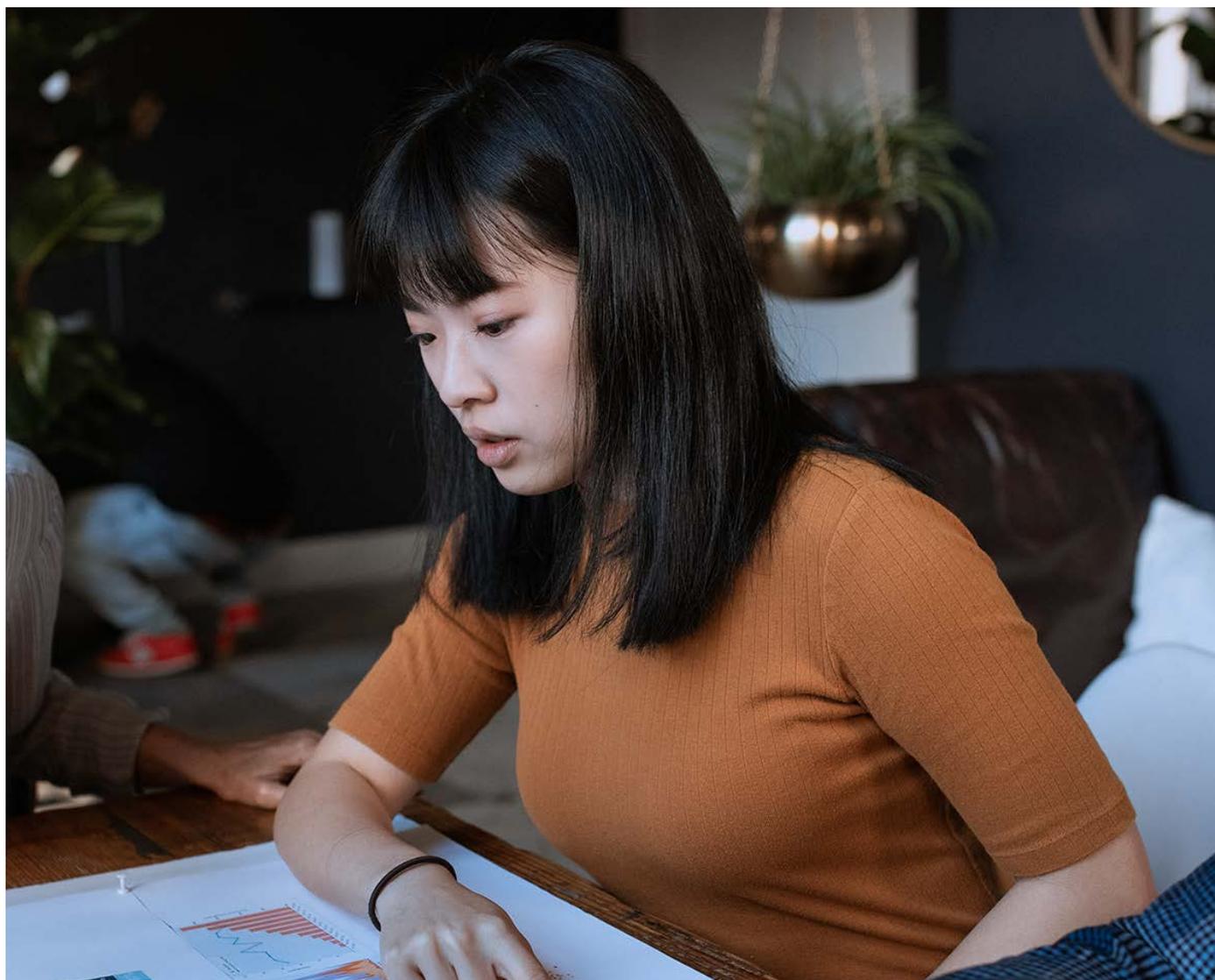
De plus, le programme de requalification, qui s’adresse à toute personne qui cherche à faire la

⁹ Des résultats d’apprentissage ont été élaborés pour les deux filières spécialisées en biotechnologie dans les catégories suivantes : connaissance de la discipline, compétences en recherche, compétences pratiques/en laboratoire et compétences transférables.



transition vers des rôles de niveau d'entrée dans le domaine des bioprocédés, a été dispensé à 23 participants. Les données du sondage indiquent que les participants ont estimé que le programme les avait bien préparés à une carrière dans le domaine des bioprocédés, et les employeurs ont généralement estimé que les résultats d'apprentissage des participants avaient atteint ou dépassé leurs attentes. De plus, près des trois quarts des participants ont reçu une offre d'emploi à la fin du programme.

Ces premières indications donnent à penser que les programmes de la CASTL trouvent un écho auprès des participants et des instructeurs, mais il faudra procéder à une analyse évaluative de données supplémentaires pour déterminer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, pour qui et dans quelles conditions – surtout lorsque les programmes postsecondaires seront lancés cette année. Des données supplémentaires sur les expériences des étudiants, les gains de compétences, les résultats en matière d'emploi, la satisfaction professionnelle, les résultats et la satisfaction de l'industrie sont en cours de collecte et seront analysées par le biais d'une évaluation formelle et d'une mesure des résultats.





3. Comment les jeunes sans expérience peuvent-ils acquérir une expérience professionnelle pertinente ?

Pendant qu'ils sont à l'école, les étudiants ont peu de moyens de signaler leurs compétences aux employeurs ; ils n'ont pas encore leur diplôme et n'ont pas non plus un curriculum vitae rempli d'expériences professionnelles pertinentes. Or, en l'absence d'expérience démontrée, les employeurs sont plus réticents à prendre des risques et moins enclins à donner une chance aux jeunes. Afin de briser ce piège classique, les gouvernements ont fait des investissements importants dans l'apprentissage intégré au travail (alternance travail-études, stages professionnels rémunérés ou non). [Les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés](#) suggèrent que ces investissements ont eu des retombées positives sur le marché du travail pour les étudiants qui ont eu accès à des possibilités d'apprentissage intégré au travail.

ELITE, Université de l'Alberta

La pandémie de COVID-19 [a accéléré l'adoption de technologies révolutionnaires](#) et d'automatisation telles que la robotique et l'automatisation, l'ingénierie tissulaire et la fabrication avancée, stimulant ainsi la demande de travailleurs possédant des compétences en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM). [Mais selon la National Science Foundation](#), moins de 5 % des étudiants de premier cycle en ingénierie s'identifient comme noirs. De plus, [les jeunes personnes noires](#) ont tendance à avoir des attentes et des aspirations moins élevées en matière d'éducation, et à avoir des perspectives d'études et d'emploi plus faibles que les autres groupes raciaux. Le programme ELITE décrit le problème comme « probablement dû au manque actuel de diversité et à l'exclusion des programmes d'apprentissage et de formation, des secteurs professionnels spécialisés et des opportunités d'emploi ».

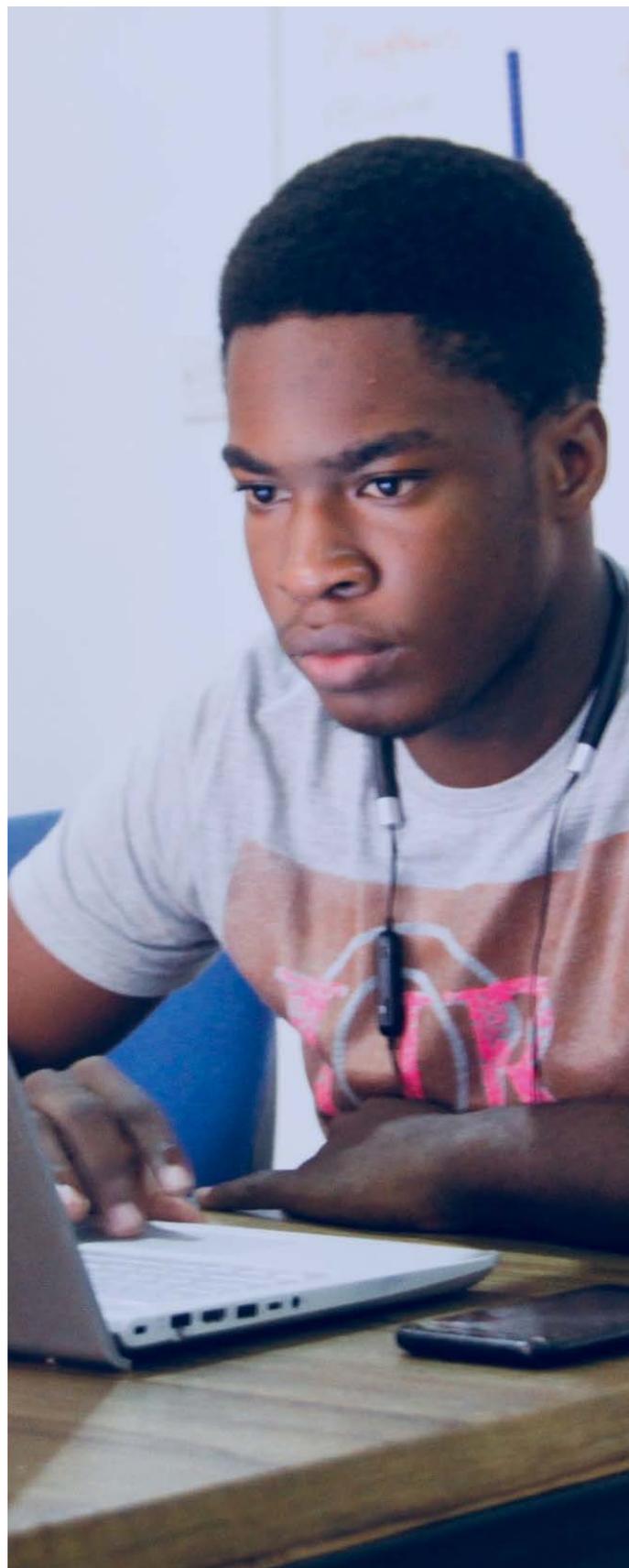
En réponse, [le programme ELITE](#) teste si son programme de stages entièrement rémunérés peut créer des occasions pour les jeunes personnes noires d'accéder à un apprentissage par l'expérience et à une formation intégrée au travail dans les domaines des STIM et de l'entrepreneuriat, et si ces occasions auront un effet favorable sur leur transition vers des études supérieures ou un emploi. Les étudiants sont jumelés à des responsables de stage dans l'écosystème de l'innovation (chercheurs universitaires, entreprises privées et agences gouvernementales) pour une période de stage de 8 ou 16 semaines. Les stagiaires travaillent ensuite sur un projet STIM appliqué en utilisant un équipement de pointe pertinent pour l'industrie, et font des présentations techniques. En outre, les stagiaires bénéficient d'un accompagnement sur la résilience et la gestion des exigences des carrières professionnelles ainsi que d'une formation à l'entrepreneuriat pour les aider à cultiver un état d'esprit d'innovation et de leadership qu'ils pourront emporter avec eux dans leur carrière.



Le programme ELITE, qui est offert en collaboration avec l'Université de l'Alberta, l'Université Carleton, la National Black Coalition of Canada Society, l'Alliance Jeunesse-Famille de l'Alberta Society et la Banque Royale du Canada, part du principe qu'il peut créer des occasions d'acquérir une expérience professionnelle précoce en faisant appel aux incitatifs des employeurs. Anecdotiquement, le projet a noté trois motivations principales chez les employeurs responsables de stages : premièrement, tous les coûts financiers sont couverts par le projet. Deuxièmement, les responsables de stages apprécient les occasions offertes par les étudiants en stage. Enfin, les responsables de stages cherchent à ajouter de la diversité dans leurs rangs. Grâce aux stages, le programme ELITE estime que les participants acquerront des compétences techniques et commerciales commercialisables, directement transférables dans le cadre d'un travail sur des technologies perturbatrices. En outre, ils acquerront une expérience professionnelle démontrable qui leur permettra de faire valoir leurs compétences, d'affiner leurs aptitudes socio-émotionnelles et d'élargir leur réseau professionnel afin de garantir leurs futures perspectives d'emploi.

Constatations

Ce projet, qui en est à sa première année de fonctionnement, n'en est qu'au début de la collecte des données. À ce jour, le programme ELITE a facilité la réalisation de stages pour une cohorte de 43 étudiants. Des sondages ont été menés auprès des participants avant et après les stages. Avant la fin du programme, peu d'étudiants avaient le sentiment d'avoir une « véritable expérience professionnelle », tandis qu'après le stage, presque tous ont déclaré avoir ce sentiment. La confiance dans les compétences du 21^e siècle comme la





résolution de problèmes, la pensée critique, la communication et la littératie numérique s'est améliorée, mais pas la confiance dans la littératie financière. Le projet a noté que les itérations futures du projet exploreront comment fournir une formation supplémentaire en matière de littératie financière.

La Banque Royale du Canada fournira également un appui supplémentaire à ELITE pour la conception et l'évaluation des sondages. Dans la prochaine cohorte, on élaborera un sondage pour les responsables de stages. Des données supplémentaires sont recueillies sur l'inscription, la rétention et l'achèvement des participants ainsi que sur les emplois futurs et/ou l'inscription dans les domaines des STIM. Ces ensembles de données permettront au CCF et aux chefs de projet de tirer des conclusions sur la manière dont les étudiants et les employeurs tirent profit du programme. Une évaluation formelle est prévue pour l'automne 2022.

4. Comment pouvons-nous encourager les employeurs à embaucher les jeunes marginalisés et à investir en eux ?

L'attitude des employeurs à l'égard des jeunes est un facteur essentiel pour les jeunes travailleurs. En raison de leur accès limité à l'éducation et à la formation professionnelle, aux premières occasions de travail et aux réseaux professionnels, les jeunes marginalisés peuvent être confrontés à une plus grande aversion au risque de la part des employeurs. L'entrée sur le marché du travail est un obstacle à surmonter pour tout jeune, mais pour les jeunes à faible revenu confrontés à des obstacles systémiques, le défi peut être écrasant.

Nombre d'entre eux n'ont pas eu la chance de poursuivre des études postsecondaires en raison de contraintes financières importantes et de l'urgence de trouver du travail qui en découle. D'autres ont obtenu un diplôme postsecondaire, mais n'ont pas été en mesure de le mettre à profit pour trouver un emploi, soit parce que leur programme éducatif ne comportait pas de volet d'apprentissage par l'expérience, soit parce qu'ils ont fait face à la pauvreté et à d'autres obstacles socio-économiques et qu'ils ne disposent pas des réseaux professionnels que possèdent les autres diplômés postsecondaires.

Les demandeurs d'emploi racialisés, ayant un handicap et nouvellement arrivés sont susceptibles d'avoir été victimes de discrimination à l'embauche

“Les demandeurs d'emploi racialisés, ayant un handicap et nouvellement arrivés sont susceptibles d'avoir été victimes de discrimination à l'embauche dans le passé. Ces obstacles peuvent conduire au chômage et au sous-emploi dans des emplois de survie à faible salaire et aux perspectives de carrière minimales.”



dans le passé. Ces obstacles peuvent conduire au chômage et au sous-emploi dans des emplois de survie à faible salaire et aux perspectives de carrière minimales.

Bien que la recherche montre que [les programmes d'apprentissage intégré au travail](#) (AIT), tels que les programmes d'alternance travail-études, sont associés à de meilleures perspectives d'emploi pour les étudiants universitaires, ces programmes présentent également des obstacles pour les groupes visés par l'équité. Ils sont plus coûteux (ils nécessitent des trimestres d'études supplémentaires) et sont souvent associés à l'ingénierie et à des programmes où les femmes et d'autres groupes méritant l'équité sont moins susceptibles d'être présents. Par exemple, les personnes ayant un handicap [sont plus susceptibles](#) de suivre des programmes d'arts et de sciences humaines qui sont rarement associés à des placements coopératifs. De plus, [la recherche suggère](#) que de nombreux établissements postsecondaires n'offrent pas un appui solide aux étudiants des groupes méritant l'équité, qui peuvent manquer de capital social, d'expérience et de compétences nécessaires pour obtenir des placements. À l'heure actuelle, la plupart des programmes d'AIT et les subventions qui y sont associées font partie du programme d'études officiel et exigent que les étudiants reprennent leurs études après avoir terminé leur stage. La recherche sur les besoins des petites et moyennes entreprises (PME) (qui représentent près de 90 % des emplois privés au Canada) indique qu'en raison de la structure et des frais généraux associés aux [programmes d'AIT traditionnels](#), les PME ont des besoins non satisfaits et préfèrent les programmes qui permettent aux apprenants de faire la transition directement vers l'emploi lorsqu'ils terminent leur stage.

Perfectionnement des compétences des jeunes Canadiens et Canadiennes pour des carrières recherchées dans les technologies, NPower Canada

NPower Canada s'efforce de démontrer la proposition de valeur pour l'embauche des jeunes en travaillant avec les employeurs pour créer des lignes directes vers l'emploi. Le programme de NPower Canada, [Perfectionnement des compétences des jeunes Canadiens et Canadiennes pour des carrières recherchées dans les technologies](#), **teste l'extensibilité et la reproductibilité de ses programmes de développement de la main-d'œuvre dans le domaine des technologies de l'information (TI) à travers le Canada**. Ces étapes comprennent la formation aux compétences professionnelles et techniques, le placement direct dans un emploi et cinq ans de services post-embauche, y compris le mentorat et la formation continue pour l'avancement professionnel, le tout sans frais pour les participants.

Le conseil industriel de NPower Canada comprend des employeurs des secteurs du conseil en gestion, du financement et des TI. La formation est continuellement repensée en fonction des commentaires des employeurs sur les postes de niveau junior dans leurs organismes et sur les compétences qu'ils recherchent chez le candidat idéal. Une fois que les diplômés du programme ont trouvé un emploi, les employeurs sont de nouveau sollicités pour aider les jeunes à poursuivre



des études supérieures et/ou pour défendre leurs employés afin qu'ils obtiennent une promotion ou d'autres possibilités d'avancement au travail.

Le projet n'a pas recours à des subventions salariales pour garantir les placements. Il cherche plutôt à soutenir le placement dans un emploi en « préformant » les participants en fonction des besoins immédiats des employeurs, ce qui augmente la confiance des employeurs dans l'embauche. Bien que la grande majorité des diplômés du programme accèdent directement à un emploi à temps plein, certains choisissent également de poursuivre des études postsecondaires, y compris ceux qui ont rencontré des obstacles pour accéder à l'enseignement supérieur par le passé.

“NPower Canada a constamment atteint ou dépassé son objectif de 80 % de personnes employées ou suivant des études ou une formation 12 mois après la fin du programme.”

Constatations :

En décembre 2020, Blueprint, partenaire du CCF pour la génération de données probantes, a réalisé une [évaluation](#) (en anglais) des résultats du programme NPower Canada. L'évaluation a analysé les données sur les résultats des participants qui ont obtenu leur diplôme des programmes NPower entre janvier 2014 et novembre 2020. Elle a révélé que NPower Canada a constamment atteint ou dépassé son objectif de 80 % de personnes employées ou suivant des études ou une formation 12 mois après la fin du programme. [Selon l'évaluation](#), il s'agit d'un « objectif ambitieux par rapport à d'autres programmes comparables de formation au développement de la main-d'œuvre qui ciblent les jeunes

confrontés à des obstacles à l'emploi ».

Parmi les personnes qui ont obtenu leur diplôme plus de trois mois avant le début de la pandémie, un taux de placement de 90 % a été atteint six mois après l'obtention du diplôme, en moyenne. Pour les personnes qui ont obtenu leur diplôme trois mois après le début de la pandémie (mai 2020), le taux baisse à 79 % six mois après l'obtention du diplôme. Cependant, parmi les personnes qui ont obtenu leur diplôme plus longtemps après le début de la pandémie (septembre 2020), les taux dépassent ceux des diplômés de mai 2020 à chaque intervalle successif après la date d'obtention du diplôme. [Cette amélioration](#) « fournit des preuves préliminaires qui suggèrent que les adaptations apportées par NPower Canada aux programmes en réponse à la pandémie de COVID-19 ont été efficaces ».

D'autres signes positifs apparaissent lorsqu'on examine les indicateurs de qualité de l'emploi. Six mois après l'obtention de leur diplôme, les personnes qui l'ont obtenu avant le début de la pandémie ont obtenu un emploi à temps plein et un emploi dans le secteur technologique à des taux élevés (92 % et 96 %, respectivement). La plupart (64 %) ont pu obtenir un emploi permanent.



Les personnes qui ont obtenu leur diplôme après la pandémie étaient aussi susceptibles d'obtenir un emploi à temps plein dans le secteur, mais elles ont moins bien réussi à obtenir un emploi permanent (52 %). NPower Canada offre à ses diplômés un soutien post-programme de cinq ans, y compris des services de placement dans les cas où le travail contractuel ne se transforme pas en emploi permanent. Plus de 80 % des diplômés de NPower Canada restent employés 12, 24 et 36 mois après le programme. De plus, plus de 90 % des employeurs ont répondu qu'ils recommanderaient NPower Canada comme solution de talent à d'autres employeurs de leur réseau.

Le CCF a étendu le projet avec un financement supplémentaire basé sur la démonstration de l'efficacité du modèle au cours de sa première phase. Dans la deuxième phase, un essai contrôlé randomisé (ECR) sera réalisé avec un échantillon de 1 600 personnes afin de déterminer dans quelle mesure les résultats des diplômés peuvent être directement attribués à l'intervention du programme. Blueprint et une équipe de chercheurs universitaires mèneront une évaluation d'impact qui analysera les résultats d'emploi à court et à long terme. Les résultats préliminaires de l'évaluation d'impact sont attendus en 2023.





ADAPT, Diversity Institute et TECHNATION

De nombreux employeurs citent le manque de compétences parmi les jeunes diplômés et la pénurie de compétences spécifiques comme un défi majeur en matière de recrutement, et sont particulièrement pressés de trouver des « candidats hybrides » qui possèdent à la fois des compétences numériques et des « compétences pour réussir », notamment en matière de communication. Pourtant, les employeurs limitent souvent leurs recherches à des bassins établis et investissent moins que jamais dans la formation et le développement. En même temps, ils perdent des travailleurs qualifiés en raison du vieillissement de la population.

Advanced Digital and Professional Training (ADaPT) vérifie si son programme de développement des compétences et de placement professionnel - qui met l'accent sur les compétences numériques, les compétences professionnelles, l'accompagnement professionnel continu et le soutien global - peut aider les diplômés postsecondaires n'ayant pas une formation en STIM et/ou issus de groupes en quête d'équité à trouver un emploi dans le secteur numérique. Pour répondre aux lacunes en matière de compétences identifiées par les employeurs, le programme explore également les moyens d'aider les employeurs à accéder à de nouveaux bassins de talents diversifiés et à développer des lieux de travail inclusifs.

Le programme est issu de la recherche menée pour le Fonds ontarien de recherche et d'innovation en matière de capital humain (FORICH) de 2014 ainsi que d'une série de programmes pilotes et de recherches approfondies sur les besoins des employeurs, en particulier dans les PME. Il est administré par le Diversity Institute de la Ted Rogers School of Management et TECHNATION. ADaPT s'adresse aux jeunes diplômés de moins de 30 ans issus de groupes méritant l'équité et sous-représentés dans les rôles liés au numérique. Le programme est conçu pour les étudiants qui n'ont pas intégré l'apprentissage intégré au travail dans leur programme d'études. Les participants terminent généralement le programme après leurs études formelles, ce qui leur permet de faire la transition à un emploi à temps plein. Les compétences et l'employabilité des candidats au programme sont évaluées au préalable. Bien que le programme ait été conçu comme une série d'ateliers et de séances d'encadrement en personne, depuis le début de la pandémie, les participants ont participé à une diffusion autodirigée en ligne ou à une diffusion virtuelle en classe dirigée par un instructeur. Les participants reçoivent un badge numérique et un certificat

“De nombreux employeurs citent le manque de compétences parmi les jeunes diplômés et la pénurie de compétences spécifiques comme un défi majeur en matière de recrutement.”



d'achèvement pour signaler les compétences qu'ils ont acquises ainsi qu'un accompagnement professionnel pour consolider leurs compétences en matière de recherche d'emploi. L'équipe d'ADaPT collabore également avec les employeurs pour comprendre leurs besoins en matière de compétences, de formation et d'embauche, et met en relation les participants au programme avec les candidats à ces postes. Comme on reconnaît que l'écart de compétences est fonction de l'offre et de la demande, les employeurs reçoivent également un soutien pour développer leurs stratégies d'équité, de diversité et d'inclusion.

Constatations

ADaPT a été initialement lancé en 2014 et a été offert dans une variété de formats, y compris des séances intensives, l'apprentissage en ligne et mixte avec un programme d'études adapté aux besoins de l'industrie au service de plus de 1 000 apprenants, dont près de 90 % ont été placés dans un emploi rémunéré. Dans le cadre d'un projet pilote financé par le CCF, six cohortes ADaPT ont regroupé près de 300 apprenants à Toronto, Calgary et Halifax entre septembre 2020 et juin 2021. En avril 2022, Blueprint, le partenaire du CCR pour la production de données probantes, a publié son [évaluation](#) (en anglais) du programme ADaPT. L'évaluation a utilisé une approche mixte et a analysé les données des sondages administratifs et des sondages auprès des participants, des entretiens avec les participants et des entretiens avec les partenaires du programme, recueillis depuis l'étape du recrutement jusqu'à neuf mois après la fin du programme.

On a constaté qu'ADaPT a atteint des taux élevés d'achèvement du programme et de satisfaction des participants. Quatre-vingt-treize pour cent des participants ont terminé le programme. On s'attendait à ce que le site de Toronto affiche les taux d'achèvement les plus élevés en raison de l'établissement préalable du programme dans la ville, mais les taux étaient également élevés aux sites plus récents de Calgary et de Halifax. L'équipe d'évaluation de Blueprint a déduit que « les taux d'achèvement globaux élevés, ainsi que la similarité des taux d'achèvement entre les sites, pourraient être attribués à la nature très personnalisée du programme et au processus de sélection intensif dans lequel les participants discutent de leur capacité à s'engager dans le programme lors de l'entrevue. De plus, le processus de sélection a continué à être géré par l'équipe ADaPT de Toronto pour tous les sites. »

De plus, 91 % des répondants au sondage de fin ont déclaré être assez ou très satisfaits du programme, la plupart d'entre eux indiquant que le programme était assez ou très utile pour améliorer leurs compétences professionnelles (87 %), leurs compétences techniques (87 %) et leur fournir un encadrement et un soutien professionnels (80 %). Malgré les niveaux élevés de satisfaction à l'égard du programme, les participants étaient moins susceptibles de déclarer qu'ils recommanderaient ou avaient déjà recommandé ADaPT à quelqu'un (66 %). Ce taux était particulièrement bas à Calgary (55 %), une ville qui a connu un important ralentissement économique au cours des dernières années. Cela suggère que le succès d'un programme de



formation et de placement professionnel – même s’il trouve fortement écho auprès des participants – reste tempéré par le contexte économique et la structure des possibilités d’emploi dans lesquels il s’inscrit.

En ce qui concerne la mesure des compétences, les participants ont auto-évalué leurs compétences dans six domaines ciblés par le programme, avant et après l’achèvement du programme : compétences en communication écrite, compétences en communication orale, compétences en finances d’entreprise, compétences en planification et développement de carrière, compétences numériques de base en bureautique et compétences numériques avancées. Les résultats du sondage ont indiqué des gains de compétences auto-évalués statistiquement significatifs dans tous les domaines, à l’exception de la communication.

“Cela suggère que le succès d’un programme de formation et de placement professionnel – même s’il trouve fortement écho auprès des participants – reste tempéré par le contexte économique et la structure des possibilités d’emploi dans lesquels il s’inscrit.”

Les participants du volet virtuel du programme ont fait état de gains de compétences plus élevés, en moyenne. Cette différence peut être attribuée au fait que les participants du volet virtuel ont eu plus d’occasions de mettre en pratique leurs compétences avec leurs collègues participants. Cette constatation potentielle est triangulée par les entretiens avec les participants, dans lesquels de nombreux participants des premières cohortes du volet virtuel ont déclaré qu’ils auraient bénéficié de davantage d’activités interactives dans les ateliers numériques, en particulier dans les modules de codage. Cela suggère que l’apprentissage par l’expérience a été un facteur clé de succès pour les participants. Par conséquent, l’équipe ADaPT a intégré davantage d’apprentissage par l’activité pour les cohortes suivantes.

Le programme ADaPT s’est fixé comme objectif un taux d’emploi de 80 % à l’issue de trois mois. Les résultats du sondage indiquent qu’ADaPT a atteint son objectif, puisque 69 % des répondants ont déclaré avoir un emploi à la fin du programme, 80 % après trois mois et 93 % après neuf mois. Au départ, le taux d’emploi était de 58 %, ce qui indique que le taux d’emploi global a augmenté de 35 points de pourcentage en moyenne tout au long du cycle complet de collecte des données.



À la suite de l'évaluation de Blueprint, les réseaux d'employeurs préétablis d'ADaPT à Toronto ont été identifiés comme un facteur critique expliquant les taux de réussite des emplacements de Toronto du programme ADaPT.¹⁰

À Toronto, le programme ADaPT a atteint cet objectif en utilisant une variété de tactiques. Les membres de l'équipe d'ADaPT ont déclaré qu'ils ont entretenu les relations avec les employeurs existants en communiquant les avantages d'embaucher des ADaPTers, tels que « l'absence de frais de recrutement et l'aide à l'application de programmes de subventions salariales pour aider à payer le coût des nouvelles embauches ». Le partenaire d'ADaPT, TECHNATION, qui a des relations importantes dans le secteur des TIC, a apporté son soutien en essayant d'obtenir des partenariats d'emploi et d'étendre la visibilité de la marque. ADaPT a également réussi à effectuer une évaluation complète des besoins en recrutement des employeurs avant la mise en œuvre du programme, afin d'aider les conseillers d'orientation professionnelle à mettre en relation les participants et les occasions d'emploi.

L'un des principaux objectifs du programme ADaPT était d'aider les diplômés issus de groupes en quête d'équité et sous-représentés dans les rôles numériques par le biais d'une sensibilisation ciblée. L'évaluation a révélé qu'ADaPT a dépassé ses objectifs globaux en matière de diversité; 92 % des participants se sont identifiés comme étant membres d'un ou de plusieurs groupes en quête d'équité, alors que l'objectif initial d'ADaPT était de 75 %.

Dans certains groupes, cependant, le programme n'a pas atteint ses objectifs de recrutement interne.¹¹ Toutefois, les participants issus des groupes méritant l'équité ont connu les plus fortes hausses de taux d'emploi, notamment les personnes racialisées, les nouveaux arrivants et les femmes. En raison de facteurs systémiques, les personnes de ces groupes peuvent avoir eu moins d'accès aux ressources, y compris la large bande et/ou les ordinateurs, que le programme leur offrait au départ, ce qui indique la grande pertinence de l'offre pour ces populations.

Sur la base des résultats globaux du programme, le CCF a soutenu les efforts visant à étendre ADaPT avec un financement supplémentaire. Ce financement est utilisé pour « favoriser un plus grand engagement avec des populations cibles spécifiques et soutenir le développement de leurs compétences numériques et professionnelles, tout en répondant à la pénurie actuelle de talents qualifiés dans le secteur technologique ». En outre, un essai contrôlé randomisé est en cours de lancement pour isoler les facteurs clés du modèle et générer des preuves supplémentaires sur

10 La désagrégation de ces données par sous-groupes met en lumière plusieurs enseignements. On a constaté que c'est à Toronto que le taux d'emploi a le plus augmenté, avec une hausse de 39 points de pourcentage (100 % d'emploi neuf mois après le programme), contre 34 points à Halifax et 27 points à Calgary. Les résultats en matière d'emploi n'ont toutefois pas varié de façon substantielle entre les volets virtuel et en ligne. Le lieu n'a pas été un facteur prédictif significatif de l'achèvement du programme, des taux de satisfaction globale ou des résultats d'apprentissage – ces indicateurs semblent avoir été influencés plus fortement par la modalité du programme en soi. Cependant, le lieu semble avoir été un facteur prédictif important de la probabilité de recommander le programme à d'autres personnes et de la probabilité de trouver un emploi après le programme. Au nombre des explications possibles, on trouve la santé relative du marché du travail de Toronto et, principalement, le réseau d'employeurs préétabli d'ADaPT à Toronto.

11 Le programme avait pour objectif de faire en sorte que les participants autochtones représentent 5 % de l'ensemble des participants au programme, mais ces personnes ne représentaient que 2 %. Il n'a pas non plus atteint son objectif de faire en sorte que 69 % des participants soient des femmes, puisque ces personnes n'ont représenté que 63 %



l'impact du modèle. ADaPT prévoit d'étendre son champ d'action aux travailleurs en milieu de carrière et aux nouveaux arrivants, et explore les technologies permettant de passer à l'échelle supérieure tout en restant un programme très accessible. Une autre évaluation est prévue pour l'hiver 2024.



5. Comment pouvons-nous mieux intégrer les services pour appuyer les jeunes demandeurs d'emploi ?

Dans un marché du travail mis à rude épreuve par les changements tectoniques de la technologie, de la mondialisation, de la démographie et de la dégradation de l'environnement, la planification des carrières est non linéaire et imprévisible. [Un 2017 rapport de McKinsey](#) prévoit que d'ici 2030, entre 75 et 275 millions de travailleurs devront changer de carrière et acquérir de nouvelles compétences. Par conséquent, le CCF tire parti de la technologie pour aider les jeunes à prendre des décisions de carrière fondées sur des données face à cette incertitude.



Projet Integrate, OTEC, MaRS et First Work

L'écosystème du développement de la main-d'œuvre au Canada est relativement décentralisé. Les gouvernements, les employeurs, les syndicats, les établissements d'enseignement et de formation et les organismes communautaires offrent une variété de microservices tels que l'exploration de carrière, la formation professionnelle, l'aide à la recherche d'emploi et les services de placement. Mais il y a un manque de coordination et de convergence technologique de ces services, et beaucoup fonctionnent dans un réseau compliqué et dispersé. Avec le soutien du CCF, l'Ontario Tourism Education Corporation (OTEC), First Work et MaRS ont lancé conjointement le projet Integrate afin **d'explorer l'impact potentiel et la faisabilité d'un parcours unique d'emploi et de formation axé sur la technologie pour les jeunes.**

En vertu du projet Integrate, on a émis l'hypothèse que, dans un système de services fragmenté, il est d'autant plus difficile pour les jeunes sortant de l'école de s'orienter sur un marché du travail déjà compliqué de manière à faire le lien entre leurs études et leurs compétences et leurs aspirations professionnelles. Un parcours unique fondé sur la technologie simplifierait le processus pour les jeunes à la recherche d'un emploi et apporterait une valeur ajoutée en intégrant des étapes complémentaires du parcours d'emploi.

Constatations

Le projet Integrate a organisé neuf tables rondes nationales avec des prestataires de services d'emploi, des jeunes et des employeurs. Des sondages ont été menés avant et après les consultations et les résultats qualitatifs ont été analysés afin de définir un parcours d'emploi pour les jeunes, composé de cinq étapes.

“Dans un marché du travail mis à rude épreuve par les changements tectoniques de la technologie, de la mondialisation, de la démographie et de la dégradation de l'environnement, la planification des carrières est non linéaire et imprévisible.”



Parcours d'emploi pour les jeunes

1. **Découverte** : Les jeunes s'engagent dans une réflexion personnelle, identifient les possibilités d'emploi et créent des plans (explicites ou implicites) pour atteindre leurs objectifs professionnels.
2. **Développement** : Les jeunes cherchent à améliorer leur admissibilité à l'emploi en développant un ensemble de compétences. Cela comprend les compétences techniques ainsi que les compétences essentielles et les compétences liées à l'employabilité. Cette phase peut comprendre des formes solides d'éducation et de formation, y compris des programmes formels d'obtention de diplômes. Cependant, de plus en plus, les jeunes intègrent également des possibilités de formation plus ciblées et plus efficaces en dehors des canaux traditionnels.
3. **Positionnement** : Les jeunes explorent les mécanismes qui permettent de construire leur marque personnelle et de communiquer leur valeur, leurs aptitudes et leurs compétences. Au cours de cette phase, les jeunes créent leur profil (CV, lettres de motivation, cartes de visite, portfolios et autres produits tangibles) et participent à des activités de réseautage.
4. **Candidature** : Les jeunes cherchent et ciblent des occasions d'emploi spécifiques. Cette phase peut faire appel à une grande variété d'outils de recherche d'emploi. Quand les occasions ont été identifiées, les demandeurs d'emploi effectuent des recherches sur l'entreprise cible, puis affinent leur candidature avant de la soumettre.
5. **Jumelage** : Les jeunes participent à divers types d'entretiens et d'évaluations avec les employeurs. Cette phase varie en intensité et comprend de plus en plus de techniques de sélection humaines et automatisées.

Le projet Integrate a révélé que le parcours de l'emploi n'est pas linéaire :

« Le parcours pourrait commencer à n'importe quel stade pour un demandeur d'emploi donné et ne pas nécessairement commencer par la phase de découverte. Par exemple, le jeune pourrait commencer son parcours à la phase "Candidature" avant de revenir à la phase "Découverte" pour clarifier ses objectifs et ses aspirations. En outre, les jeunes peuvent accomplir simultanément des actions liées à diverses phases. »

Cette constatation a mis en évidence l'utilisation potentielle d'outils numériques complémentaires



pour appuyer les jeunes tout au long du parcours d'emploi, ce qui a été étudié lors de la phase de test sur le terrain du projet. Deux technologies prometteuses ont été déployées, ALiGN et Planext. ALiGN est un outil numérique psychométrique, d'évaluation et de recherche d'emploi élaboré par l'OTEC. Planext est un outil d'orientation professionnelle élaboré par MaRS qui exploite les renseignements sur le marché du travail pour aider les demandeurs d'emploi à s'orienter dans l'avenir du travail.

Au cours de la première phase, 300 jeunes demandeurs d'emploi participant à des programmes de pré-emploi ont testé sur le terrain un outil unique, soit ALiGN, soit Planext. Au cours de la deuxième phase, 830 jeunes ont testé l'ensemble intégré (ALiGN et Planext). Quatre-vingt-deux pour cent de ceux qui ont testé les deux outils contre 75 % de ceux qui ont testé un outil unique « sont repartis avec plus de connaissances qu'ils n'en avaient au départ ; ils ont été capables de découvrir les points forts de leur personnalité, de découvrir des parcours professionnels basés sur leurs intérêts et de planifier une progression de carrière ». Quatre-vingt-cinq pour cent comparativement à 78 % « se sont sentis plus motivés dans leur parcours professionnel et dans la recherche d'une occasion d'emploi qui leur convienne, après avoir utilisé l'ensemble d'outils ». Les chercheurs du projet Integrate ont interprété les résultats de l'enquête comme démontrant que « les outils complémentaires offrent une expérience holistique et à valeur ajoutée aux demandeurs d'emploi ».

Les résultats du projet (résumés [ici](#) [en anglais]) ont été utilisés pour informer la recommandation finale du projet Integrate concernant un parcours d'emploi basé sur la technologie. Ce projet présente un prototype de parcours d'emploi basé sur la technologie, destiné à fournir aux jeunes un soutien tout au long de leur vie, de la maternelle à la fin du secondaire et après. Ce plan a servi de base à la conception de l'application technologique SkillsPath de l'OTEC, une plateforme en ligne lancée pour aider les travailleurs des secteurs de l'hôtellerie et du tourisme déplacés en raison de la pandémie. SkillsPath a été lancé dans le cadre du projet THER (Tourism Hospitality Emergency Response) financé par le CCF en 2020. Les commentaires des utilisateurs sont en train d'être recueillis et permettront d'évaluer la viabilité du premier prototype de parcours d'emploi basé sur la technologie du projet Integrate.



Conclusion

Les jeunes qui sortent de l'école ont pour tâche de franchir un gouffre vers le monde du travail, mais comme le montrent ces projets, les jeunes commencent à des distances différentes du marché du travail. Les interventions du CCF tentent de construire des ponts pour les jeunes, afin qu'ils puissent traverser le gouffre plus facilement, ainsi que de travailler avec les employeurs afin que les jeunes puissent trouver des occasions de l'autre côté. Ces projets sont en cours d'apprentissage au sujet des facteurs liés au recrutement, de la rétention et de l'achèvement; les travaux futurs exploreront les résultats sur le marché du travail et l'impact de ces programmes. Voici quelques-uns des enseignements qui ont été tirés jusqu'à présent :

- Donner aux jeunes la possibilité de développer des compétences recherchées peut leur conférer un avantage concurrentiel et faciliter les transitions vers le marché du travail, mais la capacité à gérer les facteurs de stress individuels, à assumer les coûts du développement des compétences et à signaler ses compétences aux employeurs sont des conditions préalables importantes pour tirer pleinement parti du développement des compétences.
- Les programmes de développement des compétences qui créent une boucle de rétroaction continue avec les employeurs et leurs besoins sont bien placés pour fournir aux jeunes des compétences demandées. Certains programmes ont également réussi à renforcer les partenariats et la qualité de la formation en impliquant les employeurs dans la mise en œuvre du programme.
- Même si les jeunes développent et signalent des compétences demandées, le contexte économique général modère la volonté des employeurs d'investir dans ces compétences. Les programmes et les politiques qui s'engagent fortement auprès des employeurs pour créer des incitations et une proposition de valeur forte pour l'embauche des jeunes sont mieux placés pour réussir à garantir l'emploi de leurs populations cibles.
- Les jeunes sont confrontés à un marché du travail qui évolue à un rythme sans précédent et ont besoin de renseignements en temps réel pour s'y retrouver. Mais la valeur de l'information est limitée lorsqu'elle est cloisonnée dans une série d'offres de services, ce qui la rend difficile à consulter et à utiliser. L'intégration de services de carrière complémentaires peut offrir une plus grande valeur aux jeunes qui naviguent la transition entre l'école et le travail.



Au fur et à mesure que nous en apprenons davantage sur ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas, pour qui et dans quelles conditions, ces interventions innovantes au niveau le plus bas fourniront des indices sur la manière dont les approches des problèmes de transition école-travail peuvent être étendues et traitées au niveau institutionnel. Le CCF s'engage à continuer à travailler avec ses partenaires sur la conception de plans d'apprentissage et de génération de preuves solides ainsi que sur l'évaluation. Nous continuerons de communiquer largement les résultats et les apprentissages au fur et à mesure qu'ils se présentent.





Centre des
Compétences futures



Le Centre des Compétences futures est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se voue à préparer les Canadiennes et les Canadiens pour qu'ils aient du succès en emploi et qu'ils satisfassent aux besoins émergents en talents des employeurs. En qualité de communauté pancanadienne, le CCF réunit des experts et des organismes de différents secteurs afin de déterminer, d'évaluer et d'échanger de façon rigoureuse des approches novatrices au développement des compétences nécessaires pour favoriser la prospérité et l'inclusion. Le CCF participe directement à l'innovation grâce à des investissements dans des projets pilotes et de la recherche universitaire sur l'avenir du travail et les compétences au Canada. Le Centre des Compétences futures – Future Skills Centre est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures.



**The Conference
Board of Canada**

Blueprint



Auteur

Rachelle Taheri est associée de recherche au Centre des Compétences futures. Ses recherches portent notamment sur l'avenir du travail, les économies numériques et le commerce international. Rachelle est titulaire d'une maîtrise de la Munk School of Global Affairs and Public Policy de l'Université de Toronto et les marchés mondiaux sont son principal domaine de spécialisation.

Pour en savoir plus sur ce bulletin ou d'autres travaux sur les compétences du CCF, visitez notre site <https://fsc-ccf.ca/fr/> ou contactez Rachelle à rachelle.taheri@fsc-ccf.ca

Le rapport L'intelligence artificielle. Comment façonne-t-elle l'avenir du travail et des compétences? et les revenus est financé par le Centre des Compétences futures du gouvernement du Canada.

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

Canada

Date de publication:

août 2022



Centre des
Compétences futures

fsc-ccf.ca/fr