



Chambre de commerce de l'Ontario

Évaluation préliminaire d'Accès compétences

**Le renforcement des
capacités pour les petites
et moyennes entreprises
canadiennes**



Partenaires



Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites afin de répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, de prendre en compte l'évolution des aptitudes et des compétences, et d'étudier les politiques, les mécanismes et les outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche pragmatique et factuelle fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes en quête d'équité, elle oriente les pratiques en vue d'induire des changements et produit des résultats concrets.



Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration d'avant-garde qui œuvre en faveur de l'innovation dans le domaine du perfectionnement des compétences, afin que chaque personne au Canada puisse s'adapter à l'évolution du marché du travail. Le CCF collabore avec les décideurs politiques, la communauté scientifique, les spécialistes, le patronat et les membres du personnel, ainsi que les établissements postsecondaires, afin de résoudre les problèmes pressants qui touchent le marché du travail et de faire en sorte que chaque personne puisse tirer parti des occasions d'éducation permanente qui correspondent à ses besoins. Le CCF a été fondé par un consortium composé de l'Université métropolitaine de Toronto, du centre de recherches Blueprint et du Conference Board du Canada. Il est financé par le programme Compétences futures du gouvernement du Canada.



Depuis plus d'un siècle, la Chambre de commerce de l'Ontario (CCO) entretient d'importantes recherches sur les questions stratégiques les plus urgentes en Ontario et préconise des solutions qui favoriseront la croissance des entreprises ontariennes et mèneront à la création d'emplois dans la province. Grâce à ses programmes et services ciblés, elle soutient les entreprises de toutes tailles, encourageant le développement de la main-d'œuvre et la croissance économique inclusive.



Magnet est une plateforme d'innovation sociale numérique fondée à la Toronto Metropolitan University. La mission de Magnet est d'accélérer la croissance économique inclusive pour tous et toutes au Canada en faisant progresser les carrières, les entreprises et les communautés. Le réseau Magnet comprend tous les acteurs concernés impliqués dans la promotion de la croissance et des opportunités économiques, y compris les partenaires communautaires, les employeurs, les sites d'emploi postsecondaires et les chercheurs d'emploi de partout au Canada.

Date de Publication :

Juin 2024

Commanditaire



Ce document se fonde sur un rapport plus long élaboré et financé par Emploi et Développement social Canada (EDSC).

The Future Skills Centre – Centre des Compétences futures est financé par le programme Compétences futures du gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Auteurs

Wendy Cukier

Fondatrice et directrice des études
Diversity Institute

Directrice des études

Centre des Compétences futures

Mark Patterson

Directeur général
Magnet

Louie Di Palma

Vice-président, programmes PME
Chambre de commerce de l'Ontario

Rachael Dempsey

Associée de recherche principale
Diversity Institute

Collaborateurs

Alyssa Saiphoo

Associée de recherche principale
Diversity Institute

Simon Blanchette

Associé de recherche principale
Diversity Institute

Erin Grosjean

Responsable des programmes
de recherche
Diversity Institute

Matthew Edwards

Associé de recherche principale
Diversity Institute

Juan Marsiaj

Directeur des projets de
recherche et spéciaux
Diversity Institute

Katlynn Sverko

Directrice des projets de
recherche et spéciaux
Diversity Institute

Hunter Reedman

Gestionnaire de programme
*Chambre de commerce de
l'Ontario*

Nadir Shirazi

Gestionnaire principal,
conception du contenu, SGA
Accès compétence
*Chambre de commerce de
l'Ontario*

Khaim Dar

*Chambre de commerce de
l'Ontario*

Table des matières

<u>Résumé</u>	<u>ii</u>
<u>Introduction</u>	<u>1</u>
<u>La conception du programme</u> <u>Accès compétences</u>	<u>8</u>
<u>L'exécution du programme</u>	<u>15</u>
<u>L'évaluation du programme</u>	<u>25</u>
<u>Les résultats</u>	<u>33</u>
<u>Conclusions et prochaines étapes</u>	<u>49</u>
<u>Appendices</u>	<u>52</u>
<u>Références</u>	<u>63</u>

Résumé

Introduction

Les petites et moyennes entreprises (PME), l'épine dorsale de l'économie canadienne, sont au cœur du projet Accès compétences. Définies comme des entreprises de moins de 500 employés, les PME représentent 99,7 % des établissements employeurs au Canada. En 2022, elles emploient 63,8 % de la main-d'œuvre du secteur privé, soit 7,8 millions de personnes au Canada.

Malgré le rôle des PME comme moteur de l'économie canadienne, la recherche souligne des défis urgents. Ces entreprises souffrent de graves pénuries de main-d'œuvre et de compétences, ainsi que d'un manque d'accès à l'expertise et aux ressources des grandes entreprises, pour répondre à leurs besoins en matière de perfectionnement des compétences et de ressources humaines (RH). De nombreuses PME n'ont pas la capacité d'élaborer et de dispenser des formations et ne sont pas en mesure de libérer des personnes pour la formation en raison du partage des responsabilités dans le milieu de travail. Pour ces raisons, les PME préfèrent recruter de nouveaux talents pour répondre à leurs besoins en compétences et sous-investir dans les compétences et la formation. Cependant, les PME manquent souvent de spécialistes en RH et des ressources requises pour soutenir le recrutement de travailleuses et travailleurs hautement qualifiés. Cette dynamique affecte leur capacité à innover, à croître et à être compétitifs.

En réponse à ce besoin pressant et fondé sur des données probantes, la Chambre de commerce de l'Ontario (CCO), le Diversity Institute (DI) et Magnet ont collaboré en 2021 au projet Accès compétences financé par le Centre des Compétences futures (CCF). Le projet visait à élaborer et à tester une nouvelle approche pour remédier aux pénuries de compétences des PME grâce à une plateforme adaptée à leurs besoins en matière de perfectionnement des compétences. Les trois partenaires avaient depuis longtemps constaté, grâce à leurs recherches et à leurs programmes, que les PME ont besoin d'une formation professionnelle en temps opportun et facilement accessible, en particulier en ce qui concerne l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). Basé sur des recherches approfondies sur les obstacles auxquels les PME sont confrontées en matière de compétences et de formation, ce projet s'attaque au besoin d'un système de gestion de l'apprentissage crédible, rentable, utilisant le temps de manière efficace, convivial et évolutif pour les petites entreprises, et d'un soutien à son utilisation. Le projet a permis la création et l'évaluation de la plateforme Accès compétences, qui intègre un système de gestion de l'apprentissage (SGA) à la plateforme Magnet existante, donnant accès à du contenu adapté aux besoins des PME.

La conception du programme

Le projet Accès compétences vise à surmonter les obstacles à l'amélioration des compétences auxquels sont confrontées les PME. En élaborant et en testant la plateforme Accès compétences et son contenu de formation, l'objectif est d'acquérir des connaissances sur ce qui fonctionne pour répondre aux besoins de perfectionnement des PME. Le projet vise également à élaborer, tester et itérer une plateforme numérique commune pour les PME de partout au Canada afin de répondre aux besoins identifiés.

Les objectifs sont les suivants :

- > Comprendre les besoins en compétences et en formation des PME et des entrepreneures et entrepreneurs.
- > Comprendre les obstacles auxquels les PME et les entreprises sont confrontées pour accéder aux compétences et aux talents.
- > Élaborer, tester et itérer une plateforme nationale pour répondre aux besoins de recrutement et de développement des compétences des PME et des entrepreneures et entrepreneurs, tout en évaluant la faisabilité technologique, opérationnelle et économique de la plateforme.
- > Identifier les fonctionnalités et les caractéristiques souhaitées par les PME.
- > Faire progresser les compétences et les capacités en matière d'EDI pour les PME, les entrepreneures et entrepreneurs et l'écosystème.
- > Élaborer un plan de durabilité pour un service partagé.

Sur la base d'une approche de prototypage standard (créer, tester et itérer), les partenaires ont travaillé ensemble, de janvier 2022 à mars 2023, sur un prototype de plateforme pour relier les offres de différents fournisseurs tout en élaborant des cours personnalisés. Les besoins des PME ont été définis à partir de diverses sources, notamment des analyses documentaires, des consultations et des groupes de discussion.

Objectifs du projet Accès compétences

Comprendre **les besoins en compétences et en formation** des PME et des entrepreneures et entrepreneurs.



Comprendre les obstacles auxquels les PME et les entreprises sont confrontées pour **accéder aux compétences et aux talents**.

Élaborer, tester et itérer une plateforme nationale pour répondre aux besoins de recrutement et de développement des compétences des PME et des entrepreneures et entrepreneurs, tout en évaluant la faisabilité technologique, opérationnelle et économique de la plateforme.



Identifier les fonctionnalités et les **caractéristiques souhaitées par les PME**.

Faire **progresser les compétences et les capacités en matière d'EDI** pour les PME, les entrepreneures et entrepreneurs et l'écosystème.



Élaborer un **plan de durabilité** pour un service partagé.



Domaines d'intérêt du programme

➔ Compétences pour réussir

➔ Programmation spécialisée

➔ Programmation EDI

➔ Compétences numériques

➔ Compétences en gestion

Les domaines d'intérêt initialement identifiés étaient les suivants :

- > Compétences pour réussir
- > Programmation spécialisée
- > Programmation EDI
- > Compétences numériques
- > Compétences en gestion

Au cours de cette période, quatre phases de test ont été réalisées avec une rétroaction continue sur les cours, la plateforme, le soutien et les besoins non satisfaits.

Pendant que les caractéristiques du prototype étaient mises à l'essai, une plateforme Accès compétences entièrement intégrée a été mise au point en réponse aux commentaires reçus. La plateforme a été lancée via Magnet en version bêta le 19 juin 2023. Le lancement de la version bêta a permis aux partenaires du projet, aux bailleurs de fonds et à un premier groupe de PME impliquées dans les phases de test d'expérimenter la plateforme personnalisée Accès compétences. L'itération actuelle de la plateforme permet aux

PME d'affecter des membres de leur personnel (apprenantes et apprenants) à sélectionner des contenus de cours sur mesure ainsi que des contenus développés par l'OCC et le DI via une plateforme centralisée qui intègre un SGA dans la plateforme Magnet.

L'exécution du programme

À partir de janvier 2021, le projet Accès compétences a élaboré, testé et lancé une plateforme intégrée pour combler les lacunes en matière de compétences des PME. En outre, le projet a déployé du contenu de formation et de développement des compétences gratuit et commandité pour un minimum de 200 entreprises grâce à un partenariat de collaboration avec 50 chambres de commerce.

Le travail a suivi un processus itératif :

- > S'engager pleinement et directement auprès des chambres de commerce, des PME et de leur personnel en apprentissage.
- > Élaborer et tester les versions successives du prototype de SGA, en fonction des commentaires des parties prenantes.
- > Élaborer et organiser du contenu fondé sur des données probantes.
- > Créer et tester la plateforme entièrement intégrée Accès compétences.

Processus itératif du système de gestion de l'apprentissage Accès compétences



Planification

Sélection de la plateforme

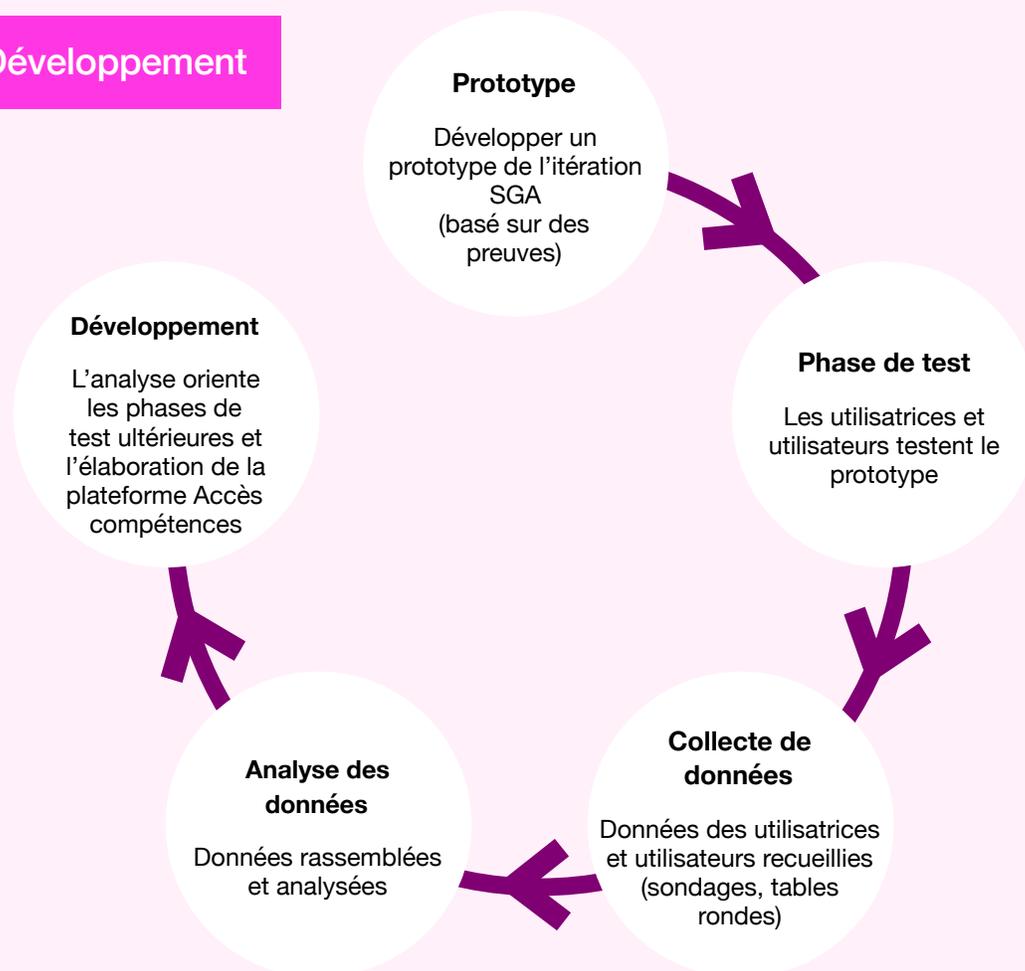
- > Sondages
- > Tables rondes
- > Analyse de l'environnement

Organisation et élaboration du contenu

- > Fiche d'évaluation
- > Sondages
- > Tables rondes
- > Analyse de l'environnement
- > Compétences d'Emploi et Développement social Canada



Développement



Résultat

Plateforme d'apprentissage Accès compétences finalisée



L'évaluation du programme

Ce projet visait à évaluer l'efficacité de la réponse aux besoins en compétences des PME par l'élaboration, la mise à l'essai, l'itération et l'évaluation d'un système de gestion de l'apprentissage national. Les objectifs étaient de comprendre les compétences et les besoins de formation des PME, ainsi que les obstacles auxquels elles sont confrontées pour accéder à la formation et aux talents. Le SGA a été conçu pour répondre aux besoins de recrutement et de perfectionnement des compétences des PME et des entrepreneures et entrepreneurs, y compris l'avancement des compétences et des capacités en matière d'EDI des PME, des propriétaires d'entreprises et de l'écosystème.

Les objectifs du SGA national et de ses cours comprenaient :

- > Identifier et valider des contenus de formation qui répondent aux besoins des PME.
- > Fournir aux PME l'accès à des ressources de formation qui favorisent des pratiques d'embauche diversifiées et inclusives.
- > Élaborer un modèle de formation fondé sur des données probantes, rentable et évolutif.

Ce rapport préliminaire couvre la période de mars 2021 au 30 septembre 2023. Il expose les activités d'évaluation, les constats et les données probantes de toutes les phases du projet qui ont été mises à profit pour orienter la conception, l'élaboration et la mise en œuvre itératives de la plateforme Accès compétences. De plus, il souligne les défis, les répercussions, les innovations et les idées clés qui ont résulté de notre évaluation de ce projet.

Les résultats

Le projet Accès compétences aborde le changement dans l'écosystème économique canadien par le prototypage et la mise en essai d'une plateforme novatrice pour relever les défis auxquels font face les PME. Le projet a fourni des données précieuses sur les besoins et les préférences de divers apprenantes et apprenants issus de diverses PME à travers le pays.

Au cours de la période de test, le projet a mobilisé 55 chambres de commerce de partout au Canada, ainsi que 861 PME et leur personnel. Sur les 861 PME qui ont participé à la formation, 385 ont suivi des cours, alors que leurs 691 employées-apprenantes et employés-apprenants individuels se sont inscrits à des cours visant à améliorer leurs connaissances sur les compétences numériques et de gestion, en suivant le cadre du programme Compétences pour réussir et des plans d'apprentissage personnalisés.

Les employées-apprenantes et employés-apprenants individuels se sont inscrits à des cours visant à améliorer leurs connaissances en matière de compétences numériques et de gestion en suivant le cadre des Compétences pour réussir et les plans d'apprentissage personnalisés.

Dans l'ensemble, les apprenantes et apprenants qui ont complété le sondage après le cours ont jugé le matériel de formation satisfaisant :

- > 77 % ont évalué la qualité du cours comme élevée.
- > 96 % croyaient que les objectifs d'apprentissage étaient clairement définis.
- > 69 % ont trouvé le contenu du cours convaincant et utile.
- > 83 % ont atteint les objectifs d'apprentissage du cours.
- > 83 % étaient susceptibles de recommander le cours qu'ils ont suivi à un ou une collègue ou à un ami ou amie.



Résultats du sondage sur le matériel de formation

77 % ont évalué la **qualité du cours** comme élevée

96 % croyaient que les **objectifs d'apprentissage** étaient clairement définis

69 % ont trouvé le **contenu du cours** convaincant et utile

83 % ont atteint les **objectifs d'apprentissage** du cours

83 % étaient **susceptibles de recommander le cours** qu'ils ont suivi à un ou une collègue ou à un ami ou amie

En ce qui concerne la prestation, 88 % des participantes et participants ont déclaré ne pas avoir rencontré d'obstacle à suivre des cours. Ils ont également suggéré des points à améliorer, notamment l'ajustement de la durée des cours, un contenu plus spécifique à l'industrie et à la géographie et la présence de conférencières et conférenciers provenant de groupes méritant l'équité et ayant des expériences vécues.

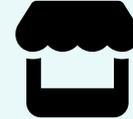
Formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) en chiffres



1 021 apprenants
dans 666 PME grâce à une
formation en EDI



508 employés
ont participé à des
webinaires sur l'EDI



71 % de l'ensemble des
apprenantes et apprenants
des PME ont **suivi une
formation sur l'EDI**

Le renforcement de la sensibilisation et des compétences en matière d'EDI est essentiel à la réussite des PME partout au Canada. Le projet Accès compétences a soutenu 1 021 apprenants dans 666 PME grâce à une formation en EDI. Alors qu'environ 508 employés ont participé à des webinaires sur l'EDI, 71,4 % de l'ensemble des apprenantes et apprenants des PME ont suivi une formation sur l'EDI.

Les résultats montrent également que le programme a eu des répercussions dans deux domaines clés. Premièrement, le personnel des PME a amélioré ses compétences dans des domaines clés. La recherche préalable au programme a permis de cerner 12 domaines de compétences mentionnés par les PME. Les

données autodéclarées des participantes et participants montrent qu'ils ont fait des progrès statistiquement significatifs dans huit des douze domaines de compétences, notamment la gestion, la numératie, l'innovation, la résolution de problèmes, l'adaptabilité, l'entrepreneuriat, les compétences numériques et la rédaction.

Deuxièmement, les PME ont amélioré ou amélioreront leurs pratiques et processus en matière de diversité et d'inclusion. Les participantes et participants ont déclaré avoir appris de nouveaux sujets. Par exemple, plus de 45 % des participants ont découvert le Défi 50-30. Dans l'ensemble, 89 % prévoient appliquer le contenu du cours dans leurs emplois actuels.

Conclusions

Pour réussir, les PME et les entrepreneurs ont besoin de soutien. Spécifiquement :

- > Dans le cadre de la prestation de services aux PME, il est essentiel de reconnaître les contraintes en matière de ressources et de capacité auxquelles elles sont confrontées pour élaborer et participer à la formation, ainsi que les coûts d'opportunité associés à la formation pendant les heures de travail.
- > La demande de formation était vaste, couvrant toutes les disciplines, fonctions et secteurs.
- > Les niveaux de satisfaction à l'égard de la programmation étaient élevés en français et en anglais, bien que les taux de réponse en français aient été plus faibles.
- > Les employées et employés des PME ont des préférences, des antécédents et des besoins diversifiés. Ils ont également des compétences numériques et d'apprentissage très divergentes, ainsi que des capacités différentes pour naviguer dans les cours en ligne.
- > De fortes préférences ont émergé en faveur de cours plus courts ainsi que pour des regroupements et des voies d'élaboration de plans d'apprentissage.
- > De plus, il y avait un intérêt pour des titres de compétences plus formels pour confirmer et mettre en valeur les acquis de connaissances et les réalisations.
- > Il a été nettement reconnu qu'il fallait renforcer les capacités en matière d'EDI et que les offres étaient bien utilisées.
- > Le projet a fourni beaucoup de commentaires sur les fonctionnalités, les caractéristiques et les supports nécessaires pour une plateforme de SGA commune simple et facile à utiliser.



En tenant compte de ces besoins et préférences, l'apport de ce projet a orienté la création d'une plateforme intégrée dirigée par Magnet et une gamme de fournisseurs de services.

Après avoir démontré la faisabilité technique et opérationnelle d'une plateforme de compétences commune pour les PME, il est nécessaire de poursuivre les recherches sur les besoins et les compétences des utilisatrices et utilisateurs, et les incidences, ainsi que sur les modèles de faisabilité économique et de durabilité de la plateforme.

Introduction

Les petites et moyennes entreprises (PME) : les besoins en compétences et en formation

Les petites et moyennes entreprises (PME) sont le moteur de l'économie canadienne et sont au cœur du projet Accès compétences. En 2022, elles représentent 99,7 % des entreprises ayant du personnel au Canada et emploient 63,8 % de la main-d'œuvre du secteur privé, soit environ 7,8 millions de personnes au Canada.¹ En outre, beaucoup de ces PME sont des microentreprises. Les entreprises comptant un personnel d'un à quatre membres représentent 55,3 % des entreprises canadiennes² si on ajoute les entreprises comptant un personnel de cinq à neuf membres, ce nombre passe à 73,8 %, ce qui signifie que près des trois quarts des entreprises canadiennes comptent un personnel d'un à neuf membres.

Les femmes sont propriétaires de près de 20 % des entreprises au Canada, dont plus de 99 % sont des PME.⁴ D'autres groupes méritant l'équité sont également sous-représentés. Par exemple, les entreprises appartenant à des Autochtones représentent 1,7 % des entreprises du secteur privé,⁵ tandis qu'environ 15 % des entreprises du secteur privé appartiennent à des personnes racialisées.⁶ Les entrepreneurs noirs représentaient 2,1 % de tous les propriétaires d'entreprise.⁷ Ces groupes sont confrontés à des obstacles divers et spécifiques à un groupe, dont les défis sont encore plus grands pour les femmes aux identités

croisées.⁸ Par conséquent, il est essentiel que les programmes destinés aux PME tiennent compte des besoins uniques des PME dirigées par ces collectivités.

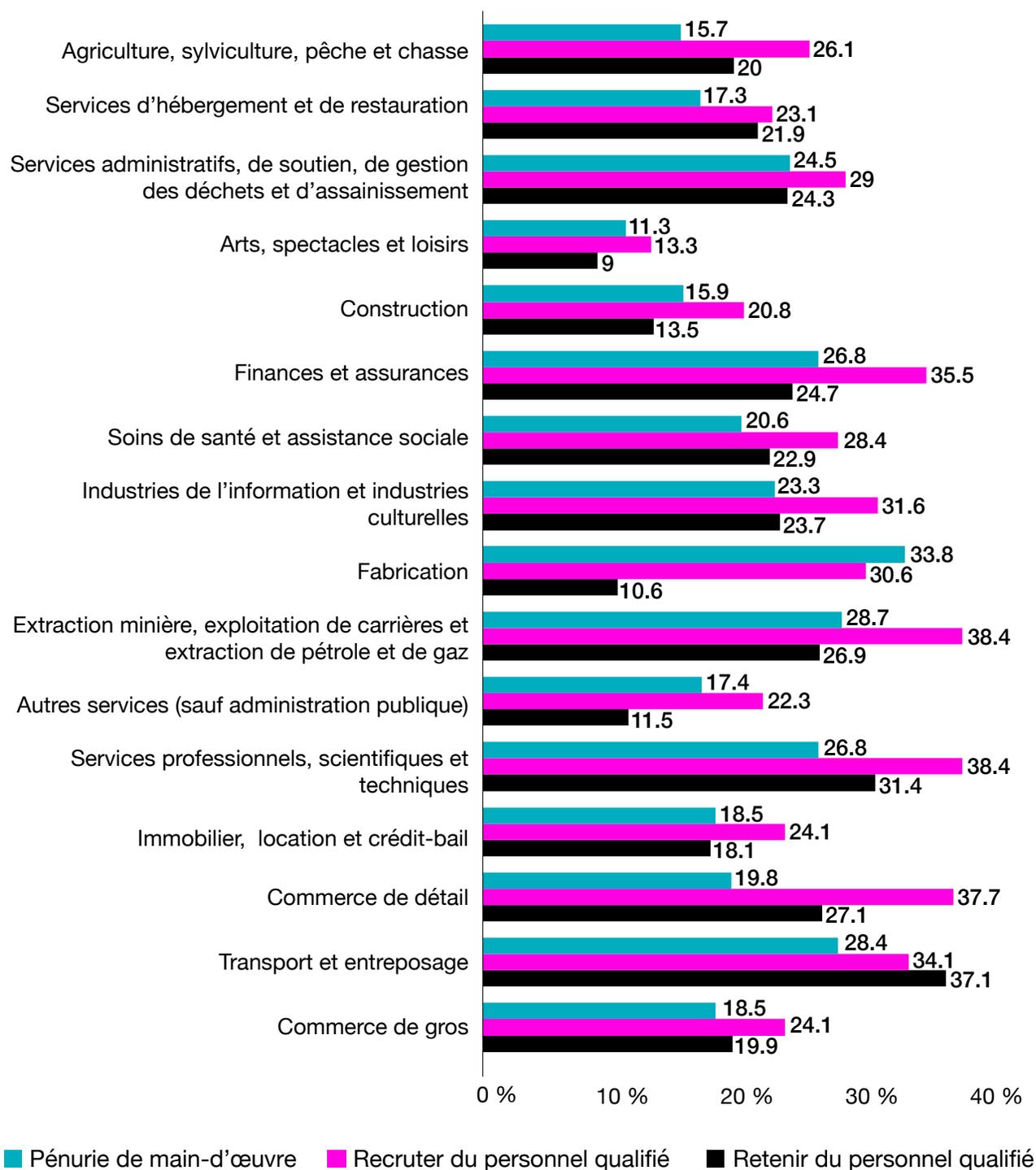
Des facteurs macroéconomiques comme les innovations technologiques, les changements dans la division mondiale du travail, les changements dans l'organisation des entreprises, les changements démographiques et les changements dans les habitudes de consommation, entre autres, redéfinissent le marché du travail et créent de nouveaux défis pour les entreprises de toutes tailles.⁹

Les lacunes en matière de main-d'œuvre et de compétences

Les petites et moyennes entreprises ont de la difficulté à embaucher, à retenir et à former des talents. Elles manquent souvent de spécialistes en ressources humaines (RH) et des ressources nécessaires pour soutenir le recrutement de travailleuses et travailleurs hautement qualifiés ou pour former, recycler et améliorer les compétences du personnel existant.¹⁰ Parmi celles qui signalent des problèmes de recrutement ou de rétention, 61 % déclarent que les obstacles sont pires qu'il y a 12 mois¹¹. De plus, 36 % des entreprises canadiennes signalent des pénuries de main-d'œuvre à divers niveaux de compétence dans divers secteurs, les pénuries les plus aiguës étant dans les secteurs des services d'hébergement et de restauration, du commerce de détail et de la fabrication (Figure 1).

FIGURE 1

Pourcentage d'entreprises canadiennes connaissant des pénuries de main-d'œuvre et des difficultés à recruter et retenir du personnel qualifié, par industrie, premier trimestre de 2024



Source : Statistique Canada. Novembre 2022. *Obstacles à surmonter par les entreprises ou organismes au cours des trois prochains mois, quatrième trimestre de 2022* https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310060301&pickMembers%5B0%5D=3.3&request_locale=fr

Bien que les PME soient le moteur de l'économie, elles sont rarement au cœur des programmes en matière de compétences.¹² Les lacunes en matière de compétences et les pénuries de main-d'œuvre sont depuis longtemps une caractéristique de l'économie canadienne et demeurent une préoccupation importante pour les PME. Le défi d'un « déficit de compétences » est un problème important depuis des décennies, découlant de diverses causes, notamment le vieillissement de la population, l'intensification de la concurrence mondiale et les changements technologiques rapides. De plus, en raison des changements démographiques, la majeure partie de la croissance de la main-d'œuvre canadienne sera stimulée par l'immigration, ce qui souligne l'importance d'être en mesure d'attirer et de retenir des immigrantes et immigrants qualifiés.¹³

De nombreuses études suggèrent que les PME considèrent la capacité d'attirer et de retenir les talents comme un enjeu concurrentiel crucial. Par exemple, une étude menée en 2019 par la Banque de développement du Canada auprès de 1 000 entreprises a indiqué que 40 % des PME ont identifié les pénuries de main-d'œuvre qualifiée comme un défi concurrentiel important, en hausse de 4 % par rapport à l'année précédente.¹⁴ Un rapport de 2020 de la Chambre de commerce de l'Ontario a révélé que 65 % des PME croient que la capacité de recruter et de retenir les talents est un des trois principaux facteurs contribuant à la compétitivité d'une organisation.¹⁵

La fracture numérique n'est pas seulement fonction de la géographie ou de l'accès aux infrastructures. Il s'agit également des compétences nécessaires pour accéder à la technologie et l'utiliser. Le manque de personnes qui comprennent comment adapter la technologie aux besoins de l'organisation et soutenir son adoption figure parmi les lacunes les plus importantes.¹⁶ Pour augmenter la proportion de personnes ayant des diplômes postsecondaires

et des titres de compétences pertinents, de nombreux propriétaires d'entreprises préconisent d'encourager les jeunes étudiantes et étudiants à acquérir des compétences technologiques. Cependant, d'autres ont commencé à remettre en question la valeur des titres de compétences postsecondaires traditionnels. Ils plaident plutôt pour des cadres de compétences plus solides et plus actuels et des voies alternatives plus réactives^{17,18,19} Habituellement, les établissements postsecondaires sont lents à s'adapter.^{20,21} Bien que les personnes racisées et les immigrantes et immigrants soient surreprésentés dans le secteur, il est prouvé qu'elles se heurtent à des obstacles pour accéder au marché du travail et soient souvent sous-utilisées.^{22,23}

Les obstacles à la réduction des lacunes en matière de compétences

Les petites et moyennes entreprises ont de la difficulté à embaucher, à retenir et à former des talents. Elles n'ont souvent pas la capacité de RH nécessaire pour soutenir le recrutement, les initiatives de formation interne et la création de processus de fonctionnement normalisés. Il a été rapporté que 62 % des PME ont tenté de recruter du personnel au cours des six derniers mois et, parmi celles-ci, 82 % ont rencontré au moins un défi. Le principal défi, cité par 60 % des répondantes et répondants, était de trouver une personne qui possédait les qualifications adéquates.²⁴

Les données montrent que l'incidence des pénuries de main-d'œuvre dans les PME est aggravée par une incapacité généralisée à mettre en œuvre des stratégies de perfectionnement ou de requalification du personnel actuel. Les petites et moyennes entreprises n'ont généralement pas les ressources nécessaires pour investir dans la formation et le perfectionnement.²⁵ Par conséquent, la Banque de développement du



Canada rapporte que de nombreuses entreprises ont recours à des travailleuses et travailleurs moins qualifiés et plus jeunes, tentant d'améliorer l'efficacité du milieu de travail et demandant au personnel de travailler de plus d'heures.

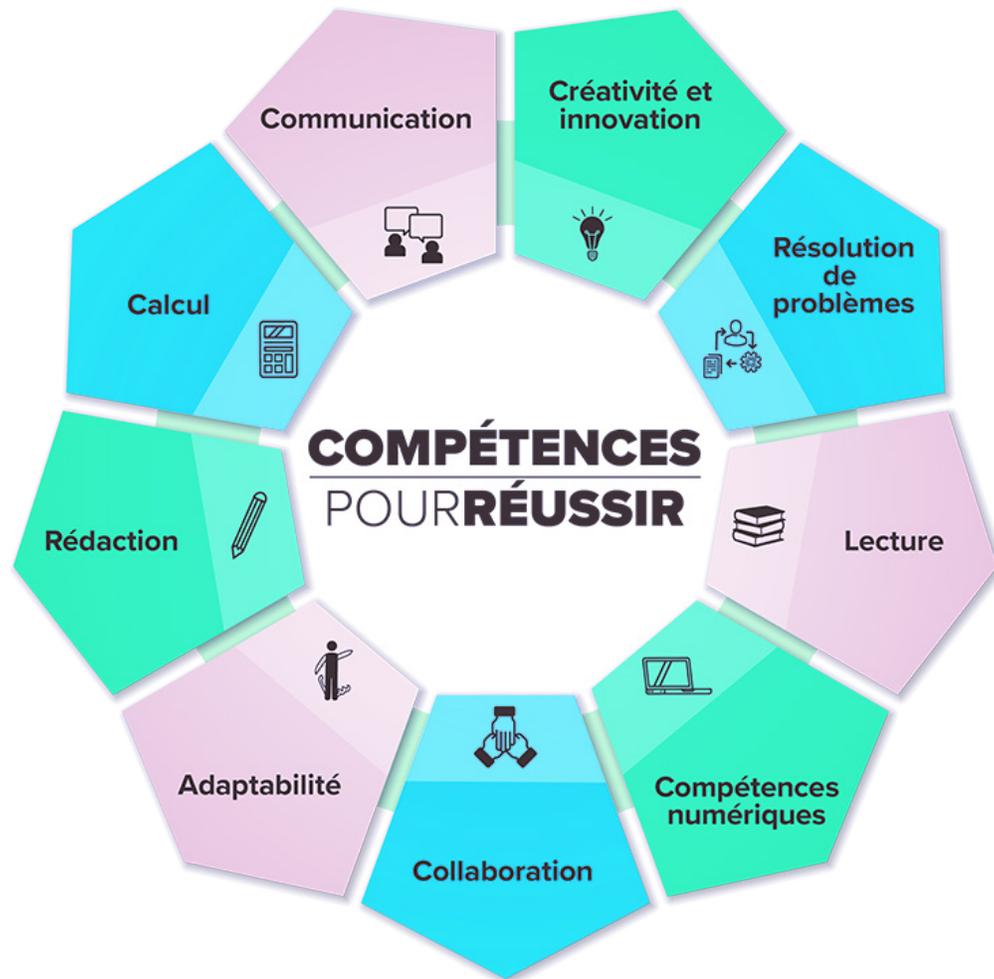
Un autre défi est que, intégrées dans un écosystème fragmenté, les PME ont du mal à s'y retrouver et à trouver des informations et du soutien. Par exemple, une enquête d'Indeed montre que 59 % des propriétaires de PME trouvent de nouveaux employés grâce au bouche-à-oreille.²⁶ Une enquête récente menée auprès de 331 entreprises montre que 75 % des entreprises indiquent devoir investir dans la formation et le recyclage de leur main-d'œuvre.²⁷ Cependant, moins de la moitié investissent dans la formation, citant souvent le manque de temps et de ressources parmi les principales raisons. Elles espèrent aussi souvent recruter du personnel ayant les compétences requises au lieu d'investir dans la formation.

Le cadre Compétences pour réussir

La pandémie de COVID-19, associée aux progrès technologiques continus, a changé nos façons de travailler et les compétences requises pour prospérer dans un marché du travail en mutation.²⁸ À l'échelle mondiale, nous constatons que les compétences numériques et les compétences associées à l'innovation et à l'entrepreneuriat sont de plus en plus recherchées.²⁹ D'autres compétences, telles que la résilience, la tolérance au stress, la flexibilité et le leadership, sont également de plus en plus recherchées. Des tendances similaires sont observées ici au pays : les entreprises canadiennes ont souvent besoin de compétences socioémotionnelles et de compétences numériques de base ou de niveau intermédiaire. Le cadre canadien Compétences pour réussir identifie plusieurs compétences socioémotionnelles (c.-à-d. résolution de problèmes, communication, collaboration, adaptabilité, créativité et innovation) et compétences numériques essentielles pour naviguer dans le monde en évolution rapide d'aujourd'hui (figure 2).

FIGURE 2

Modèle Compétences pour réussir d'Emploi et Développement social Canada



Source : Gouvernement du Canada. (s.d.) *Compétences pour réussir*. <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir.html>

Le modèle Compétences pour réussir s'adresse à l'ensemble des Canadiennes et Canadiens qui ont besoin d'améliorer leurs compétences fondamentales et transférables. Le modèle répond aux besoins du marché du travail actuel et futur. Étant donné que ces neuf compétences ont été identifiées comme une norme de l'industrie reflétant l'évolution rapide

des besoins en compétences du marché du travail, le modèle a été utilisé comme cadre d'orientation pour l'élaboration et la création du contenu du projet Accès compétences. D'autres recherches indiquent que les compétences socioémotionnelles sont parmi les plus essentielles.³⁰

Les compétences numériques

La pandémie de COVID-19 a rapidement accéléré le taux d'adoption du numérique dans tous les secteurs et ces compétences restent en tête de liste chez les PME. Malgré l'association des compétences numériques à l'informatique et à l'ingénierie (c.-à-d. les compétences numériques approfondies) et la demande constante de spécialistes, la plupart des PME déclarent qu'elles ont besoin de niveaux relativement simples de compétences numériques associées à l'utilisation d'applications bureautiques standard et de certains outils plus avancés comme le langage relationnel SQL. La demande de compétences liées à l'intelligence artificielle (IA) a explosé ces dernières années,³¹ mais il existe peu de recherches pour mettre à jour les sondages précédents sur les compétences numériques dans les PME. Les compétences émergentes recherchées comprennent les compétences nécessaires pour soutenir la transition vers la carboneutralité, ou « compétences vertes ».

Des compétences pour soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion

Le Canada peut se tourner vers les groupes méritant l'équité pour trouver une solution aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée du pays. Cependant, des obstacles des points de vue sociétal, organisationnel et individuel nuisent à la pleine participation des membres des groupes méritant l'équité à la population active canadienne.³² À l'échelle de la société et des organisations, les diplômes d'études ont traditionnellement servi de substituts à l'évaluation des compétences socioémotionnelles des individus. Cela signifie que les personnes qui ont les moyens d'acquérir des titres de compétences sont plus favorisées sur le marché du travail. Ainsi, la pratique consistant à rechercher des titres de compétences plutôt que des compétences crée un obstacle majeur à l'embauche et à la promotion.



Les compétences émergentes recherchées comprennent les compétences nécessaires pour soutenir la transition vers la carboneutralité, ou « compétences vertes ».

La recherche a également mis en évidence que les PME présentent souvent plus d'obstacles pour les femmes et les personnes diversifiées en raison de leur forte dépendance à l'égard des processus de recrutement informels, ce qui désavantage les candidates et candidats issus de groupes méritant l'équité.^{33,34,35} Malgré ces obstacles, les PME sont de plus en plus conscientes qu'élargir le bassin de talents en incluant davantage de femmes et d'autres groupes diversifiés pourrait les aider à combler les lacunes en matière de compétences et à réduire les pénuries de main-d'œuvre. Cependant, les PME indiquent aussi souvent un manque de savoir-faire et ne savent pas par où commencer.



L'incidence de la pandémie

Pour plusieurs personnes, l'accès à la formation professionnelle a été interrompu pendant la pandémie de COVID-19. Dans les cas où la formation s'est poursuivie, elle s'est souvent concentrée sur la gestion des changements au milieu de travail causés par la pandémie.³⁶ En effet, la pandémie a considérablement augmenté le taux de numérisation, obligeant beaucoup plus d'entreprises à se tourner vers les offres en ligne. Cependant, beaucoup n'avaient pas les compétences nécessaires pour exploiter les technologies numériques essentielles à l'innovation, à la croissance et à la survie.³⁷

Le manque d'innovation technologique dans les PME est un obstacle majeur au développement économique, certains secteurs (par exemple, l'infrastructure) étant à la traîne. Les compétences numériques et les compétences associées à la définition et à l'adoption de solutions technologiques innovantes sont indispensables. En outre, alors que les grandes entreprises ont investi des milliards dans le perfectionnement et la requalification du personnel doté de compétences numériques, la plupart des PME n'ont pas la capacité de le faire de manière systématique. La conversion rapide au travail à distance a accru la dépendance à la technologie. Pourtant, de nombreuses PME n'ont pas les outils et la formation nécessaires pour gérer une main-d'œuvre à distance et s'assurer que le personnel dispose des outils et du soutien dont il a besoin.



La conception du programme

Accès compétences

L'objectif de recherche global du programme

L'objectif du projet était de concevoir et de tester une approche innovante pour répondre aux besoins des PME. Cette approche utilise une plateforme numérique commune, le Système de gestion de l'apprentissage de la Chambre de commerce de l'Ontario (SGC OCC). Le projet visait à élaborer, tester et itérer une plateforme numérique commune pour les PME de partout au Canada afin de répondre aux besoins identifiés.

Les objectifs du programme étaient les suivants :

- > Comprendre les besoins en compétences et en formation des PME et des entrepreneures et entrepreneurs.
- > Comprendre les obstacles auxquels les PME et les entrepreneures et entrepreneurs sont confrontés pour accéder aux compétences et aux talents.
- > Élaborer, tester et itérer une plateforme nationale pour répondre aux besoins de recrutement et de développement des compétences des PME et des entrepreneures et entrepreneurs (faisabilité technologique, opérationnelle et économique).
- > Identifier les fonctionnalités et les caractéristiques souhaitées par les PME.

- > Faire progresser les compétences et les capacités en matière d'EDI dans les PME, chez les entrepreneures et entrepreneurs et dans l'écosystème.
- > Élaborer un plan de durabilité pour un service partagé.

Les partenaires du projet et les responsabilités

Le programme a été conçu par le DI, Magnet et la CCO (figure 3). Il était fondé sur des recherches indiquant que les PME étaient confrontées à des pénuries de compétences et de main-d'œuvre et n'avaient pas la capacité de développer, perfectionner et recycler leur personnel, ainsi que sur des recherches sur les obstacles à l'emploi et à l'avancement auxquels sont confrontés les groupes méritant l'équité. Il a également été prouvé que la pandémie de COVID-19 a accéléré la numérisation et aggravé les pénuries, mais la recherche et l'expérience ont révélé le potentiel des plateformes et des programmes partagés.

FIGURE 3

Les partenaires du projet Accès compétences



Partenaires du projet



ontario
chamber of
commerce

Chambre de commerce de l'Ontario

Travaille avec les chambres de commerce locales pour soutenir la formation, en organiser le contenu et créer des cours personnalisés permettant aux petites et moyennes entreprises (PME) d'accéder à la formation et de développer leurs compétences.



MAGNET



who+you

Magnet et Who Plus You (WPY)

Magnet et WPY fournissent la plateforme permettant aux chambres locales et aux PME d'accéder aux systèmes de gestion de l'apprentissage et à d'autres outils de main-d'œuvre.



TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT



DiVERSITY
INSTITUTE

Diversity Institute

Dirige le processus itératif de recherche et d'évaluation, et l'élaboration du contenu sur l'équité, la diversité et l'inclusion, permettant l'élaboration et l'organisation du contenu; et dirige le contenu sur la diversité et l'inclusion et sa gestion.



Principales parties prenantes



Partenaires chambres de commerce locales

Implique les PME dans leurs communautés et facilite l'accès au système de gestion de l'apprentissage et aux modules de formation et leur utilisation.



PME

Exploitent la plateforme pour offrir de la formation à leur personnel pour répondre à leurs besoins en compétences et fournissent des commentaires via des sondages et des tables rondes.



Apprenantes et apprenants

Participer à la formation selon les directives des PME pour améliorer les compétences et fournir des commentaires par le biais de sondages et de tables rondes.

Le projet Accès compétences visait à répondre aux besoins des PME en matière de formation et de perfectionnement des compétences partout au Canada. Grâce à un partenariat de collaboration, le projet visait à tirer parti de la technologie pour réduire la fragmentation entre les parties prenantes de l'industrie et les PME, aider à créer des milieux de travail plus inclusifs et développer des économies d'échelle pour la formation et le développement des compétences. À cette fin, le projet a mis en place une plateforme canadienne fondée sur des données probantes pour permettre aux PME d'organiser des cours sur les compétences en ligne pour le personnel, puis d'évaluer leur utilisation et leur incidence.

Les cibles spécifiques comprenaient :

- > Fournir du contenu de formation et de développement des compétences gratuit et commandité à un minimum de 200 entreprises grâce à un partenariat de collaboration avec 50 chambres de commerce.
- > Identifier, trouver et valider le contenu de formation pour répondre aux besoins des PME partout au Canada, grâce à la collaboration entre les chambres de commerce et les parties prenantes des PME.
- > Fournir aux PME l'accès à des ressources de formation qui favorisent des pratiques d'embauche diversifiées et inclusives, au moins 50 % des entreprises participantes recevant de la formation et des ressources pour les aider à adopter des plans et des processus en matière de diversité et d'inclusion.
- > Élaborer un modèle fondé sur des données probantes qui soit à la fois évolutif et suffisamment personnalisable pour répondre aux besoins uniques des PME en matière de compétences et de formation.



Objectifs du programme



Fournir du contenu de formation et de développement des compétences gratuit

et commandité à un minimum de 200 entreprises grâce à un partenariat de collaboration avec 50 chambres de commerce.



Identifier, trouver et valider le contenu de formation pour répondre aux besoins des PME partout au Canada, grâce à

la collaboration entre les chambres de commerce et les parties prenantes des PME.



Fournir aux PME l'accès à des ressources de formation qui favorisent des pratiques d'embauche diversifiées et

inclusives, au moins 50 % des entreprises participantes recevant de la formation et des ressources pour les aider à adopter des plans et des processus en matière de diversité et d'inclusion.



Élaborer un modèle fondé sur des données probantes qui soit

à la fois évolutif et suffisamment personnalisable pour répondre aux besoins uniques des PME en matière de compétences et de formation.



L'évaluation des besoins

Le contenu des plateformes de test et de la plateforme finale d'Accès compétences a tiré parti des recherches existantes et des meilleures pratiques concernant les compétences pour les PME, les principes d'apprentissage en ligne pour les cours et la convivialité et l'accessibilité du SGA. Nous décrivons ici les principaux éléments et principes, ainsi que certains des instruments élaborés, pour assurer une approche systématique des tests et du développement des connaissances du projet.

À l'automne 2021, avant la phase initiale de test, cinq tables rondes ont été organisées avec des PME à titre de recherche préliminaire pour évaluer l'intérêt pour une telle plateforme et mieux comprendre le type de contenu à inclure. Ayant réuni 53 personnes représentant les PME et les chambres de commerce, ces échanges préliminaires avec les parties prenantes ont révélé un fort intérêt pour les compétences de supervision. On considérait aussi comme important de former les gens pour qu'ils deviennent de bons gestionnaires et de mieux les outiller pour diriger et soutenir les employés et employées. Les chambres de commerce et les PME ont également souligné l'importance des compétences

de base en affaires et en entrepreneuriat, comme la création d'une entreprise, la rédaction d'états financiers et la recherche de ressources pour les nouvelles entreprises. Les participants ont souligné leur intérêt à embaucher des travailleuses et travailleurs plus diversifiés, y compris des personnes récemment arrivées, afin de réduire les pénuries de main-d'œuvre et d'accéder à de nouveaux bassins de travailleuses et travailleurs qualifiés, tout en développant les connaissances en matière d'EDI. Enfin, les participantes et participants aux premières tables rondes ont parlé des compétences liées à la santé mentale aux niveaux de la gestion et individuel, notamment dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

Sur la base des résultats de ces tables rondes, quatre compétences ont été identifiées comme prioritaires pour le projet :

- > Équité, diversité et inclusion
- > Esprit d'entreprise
- > Gestion
- > Santé mentale et bien-être.

Ces quatre priorités ont été ajoutées aux neuf définies dans le modèle des Compétences pour réussir, totalisant 13 compétences clés.

La sélection et le développement des cours

En s'appuyant sur les recherches ci-dessus, une fiche d'évaluation des cours a été élaborée et utilisée pour évaluer les cours existants lors de la phase de test 1. Cela allait permettre de choisir les cours lors des phases de test ultérieures. Des recherches ont été menées pour identifier les meilleurs principes de conception de l'apprentissage, lesquels ont ensuite été exploités pour développer une stratégie de SGA et intégrés à la fiche d'évaluation. De plus, les idées et les commentaires recueillis lors des premières tables rondes ont été regroupés dans une liste des erreurs les plus courantes (voir l'annexe B), qui ont également été intégrées à la fiche d'évaluation avec les conclusions de l'analyse de l'environnement.

Cet outil d'évaluation des cours détaillé a été mis en œuvre pour évaluer l'édition des cours et le développement du contenu, ainsi que pour assurer la cohérence et la qualité du contenu.

L'outil est composé de 48 critères d'évaluation répartis dans sept domaines :

- > Harmonisation avec les objectifs du projet
Accès compétences
- > Critères de conception de l'apprentissage
- > Format et design
- > EDI et conception universelle
- > Engagement avec l'apprenante ou apprenant
- > Assurance qualité
- > Incidence globale



Critères de l'outil d'évaluation des cours

Harmonisation avec les objectifs du projet
Accès compétences

Critères de conception de l'apprentissage

Format et design

EDI et conception universelle

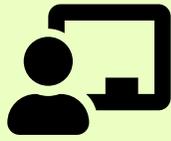
Engagement avec l'apprenante ou
apprenant

Assurance qualité

Incidence globale

La fiche d'évaluation a été mise en œuvre à partir de la phase 2 de test et au-delà. Elle a fourni un moyen systématique d'évaluer la qualité des cours avant de les partager avec les apprenantes et apprenants pour les activités de curation de contenu, ainsi qu'un ensemble de principes directeurs pour les activités de développement de contenu du projet.

Des cours asynchrones ont été élaborés avec les partenaires du programme et offerts dans le cadre du projet Accès compétences pendant la phase bêta. Les objectifs d'apprentissage, l'approche et la durée ont été fixés par les partenaires du programme. Dans le cas des cours de la CCO, la CCO et le DI ont dirigé l'élaboration du contenu des cours. Ensuite, les partenaires de création ont été sélectionnés par le biais d'un processus de demande de propositions (DP) et embauchés pour développer un cours qui a été téléchargé sur la plateforme Accès compétences en phase bêta.



Lorsque le SGA Accès compétences entièrement intégré a été lancé en version bêta en 2023 :

- > 18 cours sur mesure
- > 8 cours avaient été élaborés par le DI
- > La CCO avait dirigé l'élaboration de 10 cours

Lorsque le SGA Accès compétences entièrement intégré a été lancé en version bêta en 2023, le projet comportait 18 cours sur mesure. Huit cours avaient été élaborés par le DI (voir ci-dessous), tandis que la CCO avait dirigé l'élaboration de 10 cours.

Neuf cours existants du Programme de formation avancée en compétences numériques et professionnelles (ADaPT) ont également été inclus. Le contenu avait déjà été créé et validé par ADaPT.

Comme l'élaboration asynchrone des cours a fait appel à des entreprises externes pour produire du contenu, des cours en anglais et en français ont été ajoutés au SGA Accès compétences au fur et à mesure qu'ils étaient terminés. D'autres cours d'ADaPT, au-delà des neuf initiaux, ont également été téléchargés sur la plateforme pendant la phase bêta. Dans l'ensemble, un total de 86 cours étaient sur la plateforme Accès compétences à partir de mai 2023.

Le contenu sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Un autre objectif était de faire progresser les compétences et les capacités en matière d'EDI des PME, compte tenu du rôle prépondérant qu'elles jouent sur le marché du travail et de leur fort potentiel pour bâtir une économie plus inclusive. Lors du processus d'évaluation, les PME ont également identifié l'EDI comme une priorité. De nombreuses PME savaient que l'accès à des segments inexploités du marché du travail pourrait les aider à combler leurs lacunes en matière de compétences. Enfin, un examen des cours d'EDI existants sur le marché dans le cadre d'une analyse de l'environnement et leur analyse en fonction de la fiche d'évaluation des cours fondée sur des données probantes élaborée au cours de ce projet ont révélé des lacunes, où un contenu d'EDI supplémentaire développé pour les PME ajouterait de la valeur.

Pour atteindre cet objectif et répondre aux besoins des PME, le projet Accès compétences comprenait l'organisation et la diffusion systématiques de contenu en matière d'EDI de haute qualité, ainsi que la création et la diffusion de contenu d'EDI synchrone et asynchrone nouvellement créé. Cela a été mis en œuvre par le biais d'une formation en EDI personnalisée composée de huit webinaires, l'organisation de 26 cours d'EDI et huit cours d'EDI personnalisés créés par le DI sur la base de ses propres recherches.

Pour élaborer les cours d'EDI personnalisés, les sujets de cours ont été sélectionnés en fonction des commentaires des PME recueillis lors de tables rondes, d'une analyse de l'environnement et de recherches supplémentaires menées par le DI. Le contenu a été revu pour s'assurer que l'accent est mis sur le point de vue et le marché des PME. Le contenu qui ne ciblait pas les PME a été supprimé. Les meilleures pratiques des grandes entreprises ont été remplacées dans la mesure du possible par des exemples provenant de PME, bien que cela ait été parfois plus difficile à trouver.

L'élaboration des cours sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Avec quelques changements dans les sujets, les objectifs et les titres des cours, le DI a développé les huit cours de 60 minutes suivants :

- > Introduction à l'EDI.
- > Créer une organisation inclusive (cours sur l'outil d'évaluation de la diversité).
- > Accroître la diversité au sein des conseils d'administration et de la direction.
- > Comprendre les préjugés, les microagressions et comment être un allié
- > Ressources humaines inclusives : attirer, développer et retenir les talents pour le 21^e siècle.

- > Ce qui est mesuré se produit.
- > Diversité et inclusion dans la chaîne de valeur.
- > Diversité et inclusion dans la chaîne de valeur – Diversité des fournisseurs.

Le contenu d'apprentissage synchrone a pris la forme de webinaires en temps réel axés sur l'EDI. Entre le 24 novembre 2022 et le 31 mars 2023, la CCO et le DI ont organisé huit webinaires axés sur l'EDI, notamment sur les sujets suivants (voir les résumés à l'annexe) :

- > La diversité, l'équité et l'inclusion sont importantes.
- > Pourquoi l'EDI est profitable pour les affaires
- > La diversité du leadership ; pratiques de RH inclusives
- > Préjugés inconscients et microagressions
- > Stratégie d'EDI

Les participantes et participants ont été recrutés par la CCO par l'intermédiaire de ses réseaux et en ligne, y compris par courriel et par les médias sociaux. Les webinaires ont été suivis par 508 participantes et participants individuels.

Pendant le projet, Accès compétences a tiré parti de la fiche d'évaluation des cours et des commentaires de la table ronde pour évaluer le contenu sur l'EDI. On a sélectionné un contenu de haute qualité qui répondrait le mieux aux besoins des PME. Au total, 33 cours axés sur l'EDI ont été offerts aux chambres de commerce partenaires de l'OCC et aux PME.

L'exécution du programme

L'élaboration du projet et les activités

S'appuyant sur des recherches approfondies et sur l'expérience pour cerner les défis auxquels les PME sont confrontées pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et aux lacunes en matière de compétences, le programme Accès compétences s'est concentré sur l'élaboration, la mise à l'essai et le lancement d'une plateforme de formation commune intégrée. Le programme a été conçu pour créer du contenu de formation et de développement des compétences gratuit et commandité pour un minimum de 200 entreprises travaillant avec 50 chambres de commerce. Grâce à un processus itératif orienté par les commentaires des parties prenantes, l'équipe s'est impliquée auprès des chambres de commerce, des PME et de leurs employées-apprenantes et employés-apprenants pour développer et tester les versions successives du prototype du SGA (Figure 4). Elle a également développé et organisé du contenu fondé sur des données probantes, tout en construisant et en testant la plateforme Accès compétences. Le projet s'est appuyé sur les recherches et les connaissances existantes sur les pratiques exemplaires en matière de conception d'apprentissage en ligne et sur les tendances du marché du travail.

Chaque phase a intégré et affiné le contenu et la plateforme de test. L'objectif était de construire un modèle adapté aux besoins et aux connaissances des PME sur ce qui fonctionne et ce qui peut être adapté et reproduit plus largement.

Nous discutons ici du développement du projet et des activités concernant :

- > Les fondements basés sur des données probantes du projet.
- > Les quatre phases de test du prototype du SGA et de son contenu.
- > Les activités de développement et d'édition de contenu.
- > Les activités spécifiques à l'EDI.
- > La plateforme intégrée finale d'Accès compétences.

La plateforme Magnet a été élaborée dans le cadre d'un partenariat entre la Toronto Metropolitan University et l'OCC à l'aide de la technologie fournie par WhoPlusYou et d'autres, initialement pour jumeler les personnes à la recherche d'emploi et les propriétaires d'entreprises. Elle est devenue une plateforme numérique nationale basée sur l'IA et intégrant de nombreuses technologies et services. Ces services permettent aux parties prenantes de créer des communautés numériques personnalisées qui offrent des services d'éducation, de formation et d'emploi lesquels mettent en contact les entreprises, les personnes à la recherche d'emploi et les fournisseurs de services. Les communautés peuvent inclure des sites d'emploi, des SGA, des outils d'évaluation, des outils de communication et de mobilisation des connaissances intégrés, ainsi que des outils de gestion de programmes et de collecte de données.

FIGURE 4

Processus itératif du système de gestion de l'apprentissage Accès compétences

Processus itératif du système de gestion de l'apprentissage Accès compétences



La planification

Sélection de la plateforme

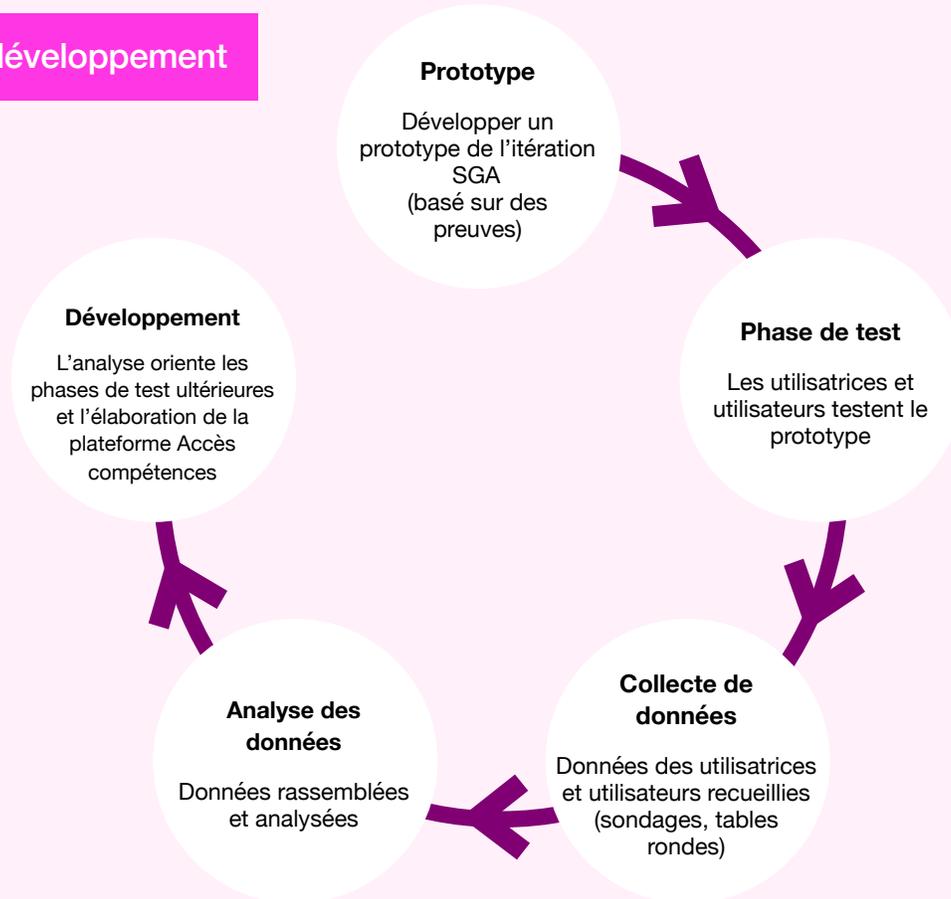
- > Sondages
- > Tables rondes
- > Analyse de l'environnement

Organisation et élaboration du contenu

- > Fiche d'évaluation
- > Sondages
- > Tables rondes
- > Analyse de l'environnement
- > Compétences d'Emploi et Développement social Canada



Le développement

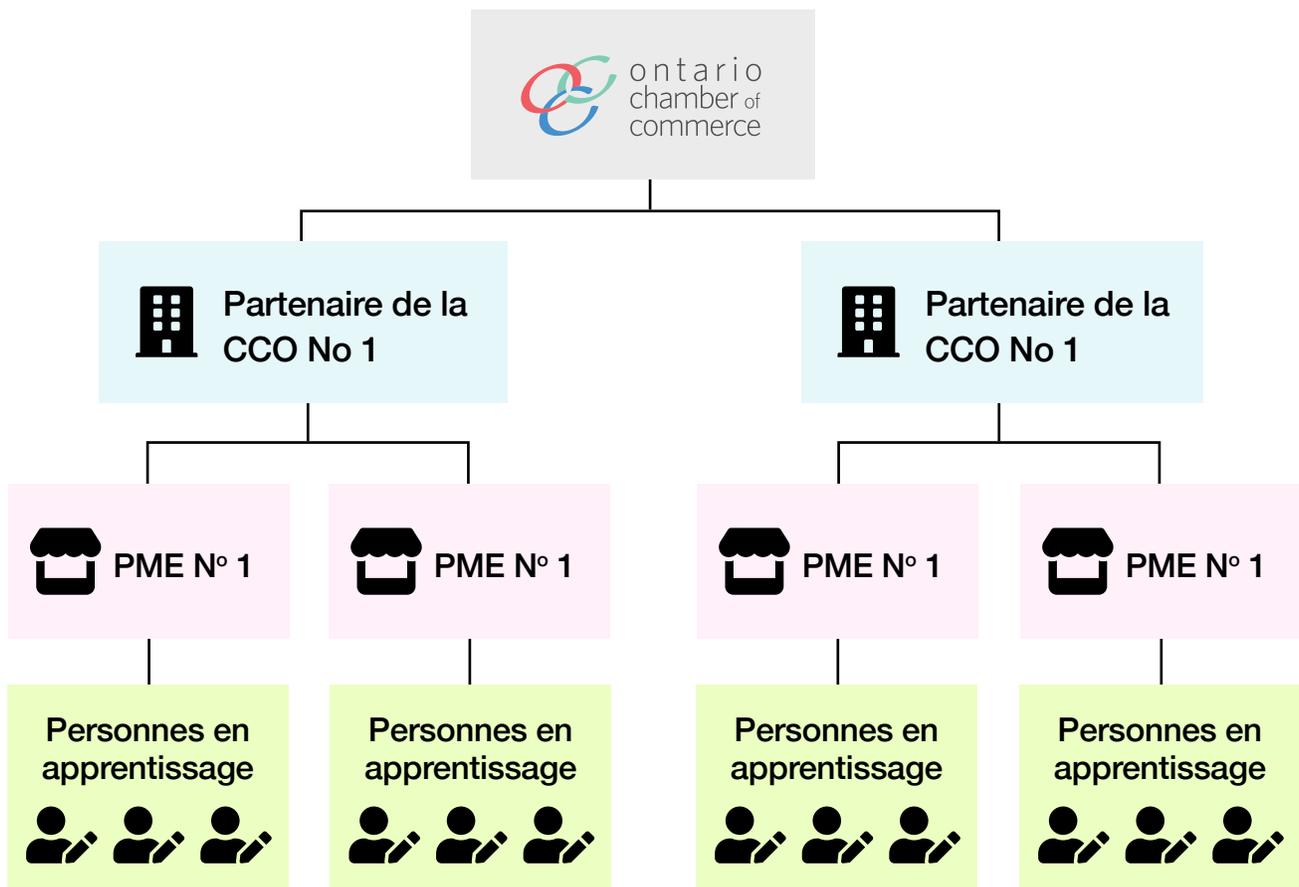


Résultat

Plateforme d'apprentissage Accès compétences finalisée

FIGURE 5

Recrutement pour le programme Accès



Remarque : PME : petite et moyenne entreprise.

En tirant parti de la plateforme Magnet, les utilisatrices et utilisateurs ont accès à des ressources au-delà de la formation, notamment des chercheuses et chercheurs d'emploi, des subventions pour l'emploi et plus encore. Au cours des phases d'élaboration, le programme a intégré du contenu et des SGA du Canada et du monde entier, notamment :

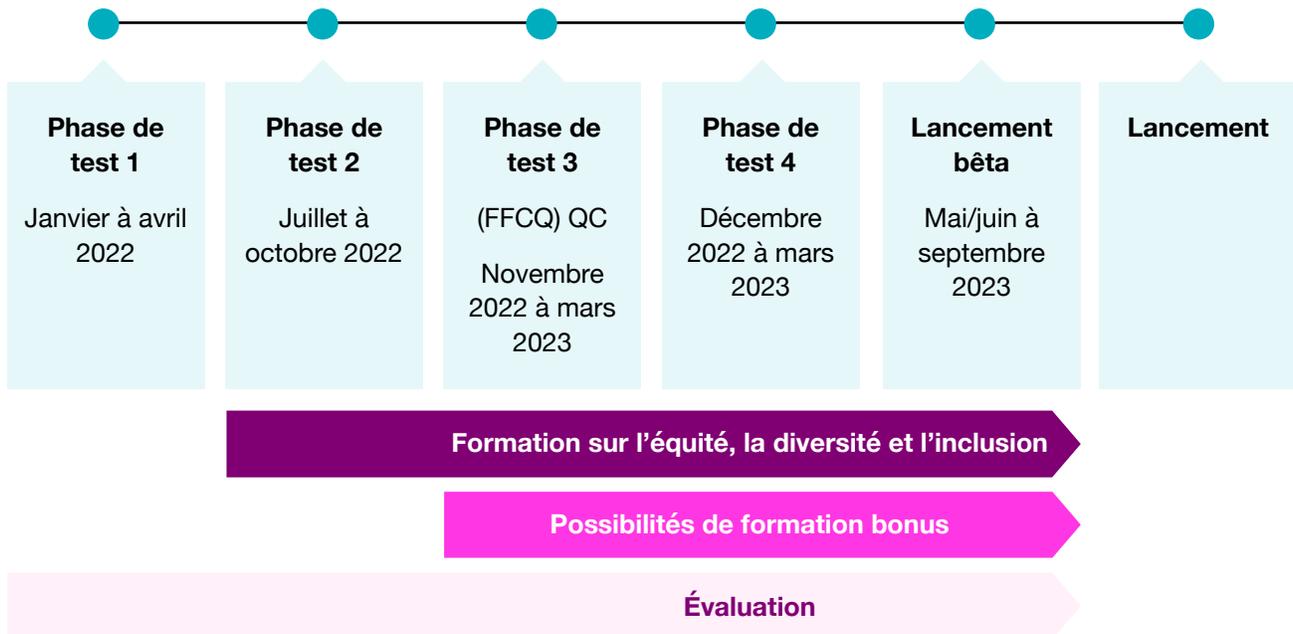
- > Bluedrop
- > Prepr
- > LinkedIn Learning
- > Skillsoft
- > Ontario Tech University
- > Udemy
- > Udacity

- > Biiz Library
- > EdX
- > DominKnow
- > Coursera
- > Skillshare
- > Rapid
- > Lingel Learning
- > Go!

La CCO a établi des liens avec des chambres de commerce de tout le pays, qui ont à leur tour recruté des participantes et participants (figure 5). Compte tenu des coûts d'opportunité de la participation à la formation, des incitations ont été offertes aux chambres de commerce et aux entreprises participantes.

FIGURE 6

Phases de test : calendrier et activités



Élaborer et tester le contenu du système de gestion de l'apprentissage initial

Pour permettre la mise à l'essai de la conception, de la convivialité et du contenu de la plateforme auprès de plusieurs parties prenantes et régions du Canada, un prototype du SGA a été lancé, avec du contenu, puis itéré et mis à l'essai en plusieurs phases (figure 6).

Phase de test 1

Au cours de cette phase, six fournisseurs de contenu ont été identifiés comme des chefs de file dans le domaine de l'apprentissage en ligne : Bluedrop, Prepr, Skillsoft, LinkedIn Learning, EdX et Ontario Tech University. Ils ont ensuite été mis sous contrat pour fournir du contenu d'apprentissage. Le contenu de deux de ces fournisseurs, Bluedrop et Skillsoft, a été fourni par le biais d'une expérience utilisateur intégrée construite par Magnet et Bluedrop (agissant en tant que fournisseurs de technologie en plus de leurs rôles de fournisseurs de contenu). Le contenu des quatre autres fournisseurs (Prepr, LinkedIn Learning, Ontario Tech University et EdX) a été fourni par l'intermédiaire de la plateforme SGA native de chaque fournisseur, qui était liée à un prototype du SGA fourni par la CCO.

Au cours de cette phase, 36 cours ont été offerts par l'intermédiaire de ces six fournisseurs de contenu (tableau 1).

TABLEAU 1**Cours de la phase de test 1**

Fournisseur de contenu	Cours
Bluedrop	<ul style="list-style-type: none"> > La gestion du temps > Le service à la clientèle > À faire et à éviter pour une supervision efficace > Recruter avec les médias sociaux > HR 101 > La résolution de problème
Ontario Tech	<ul style="list-style-type: none"> > Les catalyseurs du changement > L'itération de la conception > Agir en concluant > Remettre en question les hypothèses > La culture numérique > L'identification des modèles > La résilience > Diriger par l'influence > Le cran
Prepr	<ul style="list-style-type: none"> > Commerce électronique 101 > Laboratoire de diversité et d'inclusion > Santé mentale — laboratoire de soins
EdX	<ul style="list-style-type: none"> > Soyons heureux : le bonheur stimule la performance > L'empathie et l'intelligence émotionnelle au travail > Le travail d'équipe et la collaboration > Les préjugés inconscients : de la prise de conscience à l'action > L'analyse des données avec Excel > Diriger grâce à une communication efficace (formation au leadership inclusif)
LinkedIn Learning	<ul style="list-style-type: none"> > Formation essentielle en Excel > InDesign : apprendre les bases > Formation essentielle en HTML > Développez vos compétences de présentation > PowerPoint : création d'une infographie > Les stratégies de rédaction d'affaires
Skillsoft	<ul style="list-style-type: none"> > La comptabilité pour les non spécialistes de finances > Le recrutement, la présélection et l'intégration : assurer le succès de l'intégration > L'essentiel du nouveau gestionnaire > Développer des compétences en leadership > Rédaction d'affaires efficace > Comprendre les biais cognitifs



Phase de test 2

Au cours de la deuxième phase, une autre itération du prototype du SGA et du contenu du cours a été élaborée et testée. Les commentaires de la phase de test 1 de la mise à l'essai et les instruments élaborés lors de la phase 1, comme la fiche d'évaluation des cours et une analyse de l'environnement, ont guidé cette phase.

Dans cette itération, cinq fournisseurs (Coursera, Skillshare, Yukon Learning, Bluedrop et Skillsoft) ont été mis sous contrat pour fournir du contenu d'apprentissage. Le contenu de deux de ces fournisseurs, Bluedrop et Skillsoft, a été fourni par le biais d'une expérience utilisateur intégrée construite par Magnet et Bluedrop (agissant en tant que fournisseurs de technologie en plus de leurs rôles de fournisseurs de contenu).

Le contenu prêt à l'emploi de Yukon Learning a été confié à la CCO et fourni par l'intermédiaire de Magnet. Le contenu des autres fournisseurs (Coursera et Skillshare) a été fourni via la plateforme SGA native de chaque fournisseur, bien que les apprenantes et apprenants aient accédé à ce contenu en passant par le même portail site Web fourni par la CCO lors de la phase de test 1.

Lors de la phase 2, les participantes et participants ont pu choisir parmi six ensembles thématiques prédéterminés de quatre cours, en réponse aux commentaires des PME selon lesquels les parcours d'apprentissage seraient utiles pour structurer le contenu. Vingt-quatre cours ont été proposés au cours de cette phase. Les six groupes étaient les suivants : leadership 101 ; compétences de supervision ; RH et recrutement ; principes fondamentaux des petites entreprises ; compétences en communication ; outils et compétences numériques ; et équité, diversité et inclusion (tableau 2).

TABLEAU 2

Cours de la phase de test 2

Fournisseur de contenu	Cours
Coursera	<ul style="list-style-type: none"> > Comment gérer des équipes à distance > La diversité et l'inclusion pour les spécialistes de RH > Les principes fondamentaux des opérations > Les compétences du travail d'équipe : communiquer efficacement en groupe > L'empreinte numérique > L'intelligence émotionnelle
Skillshare	<ul style="list-style-type: none"> > La culture organisationnelle et l'EDI : comment créer un environnement de travail inclusif > Maîtriser la productivité numérique : créer un système personnalisé qui fonctionne > La communication efficace : cinq bonnes pratiques pour les équipes à distance > Compétences pratiques en gestion de projet pour réussir au quotidien > Pensée conceptuelle 101 pour les leaders de talents > Perfectionnement professionnel : la communication du leadership pour l'avenir du travail
Magnet	<ul style="list-style-type: none"> > Cours d'information sur la gestion d'équipes multigénérationnelles > Données sur l'entrevue comportementale/Cours avancé > Conclure des ententes > La communication collaborative > La gestion des travailleurs à distance : cours d'information sur la compréhension du lieu de travail virtuel > La compétence culturelle > Comblé le fossé de la diversité > Les communications > Les connaissances informatiques de base > La réalité d'être gestionnaire pour la première fois > Mener un entretien d'embauche efficace > L'utilisation des chiffres au travail

Phase de test 3

La troisième phase s'est déroulée en français. La plateforme et le contenu ont été adaptés pour mettre l'accent sur la mise à l'essai des fournisseurs francophones et québécois afin de comprendre quels types de contenu et de conception trouveraient un écho auprès des apprenantes et apprenants francophones du Québec. Pour faciliter les tests, la CCO a retenu les services de la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) pour offrir une formation en matière de compétences en français aux PME du Québec.

Sept fournisseurs (LinkedIn Learning, Coursera, ADaPT, Amplio Stratégie, TÉLUQ, Propulsion RH et Formation Québec en réseau) ont été mandatés pour fournir du contenu d'apprentissage en français. Les 46 cours ont été dispensés via la plateforme SGA native de chaque fournisseur, à laquelle les apprenants ont accédé via le prototype SGA (tableau 3).

Comme pour la phase 2, les cours ont été organisés en ensembles d'apprentissage. En plus des cours provenant de fournisseurs contractuels, des cours en français du programme ADaPT du DI ont été inclus. ADaPT est un programme de développement des compétences et de placement professionnel visant à préparer les titulaires de diplômes postsecondaires et les étudiantes et étudiants de dernière session à un monde du travail en évolution. Le programme d'apprentissage intégré au travail ADaPT offre plus de 70 heures de formation aux compétences recherchées par le biais d'ateliers professionnels et numériques. Il offre également des voies d'accès à la carrière aux participantes et participants qui comprennent des groupes sous-représentés dans la population active.



*Le programme d'apprentissage intégré au travail **ADaPT** offre plus de 70 heures de formation aux compétences recherchées par le biais d'ateliers professionnels et numériques.*

Il offre également des voies d'accès à la carrière aux participantes et participants qui comprennent des groupes sous-représentés dans la population active.

TABLEAU 3**Cours de la phase de test 3**

Fournisseur de contenu	Cours
Coursera	<ul style="list-style-type: none"> > Effectuation : l'entrepreneuriat pour tous > Devenir entrepreneur du changement > Diversité et inclusion sur le lieu de travail > L'excellence opérationnelle en pratique > L'avenir de la décision : connaître et agir en complexité > Animer une séance collaborative
LinkedIn Learning	<ul style="list-style-type: none"> > L'essentiel de Excel 2021 > L'essentiel de PowerPoint 2021 > Découvrir Office 365 > Travailler en équipe > Les fondements de la gestion du temps > Grammaire et orthographe française
TELUQ	<ul style="list-style-type: none"> > Littératie et oralité > Enquêtes et découvertes 1 > Entreprendre au Québec > La rédaction interculturelle > Féminisation et rédaction inclusive > L'orthographe française et les rectifications de l'orthographe
Amplio Stratégie	<ul style="list-style-type: none"> > S'entraîner à la gestion de crise > Intégrer la gestion à distance et hybride au quotidien > Développer son leadership d'influence > S'adapter à l'organisation renouvelée du travail > Développer ses habiletés de gestion > Prendre soin de sa santé physique en milieu de travail > Prendre soin de sa santé mentale en milieu de travail > Optimiser son télétravail
Propulsion RH	<ul style="list-style-type: none"> > Santé mentale et bien-être au travail > Civilité et harcèlement au travail > Diversité culturelle > Surmonter les défis de la supervision d'équipe > Meilleure pratique de gestion de l'EDI > Savoir stimuler l'innovation par la créativité
Formation Québec en réseau	<ul style="list-style-type: none"> > Sensibilisation à la gestion de la diversité Culturelle

TABLE 4**Cours de la phase de test 4**

Fournisseur de contenu	Cours
LinkedIn Learning	<ul style="list-style-type: none"> > La communication sur les questions culturelles délicates > Les compétences pour des conversations inclusives > Conversations difficiles : parler de race au travail > Devenir un allié pour tous
Commission ontarienne des droits de la personne	<ul style="list-style-type: none"> > Droits de la personne 101 > Travailler ensemble : le Code et la LAPHO > Dénoncez-la : discrimination raciale > Les droits de la personne et l'obligation d'accommodement
Femmes et Égalité des genres Canada	<ul style="list-style-type: none"> > Analyse comparative entre les sexes plus
École de la fonction publique du Canada	<ul style="list-style-type: none"> > Réflexion sur les préjugés culturels : perspectives autochtones
ADaPT	<ul style="list-style-type: none"> > Les techniques de présentation > L'écriture professionnelle > Les styles de communication > Introduction à optimisation pour les moteurs de recherche > Introduction à Microsoft Excel > Renforcer la résilience et établir une dynamique d'équipe positive > La créativité et les méthodes de résolution créative de problèmes > Introduction à la gestion de projet > Introduction à la gestion du temps
Harvard University: Office for Equity, Diversity, Inclusion and Belonging	<ul style="list-style-type: none"> > Test d'association implicite Harvard (15 tests)

Phase de test 4

Dans la quatrième phase, l'objectif était de se concentrer principalement sur les cours portant sur l'EDI et les compétences numériques. En plus des cours d'ADaPT, la phase 4 comprenait des ressources en matière d'EDI et des cours de LinkedIn Learning, de la Commission ontarienne des droits de la personne, du Project Implicit de la Harvard University et de Femmes et Égalité des genres Canada (tableau 4).

L'évaluation du programme

Introduction

Les processus d'évaluation du programme ont fait appel à diverses parties prenantes et comprenaient des collectes de données à toutes les étapes du projet. Le projet a recueilli des données sur la participation et les perspectives des apprenantes et apprenants, des PME et des chambres de commerce. L'évaluation s'est déroulée à trois moments différents du projet (figure 7).

Au total, 691 apprenantes et apprenants, 385 PME et 55 chambres de commerce ont participé à la formation.

FIGURE 7

Moments d'évaluation du programme Accès compétences

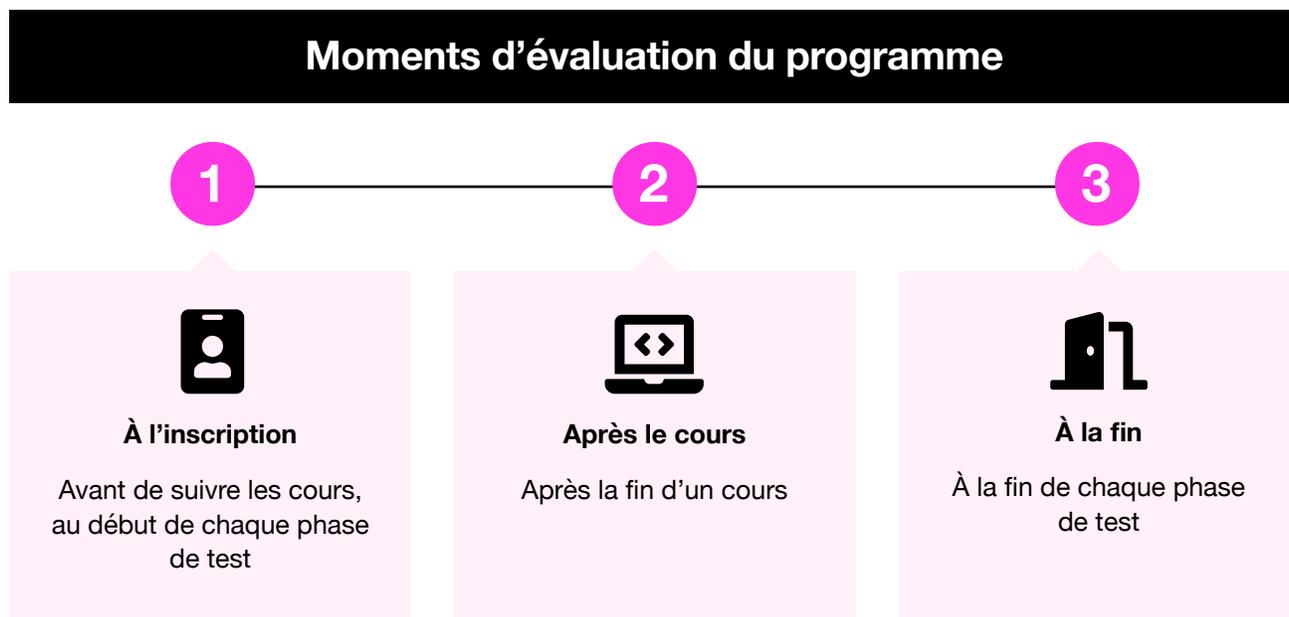


TABLEAU 5**Calendrier des sondages du programme Accès compétences**

	Sondage lors de l'inscription	Sondage après les cours	Sondage à la fin
Apprenantes et apprenants	X	X	X
Petites et moyennes entreprises	X		
Chambres de commerce	X		

Les résultats de l'évaluation révèlent les résultats suivants :

- > Dans l'ensemble, trois personnes en apprentissage sur quatre ont évalué la qualité du cours comme élevée.
- > La notation moyenne de la qualité était de 8,4 sur 10.
- > 83 % des personnes en apprentissage étaient susceptibles de recommander leur cours.
- > 89 % des personnes en apprentissage prévoient d'appliquer du contenu à leur travail.
- > 69 % des personnes en apprentissage ont trouvé le contenu du cours convaincant et utile, avec une note moyenne de huit sur dix.
- > De précieux commentaires ont été fournis sur le contenu du cours, ainsi que sur la plateforme, lesquels ont orienté la conception de la version bêta de la plateforme.

Les sondages

Les sondages ont été une méthode importante de collecte de données pour ce projet. Il y avait trois sondages reliés à l'inscription (un adapté à chaque groupe), un seul sondage après un cours et un seul sondage à la fin. Chaque groupe distinct a été évalué différemment en fonction de son rôle dans le projet, dans le but de comprendre les points de vue et les commentaires des diverses parties prenantes impliquées. Alors que les apprenantes et apprenants ont répondu à trois sondages à des moments différents, la collecte de données auprès des PME et des chambres de commerce participantes s'est concentrée uniquement sur la collecte de données au début du projet (tableau 5).



Les sondages à l'inscription et à la fin auprès des personnes en apprentissage

Ils ont permis de recueillir des données démographiques, des données sur le niveau d'éducation, des données sur l'emploi et des données d'évaluation des compétences autoévaluées. Ces données ont permis de mieux comprendre les caractéristiques de l'échantillon d'apprenantes et apprenants qui ont fourni des données pour l'évaluation du programme.

Les sondages à l'inscription et à la sortie ont été conçus pour permettre à l'équipe du projet de comparer les réponses avant et après l'intervention. C'était la clé de notre capacité à évaluer l'efficacité. Ces données permettront également d'améliorer le programme en tenant compte des expériences des différents groupes concernés.

Les sondages après les cours pour les personnes en apprentissage

Les phases de test et de lancement de la version bêta étaient axées sur l'évaluation des cours que les personnes en apprentissage avaient suivis juste avant de recevoir le sondage. Étant donné que le programme se veut accessible et utile pour l'ensemble du personnel des PME, ces données permettent de savoir si le contenu répond à cet objectif.

Les données recueillies auprès des PME sont essentielles pour évaluer le succès du programme, car il s'agit d'un programme axé sur la satisfaction des besoins en compétences des PME; toutefois, il y a aussi des données importantes à recueillir auprès des PME. Pour ce faire, des sondages à l'inscription et à la fin ont été menés auprès des PME pendant les phases de test et de lancement, et il y a eu aussi des groupes de discussion à la fin des phases de test et pendant la phase de lancement.

Les sondages à l'inscription pour les PME

Nous avons recueilli des données sur les caractéristiques organisationnelles comme la taille de la PME, l'emplacement, les caractéristiques démographiques de la direction de l'organisation, les politiques et les pratiques organisationnelles, et si l'organisation possédait du matériel de formation professionnelle qui pourrait être mis à profit pour la formation. Les données sur les caractéristiques organisationnelles comme la taille, l'emplacement et les caractéristiques démographiques permettent de comprendre les caractéristiques de l'échantillon de PME et fourniront aussi des données pour l'évaluation du programme. L'équipe du projet peut alors comprendre dans quelle mesure l'échantillon de PME est représentatif par rapport à la population plus large des entreprises participantes potentielles.

Étant donné que le programme se veut accessible et utile pour un large éventail de PME canadiennes, ces données visent à s'assurer que le projet atteint ses objectifs d'accessibilité et favorise l'amélioration du programme là où il ne les atteint pas. On a également demandé aux PME participantes si elles avaient du matériel de formation qu'elles souhaitaient numériser pour l'inclure dans le contenu de la plateforme Accès compétences afin de tirer parti de l'expertise existante.

Les sondages à l'inscription pour les chambres de commerce

Les sondages à l'inscription et pendant les phases de test ont permis de recueillir des données auprès des chambres de commerce. Aucun sondage à l'inscription n'a été effectué pendant la phase bêta de cette période (jusqu'au 30 septembre), car les chambres de commerce avaient déjà participé à une des phases de test et rempli un sondage à l'inscription à ce moment-là. Les informations organisationnelles recueillies ont été utilisées pour aider l'équipe de projet à comprendre l'échantillon des chambres de commerce participant au projet. Étant donné que le programme est destiné à être accessible et utile pour un large éventail de PME et que les chambres de commerce sont le principal moyen d'établir des liens avec les PME, ces données étaient importantes pour permettre l'amélioration du programme. Et, comme pour les PME, la collecte de données à savoir si les chambres de commerce avaient du matériel de formation intéressant à numériser fournira également une indication de la possibilité d'ajouter de nouveaux contenus à la plateforme grâce à une collaboration avec des chambres de commerce qui tireraient parti de leur expertise.

Pour chaque phase de test, on a fait une analyse des données du sondage et les résultats ont été résumés dans des rapports de sondage internes pour les partenaires du projet. Cela a facilité l'intégration de la rétroaction dans les itérations ultérieures de la plateforme et la plateforme intégrée finale d'Accès compétences elle-même.

FIGURE 8

Thèmes des tables rondes



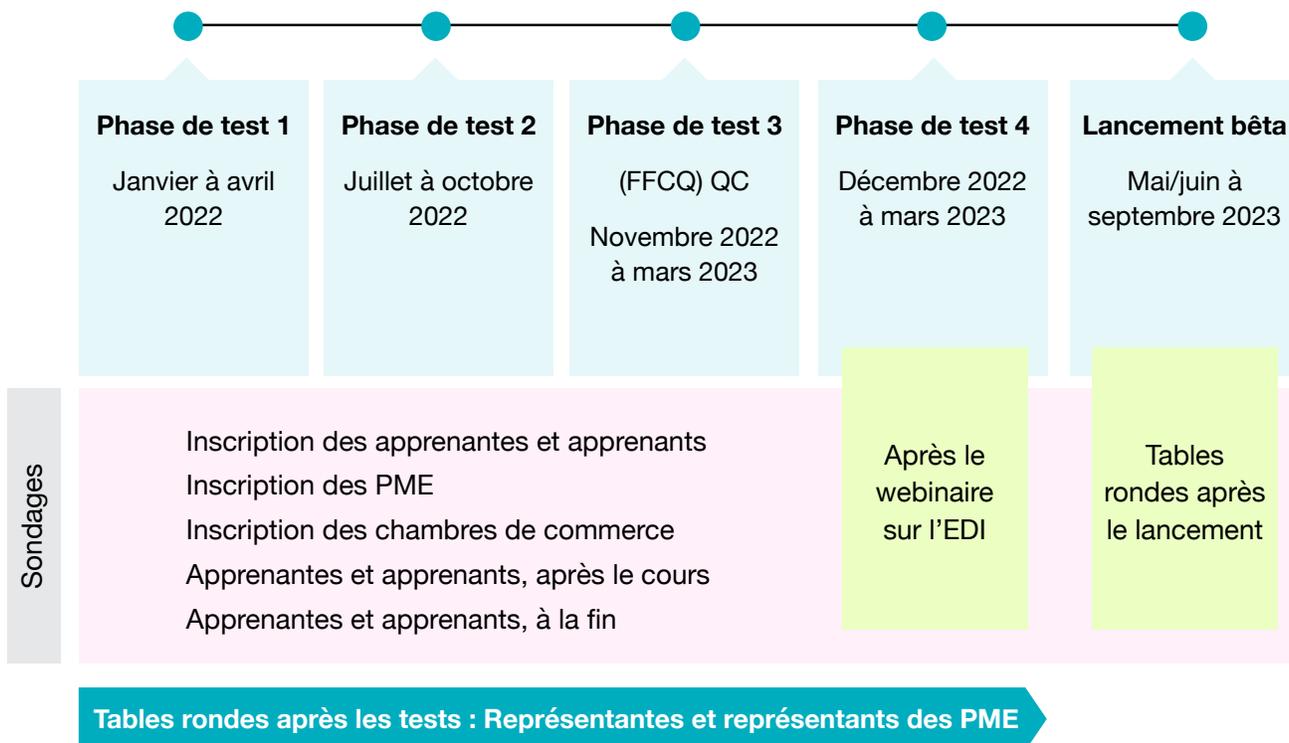
Les tables rondes

Avant le début des activités du projet, nous avons organisé des tables rondes regroupant des PME et des chambres de commerce locales. Il y a eu aussi des tables rondes à la fin de chaque phase de test pour recueillir les commentaires qualitatifs de certaines chambres de commerce, PME et apprenantes et apprenants représentatifs des PME. Nous avons recueilli des commentaires sur l'expérience utilisatrice-utilisateur du SGA ainsi que sur la qualité et la pertinence du contenu offert. Nous avons sollicité des suggestions d'amélioration du prototype du SGA ou de la plateforme Accès compétences, de l'offre de cours et du contenu des cours. Les modératrices et modérateurs des tables rondes ont guidé la discussion à l'aide d'un guide conçu par l'équipe de recherche du DI, qui s'articulait autour de quatre thèmes principaux (figure 8). Des questions directes supplémentaires ont porté sur le contenu que les personnes interrogées aimeraient voir.

Pour capturer la conversation pendant les tables rondes, des personnes étaient préposées à prendre des notes et les sessions Zoom ont été enregistrées, anonymisées et transcrites. Ces notes et transcriptions ont servi de base à cette analyse, en plus de certains commentaires reçus par courriel. Nous avons réalisé une analyse thématique identifiant les thèmes transversaux qui ont émergé des commentaires. Pour chaque phase de test, cette analyse a été résumée dans un rapport de table ronde interne destiné aux partenaires du projet. Ces rapports ont facilité l'intégration des leçons apprises au cours des phases ultérieures. Au total, il y a eu 15 tables rondes tout au long du projet, dont la dernière a eu lieu en mars 2024 à la fin du lancement de la version bêta actuelle (voir l'annexe A). La collecte exhaustive des données du projet a été un élément important pour la conception. La collecte de données visait à garantir que la plateforme Accès compétences soit alignée sur les besoins des PME et maximise les possibilités d'acquérir des connaissances sur la meilleure façon de combler les lacunes en matière de compétences et sur les besoins en matière de renforcement des capacités auxquels les PME sont confrontées.

FIGURE 9

Moments de collecte de données du projet¹



Au total, ce projet a impliqué 31 évènements de collecte de données au cours des quatre phases de test et de la période bêta (figure 9).

Le modèle logique décrivait les intrants (p. ex., la technologie, le personnel et le contenu), les activités (p. ex., la mobilisation, la conception et l'exécution) et les extrants produits par le programme. Il s'agissait notamment de l'engagement, de l'apprentissage, des données et des connaissances, en mettant l'accent sur les objectifs à court, moyen et long terme (figure 10).

¹ La figure 9 montre les 31 points de collecte de données pour les phases de test 1 à 4 et la phase bêta. Avant les phases de test, des tables rondes préalables ont été organisées, qui ne sont pas mentionnées, mais qui porteraient le total au cours du projet à 32.

FIGURE 10A

Modèle logique de la plateforme Accès compétences (Activités et résultats)

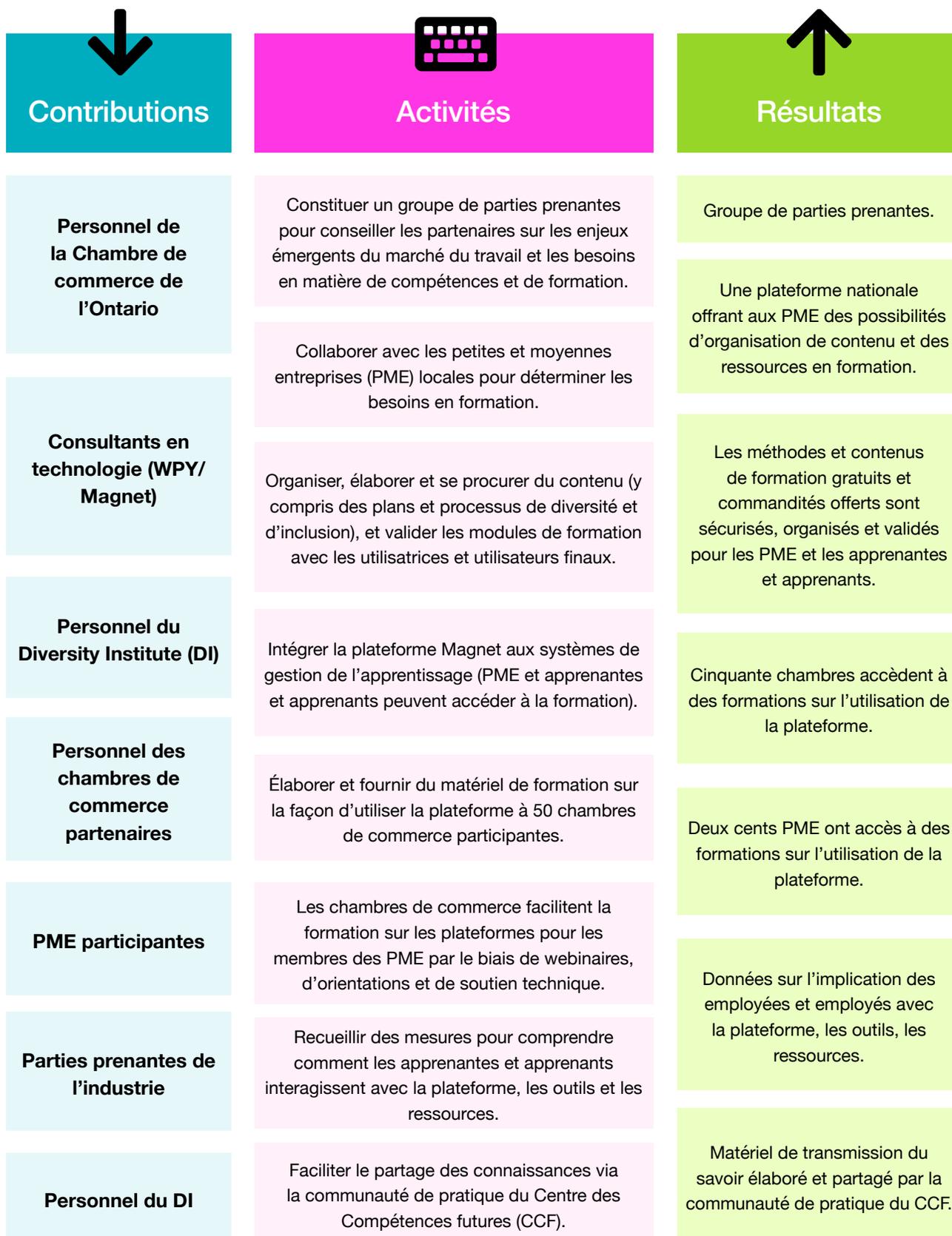
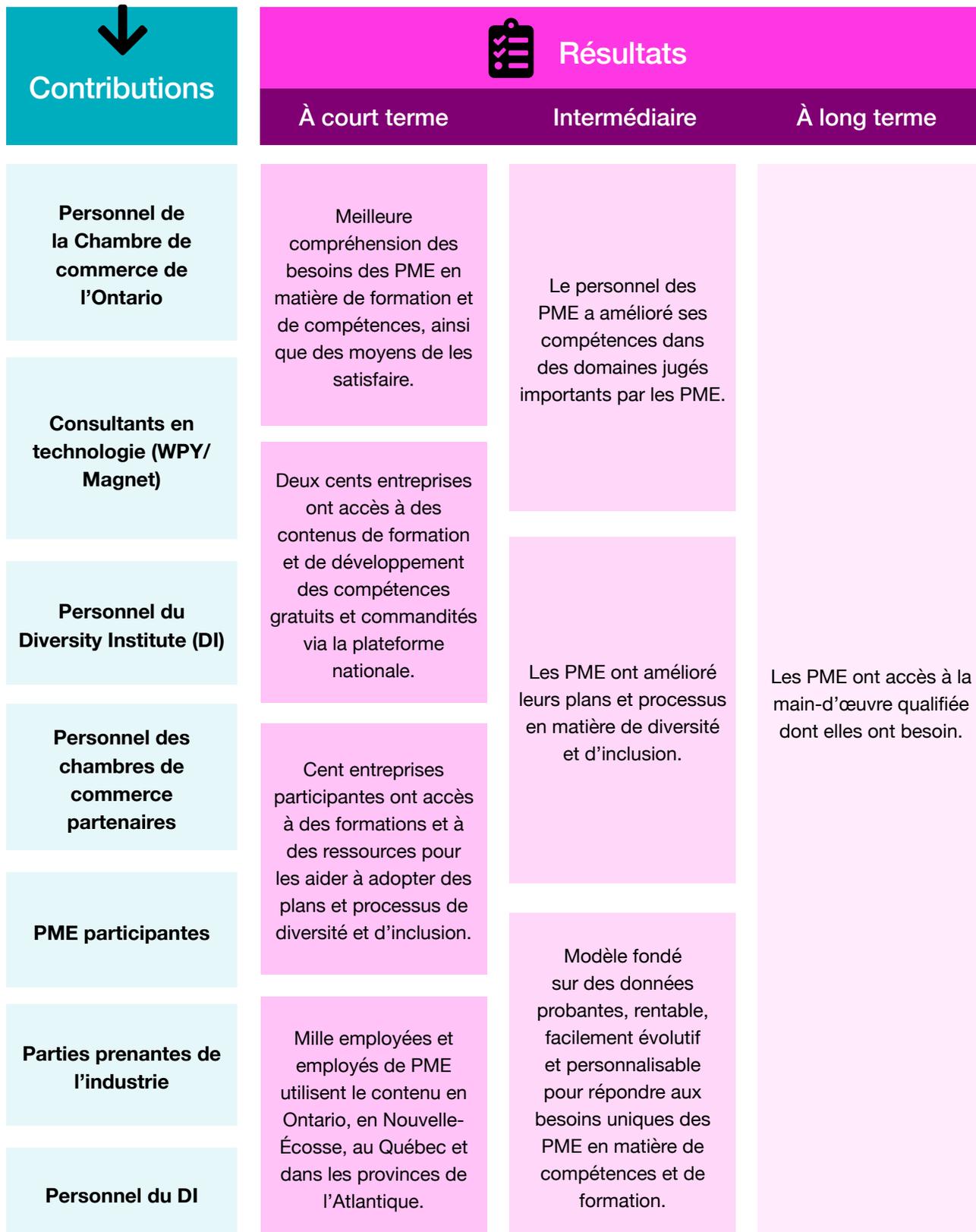


FIGURE 10B

Modèle logique de la plateforme Accès compétences (Résultats)



Les résultats



La participation

Cinquante-cinq chambres de commerce de partout au Canada ont participé au programme. En outre, 861 PME ont suivi une formation, dont 385 ont suivi des cours. Au total, 691 apprenantes et apprenants se sont inscrits à des cours, 1 021 personnes en apprentissage de 666 PME ont suivi une formation en EDI, 508 personnes ont participé à des webinaires sur l'EDI et 71,2 % des personnes en apprentissage ont participé à des formations en EDI, y compris des cours et des webinaires. En ce qui concerne les cours dispensés au cours des quatre phases, 515 apprenantes ou apprenants individuels, 385 PME et 55 chambres de commerce ont participé au processus (tableau 6 ; remarquez que certaines personnes ont participé à plus d'une phase).

Phase 1

Au cours de la première phase, 88 PME ont été recrutées par l'intermédiaire de 15 chambres de commerce participantes. Elles ont eu accès à des cours de formation en ligne pour 176 apprenantes et apprenants. Les commentaires recueillis lors des tables rondes ont suggéré que, bien qu'on puisse faire encore mieux, le SGA répondait à un besoin important pour les PME. Les PME participantes ont confirmé qu'elles manquent souvent de ressources dédiées pour offrir un apprentissage significatif et s'y impliquer, par rapport à ce dont disposent les grandes organisations. En ce qui concerne les cours, les participants ont essentiellement cité la

La participation en chiffres



55 chambres de commerce de partout au Canada ont participé au programme



861 PME ont suivi une formation



691 apprenantes et apprenants se sont inscrits à des cours



1 021 personnes en apprentissage ont suivi une formation en EDI



508 personnes ont participé à des webinaires sur l'EDI

durée comme obstacle principal, en particulier dans le contexte où il fallait suivre plusieurs cours pendant une courte période en raison de la structure de la phase de test initiale. Comme l'a dit un participant : « Je suis travailleur autonome, ou du moins, j'étais le seul à suivre les six cours et j'ai eu l'impression que c'était beaucoup de travail, alors j'étais très heureux lorsque la date limite a été prolongée jusqu'à la fin avril, car cela

TABLEAU 6

Aperçu de la participation au programme Accès compétences

	Phase 1	Phase 2	Phase 3 (français)	Phase 4
Apprenantes/apprenants	176	264	123	111
Sondages à l'inscription	120	170	83	70
Sondages après les cours	457	497	158	168
Sondages à la fin	64	127	56	46
Petites et moyennes entreprises	88	122	64	107
Sondages à l'inscription	59	88	38	69
Chambres de commerce	15	21	15	3
Sondages	14	14	10	0
Tables rondes	3	3	2	3
Participant·es/participant·s	79	33	20	9

a rendu les choses beaucoup plus faciles à gérer». Certaines personnes ont tenté des parcours plus longs et n'ont pas terminé. D'autres n'ont même pas tenté de suivre les cours qui les intéressaient, uniquement à cause de la durée.

Des participants ont également souligné que l'interactivité était un aspect important pour déterminer s'ils aimaient ou non un cours. C'était particulièrement le cas pour les cours qui les maintenaient impliqués par des questions et les testaient tout au long du cours. Cela a permis d'éviter le phénomène « J'ai été distrait pendant deux heures, mais la plateforme pense toujours que j'ai progressé ». Un contenu clair et simple était également un facteur essentiel, LinkedIn Learning étant souvent désigné comme un champion dans cette catégorie.

De nombreux participants et participantes ont déclaré qu'à l'avenir, il serait plus utile d'organiser les cours en ensembles ou trousseaux, plutôt que par fournisseur. La division des cours par fournisseur a fait en sorte que beaucoup ont trouvé que certains cours étaient redondants ou en double. Les commentaires reçus suggéraient plutôt d'organiser le contenu en catégories, comme les compétences générales, les compétences techniques, les compétences de gestion, etc.

En ce qui concerne l'EDI, plusieurs participantes et participants ont déclaré que ce sujet était souvent mal compris. Ils ont déclaré qu'il pourrait s'agir d'une des offres les plus importantes pour les entreprises, car le besoin et la demande sont déjà là où ils seront là. Ils ont souligné que le matériel de cours lui-même doit également refléter la diversité, car il manque souvent de représentation et est occidentalisé.



Phase 2

Au cours de la deuxième phase, 21 chambres de commerce participantes ont recruté 122 PME, qui ont permis à 264 apprenantes et apprenants de tester le prototype du SGA et de fournir des commentaires.

Nous avons organisé trois tables rondes regroupant 33 participants représentant des PME et des apprenantes et apprenants afin d'obtenir des commentaires sur le contenu de la phase 2 et la conception du prototype du SGA. Les commentaires ont indiqué qu'il faut avoir une plateforme unique entièrement intégrée pour que la navigation soit plus facile. En ce qui concerne les cours, les commentaires des participantes et participants ont fait écho à ceux de la phase 1 qui ont cité la durée comme principal obstacle. Ils ont également indiqué préférer que les cours offrent en option différentes façons d'apprendre, y compris des transcriptions textuelles et audio accessibles à leur convenance, par exemple pendant leurs déplacements.

Les participantes et participants étaient particulièrement positifs à l'égard des cours qui les maintenaient impliqués par des questions, les testant tout au long d'un cours au fur et à mesure de leur apprentissage, ainsi qu'à l'égard des cours dotés de mécanismes intégrés les empêchant d'effectuer plusieurs tâches à la fois ou d'être distraits. Ils ont indiqué que des mécanismes de confirmation intégrés étaient nécessaires pour réaliser un achèvement significatif du cours. Plusieurs ont cependant déclaré qu'ils aimeraient pouvoir avoir du matériel de cours téléchargeable décrivant les principaux points d'apprentissage, à conserver pour référence future ou à partager avec des collègues après avoir terminé un cours. Ils ont également déclaré que fournir un certificat ou une attestation d'achèvement uniforme pour tous les cours serait une bonne façon de conclure un cours, car ils ne savaient pas s'ils avaient terminé certains cours.

En ce qui concerne le contenu des cours, les principaux commentaires ont été que de nombreux cours étaient trop basiques et pas toujours bien adaptés aux réalités économiques des PME. Comme l'a dit un participant : « Une petite entreprise n'est pas une petite grande entreprise. Une petite entreprise est une chose à part entière ». Les répondantes et répondants ont exprimé le besoin de contenu conçu pour les petites entreprises afin de répondre aux besoins de formation. Au-delà de la formation ciblant les PME, les participantes et participants étaient également intéressés par un contenu personnalisé sur certains sujets, notamment les ventes, l'analyse de données (p. ex., Google, Amazon), le marketing (p. ex., les médias sociaux, le référencement), les principes fondamentaux des petites entreprises (p. ex., la tenue de livres, la comptabilité), comment gérer la croissance, l'EDI et la formation du personnel.

En ce qui concerne l'EDI, plusieurs ont mentionné un vif intérêt et ont souligné sa valeur. Cependant, le contenu offert a été décrit comme un peu trop « parcourez cette liste de contrôle et tout ira bien », alors que la réalité en milieu de travail est plus complexe. Par conséquent, il est important et souhaitable que le contenu en matière d'EDI reconnaisse la complexité.

Phase 3

Au cours de cette phase, la FCCQ a recruté 64 PME par l'entremise de 15 chambres de commerce du Québec. Cela a permis à 123 apprenantes et apprenants de tester le SGA et son contenu et de donner leurs commentaires. Les PME participantes ont reçu une incitation financière, par personne participante, pour subventionner leur participation et compenser les coûts de personnel. Les PME participantes ont affecté entre un et trois membres de leur personnel à l'apprentissage pour compléter un ensemble de cours à partir d'une liste organisée et

participer à des activités de collecte de données. Les personnes en apprentissage ont pu suivre des cours supplémentaires à partir d'autres ensembles si elles le souhaitaient. Il y a eu trois tables rondes en français, lors desquelles 20 PME et apprenantes et apprenants ont donné leurs commentaires. Dans l'ensemble, les commentaires suggèrent que le SGA répond à un besoin essentiel pour les PME. Selon les personnes présentes à la table ronde, le concept est remarquable, mais on doit encore en peaufiner l'exécution, notamment en ce qui concerne la plateforme et l'expérience utilisatrice-utilisateur. La plupart des participantes et participants ont vécu de la confusion et des problèmes de connectivité dus au grand volume de courriels de la FCCQ et de la diversité des plateformes d'apprentissage.

Les répondantes et répondants ont trouvé les cours et les renseignements fournis sur la plateforme très utiles. Les principales critiques portaient sur le fait que certains cours étaient trop basiques, trop longs ou pas tout à fait adaptés aux réalités organisationnelles du Québec (par exemple, ils étaient mal traduits ou utilisaient du contenu de France qui comprenait une terminologie différente). Les répondantes et répondants ont apprécié la plupart des fournisseurs de cours, à l'exception de Coursera, dont certaines personnes ont trouvé le contenu difficile à naviguer et trop basique. Amplio Stratégie, Propulsion RH et LinkedIn Learning ont reçu les rétroactions positives les plus directes.

Les participantes et participants ont beaucoup aimé l'aspect interactif de certaines plateformes (par exemple, Amplio Stratégie) et la diversité des cours offerts. Cependant, ils ont également souhaité avoir accès à une formation plus approfondie sur un plus large éventail de sujets, notamment le marketing, les médias sociaux, les communications, la gestion des PME, le recrutement, la santé mentale, le service à la clientèle, les organisations sans but lucratif, la



durabilité et l'éthique. Il y avait également une forte préférence pour les cours plus courts, ou ceux qui peuvent être divisés en segments et qui offrent des outils pratiques. Le contenu traduit ou produit ailleurs présentait également des problèmes de qualité et de terminologie.

Les principaux commentaires sur le SGA étaient que la configuration du site, qui oblige les participants à naviguer sur les sites Web des différents fournisseurs de cours pour accéder aux cours, rendait son utilisation difficile. On a aussi soulevé la nécessité d'un soutien technique plus rapide lors de l'utilisation de la plateforme, car certaines personnes ont eu des difficultés à se connecter à certains fournisseurs pour accéder aux cours. Une des recommandations était de faire appel à des ressources externes, comme des consultants, pour obtenir plus de renseignements et de soutien. Un autre problème était la confusion sur le prototype de plateforme par lequel on accédait au contenu; certaines personnes se sont rendues directement sur le site du fournisseur, ce qui a entraîné des complications par rapport à l'utilisation des liens dédiés partagés par courriel. La question de l'assistance est donc une question

cruciale qu'il convient d'aborder pour assurer une expérience optimale aux personnes en apprentissage.

En ce qui concerne l'EDI, certains commentaires ont soulevé des préoccupations quant au fait de ne pas vouloir de contenu trop «lourd» et quant à la question de savoir si le sujet se prêtait à la formation asynchrone. En outre, l'aspect de l'inclusivité de la plateforme en termes d'accessibilité a été mentionné et soutenu par d'autres participantes et participants. On a aussi exprimé l'intérêt que la plateforme soit pleinement accessible aux personnes vivant avec un handicap.

Phase 4

Au cours de cette phase, 30 chambres de commerce partenaires ont donné accès à 107 PME et 111 personnes en apprentissage. Seules trois de ces chambres de commerce n'avaient pas participé à une phase d'essai précédente, ce qui explique l'absence de sondage à l'inscription pour certaines. Comme pour les phases précédentes, les commentaires des utilisatrices et utilisateurs ont indiqué qu'il reste encore du travail à faire pour améliorer l'expérience utilisatrice-utilisateur. En

TABEAU 7

Résultats de la mise en œuvre du projet Accès compétences

Résultats	Description	Cible	Résultats actuels
Fournir des contenus de formation et de développement des compétences gratuits et commandités aux PME grâce à un partenariat de collaboration avec les chambres de commerce locales	Partenaires uniques de la chambre de commerce locale impliqués (c.-à-d. qui ont accès à la plateforme).	50	55
	PME impliquées (c.-à-d. avoir accès au contenu de formation et de développement des compétences via les prototypes du SGA et la plateforme Accès compétences).	200	388
	1000 employées et employés de PME utilisent le contenu en Ontario, en Nouvelle-Écosse, au Québec et en Alberta.	1000	498
Fournir aux PME l'accès à des ressources de formation qui favorisent des pratiques d'embauche diversifiées et inclusives	PME impliquées dans la formation en EDI.	50 % des PME participantes ²	591 (l'inscription aux webinaires était distincte du cours)

ce qui concerne les cours, on a principalement cité la durée comme principal obstacle. C'était une constante lors de plusieurs séries de tables rondes; les cours plus longs sont un défi à moins qu'il n'y ait un moyen facile de les segmenter. Il y a toujours une forte préférence pour le contenu interactif et offrant des formats variés (p. ex., audio, vidéo, texte) qui permettra aux personnes en apprentissage d'apprendre à leur convenance, y compris un intérêt pour le contenu accessible pendant les déplacements.

Un autre thème récurrent était que les personnes ayant participé aimeraient pouvoir télécharger une partie du contenu et avoir quelque chose à conserver et à partager avec leurs collègues. De plus, on a mentionné que fournir un certificat ou une attestation de réussite uniforme pour tous

les cours serait une bonne façon de conclure un cours, faisant écho aux commentaires de tables rondes précédentes.

De nombreuses personnes ont mentionné un vif intérêt pour l'EDI et qu'elles considèrent ce thème utile. Certaines des PME participantes ont déjà mis en place des politiques d'EDI. Dans l'ensemble, le contenu a été très bien accueilli et on était impatient d'en savoir plus. Les participantes et participants sont conscients de la complexité du recrutement de personnel diversifié, du suivi de la diversité et de la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée en présence d'employées et employés de cultures différentes. Dans ce contexte, tout contenu et outil pour les soutenir serait le bienvenu. Le tableau 7 présente les résultats de la mise en œuvre du projet Accès compétences, soit les résultats attendus par rapport aux résultats réels. Ces données sont à jour en date du 30 septembre 2023.

2 L'entente de financement mentionnait l'objectif « fournir de la formation et des ressources en matière d'EDI à 50 % des PME participantes ». Étant donné l'objectif existant de 200 PME participantes, 100 correspond à 50 % de l'objectif minimum pour les PME participantes.



Dans la plupart des cas, le projet a dépassé ses objectifs, avec plus de 388 entreprises participantes provenant de 55 chambres de commerce. De ces entreprises, 1 215 personnes ont participé à la formation dont 515 à une seule phase. La participation correspondait à la représentation géographique actuelle des PME au Canada, la majorité des petites entreprises se trouvant dans les quatre provinces les plus peuplées, Ontario, Québec, Colombie-Britannique et Alberta.³⁸

Selon les données du sondage à l'inscription, les PME provenaient de tous les secteurs, y compris les services professionnels, scientifiques et techniques (n=31); les soins de santé et l'assistance sociale (n = 27); le commerce de détail (n=24); les arts, spectacles et loisirs (n=23); et les services d'hébergement et de restauration (n = 17). La réponse la plus courante à cette question était « autre/incertain » (n=53), ce qui suggère que le libellé de la question n'était peut-être pas clair ou que les options de la question n'étaient pas exhaustives.

La plupart des PME (85,5 %) ont déclaré une taille d'organisation comprenant moins de 50 employées et employés. La majorité (72,5 %) était également des organismes à but lucratif. Leur modèle organisationnel était généralement équilibré entre les modèles d'entreprise à consommateur (48 %) et entreprise à entreprise (42,5 %). De plus, 71,1 % offraient leurs services en anglais et 24 % en français. Près des trois quarts (74,6 %) utilisaient l'anglais comme langue principale pour la communication interne et 22 % utilisaient le français.

Les groupes méritant l'équité étaient assez bien représentés dans les postes de direction dans de nombreuses PME interrogées. Près des trois quarts des organisations (71,8 %, n = 158) ont indiqué que des personnes appartenant à des groupes méritant l'équité (p. ex. femmes, personnes racisées ou autochtones, personnes handicapées) occupent des postes de haute direction. Un peu plus de la moitié des PME avaient des représentants de groupes méritant l'équité au sein de leur conseil d'administration (55,8 %, n = 96). De plus, en ce qui concerne la propriété diversifiée, moins de deux PME sur cinq (38,8 %, n = 87) n'avaient aucune représentation de groupes méritant l'équité parmi les propriétaires.

Les femmes étaient le groupe le plus susceptible d'être représenté chez les propriétaires et dans la haute direction des PME. La plupart des PME ont indiqué que plus de la moitié de leur équipe de propriétaires (58,6 %, n = 126) et de leur équipe de haute direction (53,6 %, n = 120) s'identifiait comme des femmes.

Cependant, les femmes n'étaient pas aussi bien représentées dans les conseils d'administration des PME, avec seulement environ 44 % s'identifiant comme femmes. Presque toutes les PME ont déclaré que moins de la moitié de leur équipe de propriétaires, de leur équipe de haute direction et de leur conseil d'administration représentent la communauté autochtone, les personnes racialisées ou les personnes handicapées.

Dans l'ensemble, un des points forts du projet en ce qui concerne ce résultat est qu'il intègre les commentaires de diverses PME de partout au pays. Grâce à cela, le projet a pu élaborer un contenu qui répond aux besoins communs des PME canadiennes tout en abordant les spécificités importantes dans un contexte local donné. Par exemple, assurer la formation et la collecte de

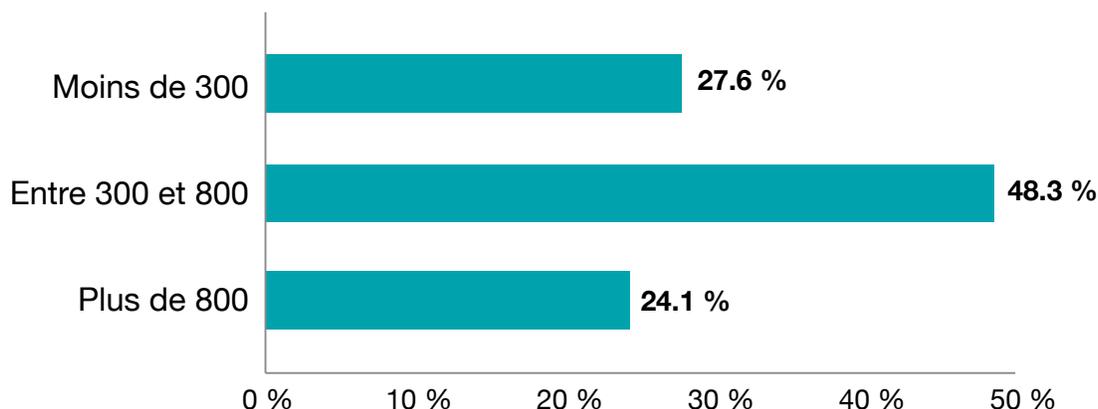


Un des points forts du projet en ce qui concerne ce résultat est qu'il intègre les commentaires de diverses PME de partout au pays. Grâce à cela, le projet a pu élaborer un contenu qui répond aux besoins communs des PME canadiennes tout en abordant les spécificités importantes dans un contexte local donné.

données en français à l'échelle locale a permis de refléter les différences culturelles et linguistiques de cette région.

Le fait que les PME de certaines provinces n'étaient pas du tout représentées ou sous-représentées dans les données d'essai est une limite potentielle du projet. Par exemple, seulement 1,5 % des PME impliquées avaient leur siège social en Colombie-Britannique, contrairement à la forte représentation de PME opérant dans cette province.

Un autre défi important a été le ralentissement du recrutement des PME participantes pendant la phase bêta du projet (pour la période de rapport, jusqu'au 30 septembre). Au cours des phases 1 à 4, les PME ont été recrutées par l'intermédiaire des chambres de commerce partenaires locales. Cependant, au début de la période bêta d'Accès compétences, les PME ont été recrutées directement par la CCO parmi celles qui avaient

FIGURE 11**Taille des chambres de commerce participantes**

participé aux phases 1 à 4. De plus, lors des phases de test 1 à 3, on a instauré une structure d'incitatifs reliant le cours et l'achèvement du sondage.

La participation des chambres de commerce

Cinquante-cinq chambres de commerce locales individuelles ont participé, dépassant l'objectif de 50 du projet. Les chambres de commerce ont rempli 38 sondages à l'inscription. La taille des chambres de commerce variait en termes de nombre de membres, près de la moitié (48,3 %) indiquant qu'elles comptaient entre 300 et 800 membres (figure 11).

En ce qui concerne la représentation géographique des chambres de commerce, comme prévu, elle correspond aux mêmes provinces que la répartition des PME. Dans l'ensemble, les chambres de commerce ont participé au projet et ont contribué à son succès en recrutant des PME participantes. Comme pour les PME, bien que le projet ait réussi à mobiliser un large éventail de chambres de commerce de toutes les provinces du Canada, certaines provinces étaient sous-représentées ou pas représentées du tout. La participation des chambres de commerce locales a contribué à faciliter la participation des PME et a constitué

un résultat important du projet. Pour atteindre les objectifs du projet, une étape importante de sa mise en œuvre consistait à intéresser les chambres de commerce et à développer leurs capacités de manière stratégique. De cette façon, elles seront plus en mesure de soutenir les entreprises confrontées aux perturbations du marché du travail et contribueront à leur résilience pour attirer et retenir des talents diversifiés.

Cependant, comme les objectifs du projet étaient axés sur les résultats et l'incidence pour les PME et leur personnel apprenant, les résultats n'incluent pas de mesures de la participation des chambres de commerce locales. C'est peut-être pour cette raison que le sondage à l'inscription pour les chambres de commerce n'a pas permis de recueillir de données sur leur expérience d'utilisation de la plateforme, leurs recommandations pour la plateforme ou leur expérience de participation au projet et de recrutement de PME. Compte tenu du défi auquel le projet a été confronté pour recruter des PME pour la phase bêta du projet, il serait utile de comprendre le point de vue des chambres de commerce étant donné leur rôle important dans l'adoption et l'utilisation de la plateforme Accès compétences.

Les données démographiques des apprenantes et apprenants

Depuis le début du projet jusqu'au 30 septembre 2023, la fenêtre de rapport pour ce rapport, 454 apprenantes et apprenants ont répondu à des sondages à l'inscription. La plupart d'entre eux étaient âgés de 30 à 49 ans (58,3 %, n = 195; figure 12).³ La plupart des apprenantes et apprenants (88,5 %, n = 378) étaient citoyennes ou citoyens canadiens de naissance. La majorité (88 %) a fait des études postsecondaires.

Représentation des groupes méritant l'équité chez les apprenantes et apprenants

Compte tenu de la sous-représentation généralisée des groupes méritant l'équité au sein du leadership et des propriétaires de PME, le nombre plus faible de ces groupes dans l'échantillon de test n'est pas surprenant. À cet égard, le projet a déployé des efforts importants pour assurer une certaine représentation de ces populations en s'associant, dans la mesure du possible, à des chambres de commerce qui représentent des groupes méritant l'équité, comme la Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada (CGLCC).

La majorité des personnes de la cohorte d'apprentissage se sont identifiées comme des femmes (73,1 %, n = 329; figure 13).⁴ Seulement 2,7 % des sondages auprès des personnes en apprentissage ont été remplis par des personnes s'identifiant comme Autochtones ou Métis (n = 12), et moins de 7 % des personnes apprenantes qui ont répondu aux sondages représentaient des personnes

3 Au total, il y a eu 454 réponses à ce sondage, mais seulement 334 personnes ont répondu à la question liée au groupe d'âge, tandis que 120 ont choisi « Je préfère ne pas répondre » ou n'ont pas fait de sélection.

4 Au total, il y a eu 478 réponses à ce sondage; 474 personnes ont répondu à la question liée à l'identité de genre; quatre ont choisi « Préfère ne pas répondre » ou n'ont pas fait de sélection.

FIGURE 12

Âge des apprenantes et apprenants inscrits à toutes les phases du projet

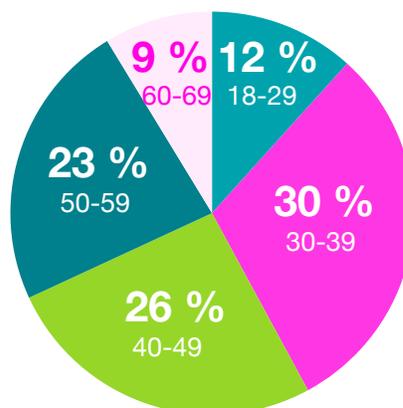


FIGURE 13

Genre des personnes en apprentissage inscrites à toutes les phases du projet

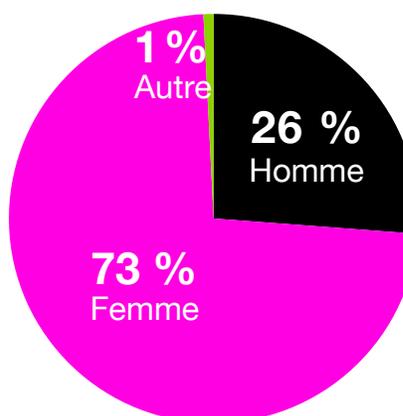
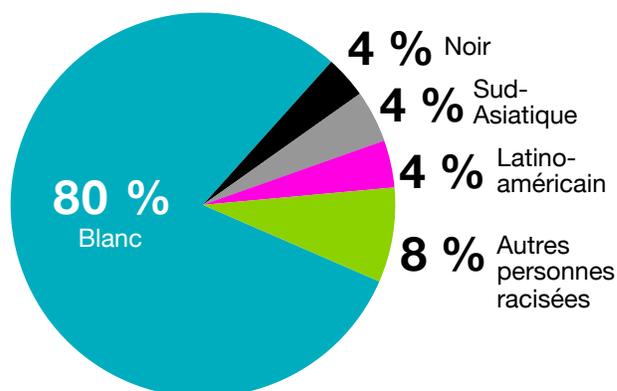


FIGURE 14

Ethnicité des personnes en apprentissage inscrites à toutes les phases du projet



ayant un handicap (n = 30).⁵ La représentation des apprenantes et apprenants issus de groupes racialisés était légèrement plus élevée, près de 20 % des personnes ayant répondu au sondage s'identifiant comme un groupe ethnique autre que blanc (figure 14). Grâce aux efforts déployés pour cibler les apprenants francophones au cours de la phase 3, plus du cinquième de l'ensemble des personnes apprenantes individuelles se sont identifiées comme francophones (22,3 %, n = 99).

Ce résultat à court terme reflète la mesure dans laquelle le projet Accès compétences a permis d'inciter les PME à participer à une formation en EDI ou à accéder à des ressources en matière d'EDI. Comme nous l'avons mentionné précédemment dans le présent rapport, les recherches montrent que les PME peuvent jouer un rôle important dans l'édification d'une économie canadienne plus inclusive, mais il faut plus de ressources pour les soutenir. En effet, plus de la moitié des PME affirment que leur organisation a une stratégie en matière d'EDI (64,6 %) et une stratégie d'embauche diversifiée (61,1 %). Malgré cela, moins de la moitié (38 %) des PME qui ont participé au sondage disent avoir un poste dédié aux RH dans leur organisation ou une formation obligatoire en EDI pour le personnel (27,6 %). Dans le cadre de ce projet, les activités d'EDI comprenaient un apprentissage synchrone et asynchrone et complétaient la mise à l'essai et l'élaboration de la plateforme Accès compétences. Étant donné que 388 PME individuelles ont participé au projet Accès compétences, la mesure de 50 % pour ce seuil est de 194. En date du 30 septembre 2023, 591 PME individuelles ont eu accès à de la formation et à des ressources pour les aider à adopter des plans et des processus de diversité et d'inclusion.

5 Au total, il y a eu 478 réponses à ce sondage; sept personnes sur 467 ont choisi deux ethnies et une personne sur 467 a choisi trois ethnies, donc le nombre total ici est de 476. Enfin, 11 personnes ont choisi « Préfère ne pas répondre » ou n'ont pas fait de sélection.

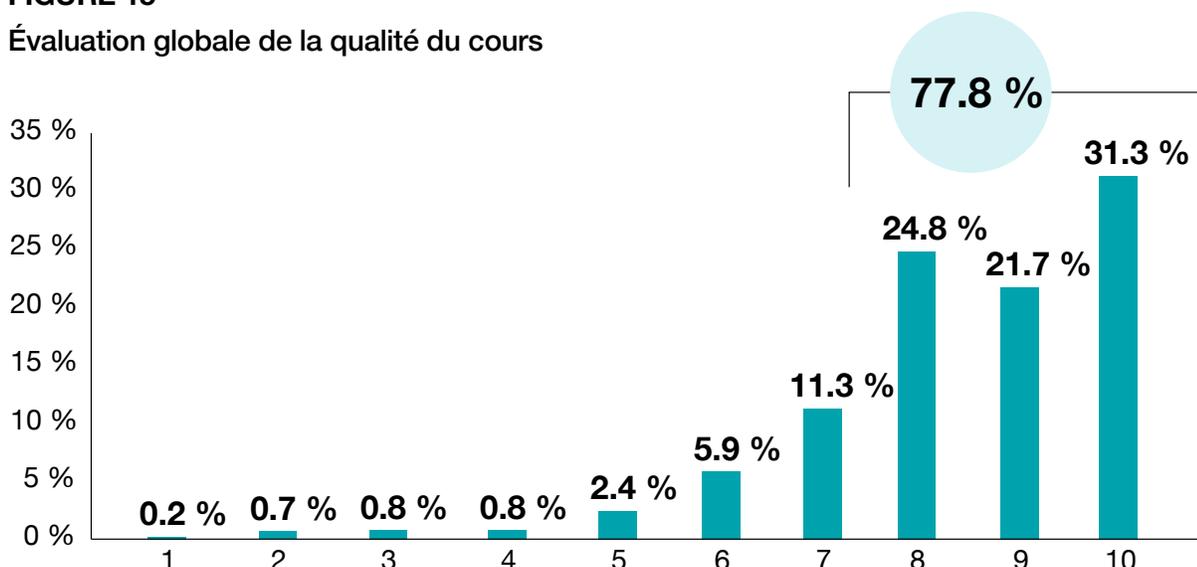


Les recherches montrent que les PME peuvent jouer un rôle important dans l'édification d'une économie canadienne plus inclusive, mais il faut plus de ressources pour les soutenir.

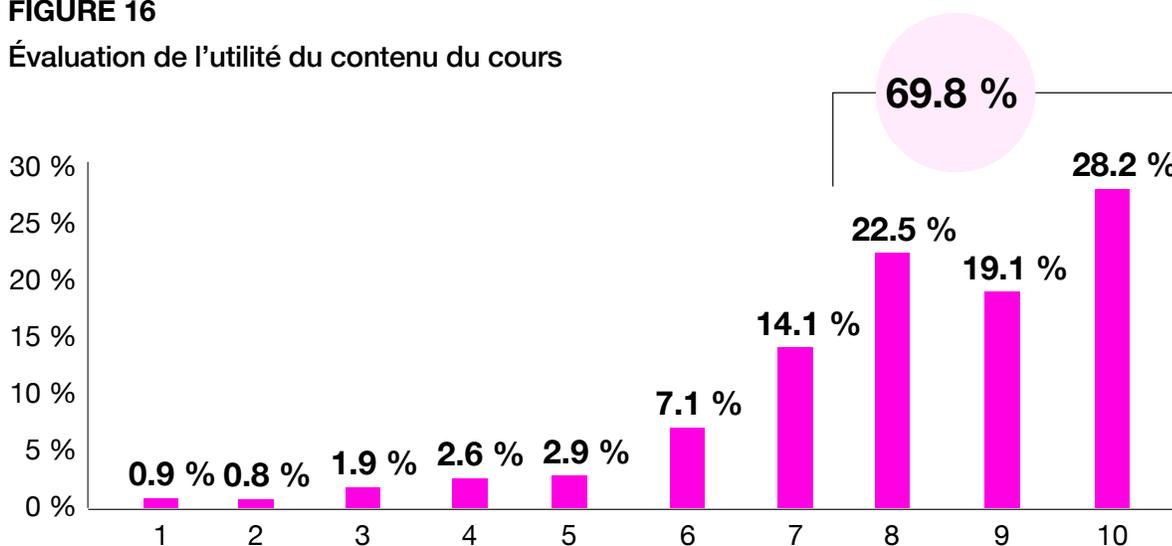
Des webinaires sur l'EDI ont complété le contenu asynchrone sur l'EDI du prototype du SGA et de la plateforme Accès compétences. Au cours du projet, 584 personnes ont participé à ces webinaires. Au total, 917 apprenantes et apprenants de 597 PME ont suivi une formation en EDI dans le cadre de cours asynchrones et de webinaires synchrones.

FIGURE 15

Évaluation globale de la qualité du cours

**FIGURE 16**

Évaluation de l'utilité du contenu du cours



Meilleure compréhension des besoins des PME en matière de formation et de compétences

Le contenu du cours a reçu des commentaires positifs de la part des participantes et participants. Dans l'ensemble, 77 % des personnes en apprentissage ont évalué la qualité comme élevée, avec une note moyenne de 8,4 sur 10 (figure 15).

De plus, 69 % des apprenantes et apprenants ont trouvé le contenu du cours utile, avec une note moyenne de 8 sur 10 (figure 16). Par conséquent, 83 % d'entre eux étaient susceptibles de recommander leur cours à un ou une collègue ou à un ami ou amie.

Dans l'ensemble, la prestation de la formation a été satisfaisante pour les apprenantes et apprenants : 96 % ont estimé que les objectifs d'apprentissage étaient clairement définis, 83 % ont atteint les objectifs d'apprentissage du cours et 88 % n'ont rencontré aucun obstacle à suivre des cours.

Au cours de la phase de test du prototype du SGA préalable au programme, les commentaires lors de la table ronde étaient concentrés sur les défis liés à la navigation dans le cours sur différentes plateformes. Les cours n'étaient pas tous conviviaux. L'équipe du programme a ajusté la plateforme, puis les apprenantes et apprenants des quatre phases ont été invités à évaluer la satisfaction et la convivialité de la plateforme. Ils ont déclaré être globalement satisfaits, 88 % déclarant avoir pu suivre des cours sans obstacle. En ce qui concerne la satisfaction, les trois premières plateformes étaient, avec des notes sur 10, LinkedIn Learning (8,89), Amplio Strategies (8,72) et Skillshare (8,66). Les trois premières plateformes en termes de convivialité étaient LinkedIn Learning (9,17), Amplio Strategies (9,08) et ADaPT (8,87). De plus, les participants ont exprimé leurs opinions sur la façon d'améliorer la prestation de la formation en EDI :

Durée

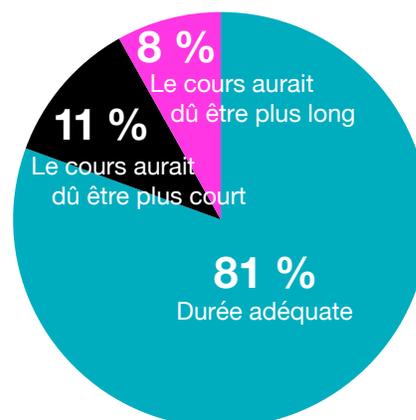
Environ 80 % des personnes participantes étaient d'accord pour dire que la durée du cours était adéquate, mais d'autres ont suggéré des cours plus longs pour permettre une discussion approfondie (figure 17). Par exemple, un participant a déclaré : « Un atelier d'une heure est un bon début. Bien que cela fasse un certain temps que nous ayons eu ces conversations dans nos communautés, il est bon de pouvoir enfin " se mettre au travail " et " mettre en pratique ce que nous prêchons " tout en étant censés répondre à certains critères au sein de nos entreprises et de nos communautés. Personnellement, j'aimerais que cet atelier soit une session de deux à trois heures, peut-être avec des études de cas, et avec une composante plus interactive ». Pour les personnes qui connaissent déjà les concepts d'EDI, il faudrait une discussion plus approfondie sur chaque sujet.

Un contenu adapté

De multiples participantes et participants étaient satisfaits du contenu de formation adapté aux PME, mais d'autres ont demandé une formation spécifique au secteur. Par exemple, un participant a noté : « Excellente session avec des

FIGURE 17

Opinions sur la durée du cours



conférenciers très acclamés ! Veuillez également inclure le point de vue des organismes sans but lucratif dans les prochaines séances ». Un autre participant a demandé d'autres exemples « qui incluent les organismes sans but lucratif, comment éviter le tokénisme, spécifiquement (c'est-à-dire comment être stratégique lors de l'introduction ou de l'intégration de campagnes d'alliance/ LGBTQ2S+ dans une organisation qui ne l'a jamais fait auparavant), c'est-à-dire comment commencer sans paraître non authentique ».

Un participant a souligné que le contenu était uniquement destiné aux milieux urbains : « C'était très bien fait. Je pense que la perspective est un peu celle d'un grand milieu urbain, ce qui peut provoquer une résistance dans les entreprises plus rurales. Il y a une atmosphère de grande ville ». À l'avenir, on devrait tenir compte des régions géographiques des participantes et participants lors de l'élaboration du contenu.

Un autre aspect du contenu personnalisé consiste à tenir compte des différences en ce qui concerne le niveau de connaissances des participants en matière d'EDI. Certaines personnes ont demandé plus de temps pour une discussion approfondie, d'autres ont demandé un cours d'introduction.

TABLE 8

Évaluation des compétences des participantes et participants avant et après la formation

	Moyenne à l'inscription	Moyenne à la fin	Différence	Signification
Gestion	4,04	4,27	0,23	0,000
Numératie	3,89	4,08	0,19	0,000
Innovation	4,30	4,41	0,12	0,005
Résolution de problème	4,42	4,53	0,11	0,003
Adaptabilité	4,48	4,58	0,10	0,008
Esprit d'entreprise	4,27	4,36	0,08	0,038
Compétences numériques	4,23	4,31	0,08	0,032
Rédaction	4,44	4,52	0,08	0,035
EDI	4,40	4,46	0,07	0,066
Communications	4,48	4,55	0,07	0,052
Lecture	4,69	4,74	0,05	0,122
Collaboration	4,52	4,57	0,04	0,144

L'application aux microentreprises

On a soulevé des préoccupations quant à la manière d'appliquer le contenu de la formation aux microentreprises. Comme l'a dit un participant : « Certaines des meilleures pratiques sont difficiles à mettre en œuvre avec moins de cinq employés ». Inclure une analyse de cas sur l'EDI, y compris pour les microentreprises, pourrait être bénéfique pour les futures participantes et participants.

Des présentatrices et présentateurs ayant une expérience vécue

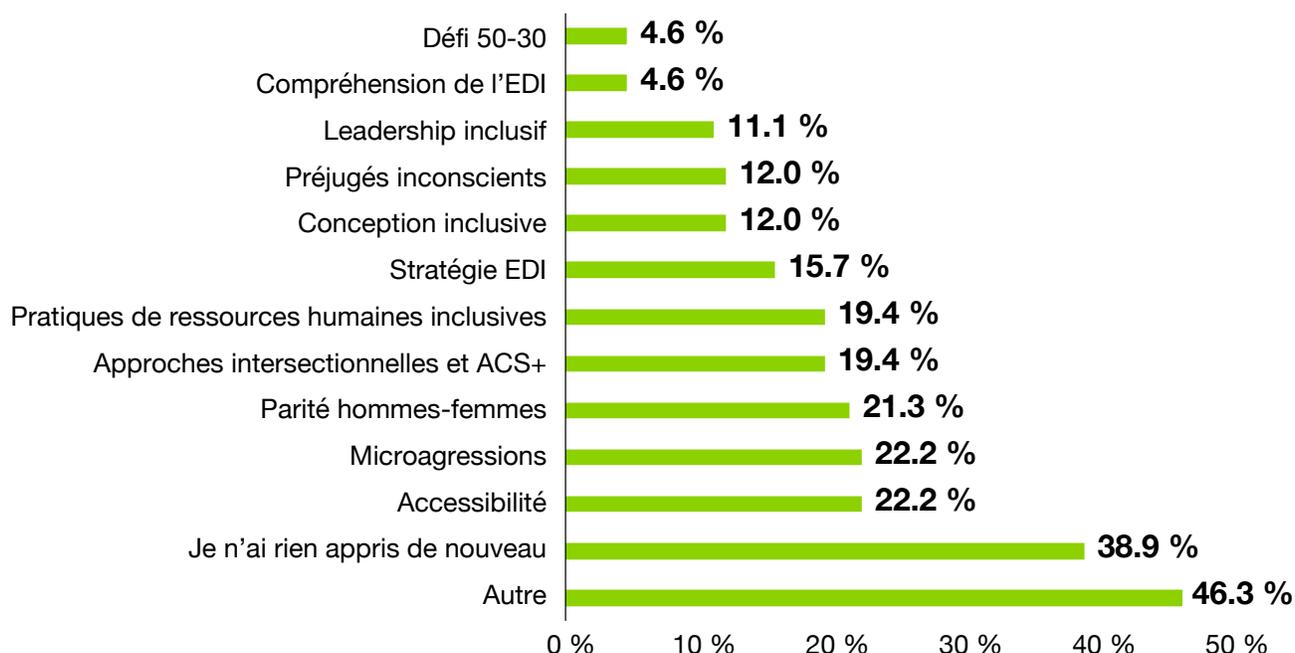
Quelques personnes ont suggéré d'avoir des présentatrices ou présentateurs ayant une expérience vécue en tant que membre d'un groupe méritant l'équité. Par exemple, un atelier dirigé par une femme noire, leader de la communauté noire et défenseure de l'EDI, a reçu des commentaires positifs. Un participant a déclaré : « C'est une conférencière fantastique. Son expertise s'est

manifestée à la fois dans le contenu et dans sa capacité à soutenir les personnes en apprentissage par le biais de questions et réponses. Des étapes de haut niveau aux étapes réalisables, c'est une présentation à laquelle tous les spécialistes du marketing devraient assister ». Un autre participant a demandé « d'inclure un présentateur qui peut partager des expériences et des idées personnelles ».

Les résultats intermédiaires

L'amélioration des compétences est importante pour les petites et moyennes entreprises

Le projet demandait aux apprenantes et apprenants d'évaluer leurs compétences avant et après la formation (tableau 8). Des améliorations ont été observées dans l'ensemble des douze domaines de compétences du sondage. Des améliorations statistiquement significatives ont été

FIGURE 18**Sujets en matière d'équité, de diversité et d'inclusion appris pour la première fois**

signalées dans les huit domaines de compétences les plus améliorés : gestion, numératie, innovation, résolution de problèmes, adaptabilité, esprit d'entreprise, compétences numériques et rédaction. La plupart de ces domaines figuraient parmi les moins bien notés avant la formation, ce qui démontre l'efficacité et la pertinence du contenu des cours.

L'amélioration des plans et des processus en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Des recherches antérieures ont démontré que bien que les PME soient réceptives à l'EDI, elles sont confrontées à des priorités concurrentes, à un manque de ressources et à des difficultés pour savoir par où commencer.³⁹ En tant que partenaire

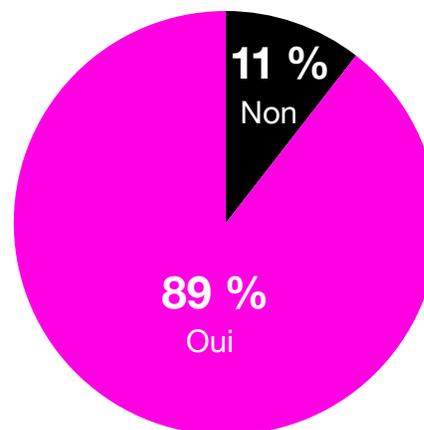
de l'écosystème du Défi 50-30, le DI a entrepris des recherches approfondies et développé des outils et des ressources pour faire progresser l'EDI dans les PME. Accès compétences a rendu ces outils disponibles. Plus de 45 % des participantes et participants ont entendu parler du Défi 50-30 et des outils pour faire progresser leurs stratégies d'EDI. Au cours du projet, près de 300 PME ont accédé à l'application Outil d'évaluation de la diversité pour élaborer des plans d'EDI. Plusieurs d'entre elles faisaient partie du programme Accès compétences. Les participantes et participants ont également indiqué que le projet Accès compétences leur avait permis d'accroître leurs connaissances sur les préjugés inconscients, la conception inclusive et les stratégies de leadership inclusif (figure 18).



Parmi ces sujets, les plus convaincants étaient « la diversité, l'équité et l'inclusion sont importantes » (49,4 %) et « qu'est-ce que la diversité et pourquoi est-elle importante ? » (38,7 %). Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, la formation a fourni aux PME de nombreux outils et ressources pour faire progresser l'EDI. Parmi ceux-ci, les trois principaux outils jugés utiles étaient le Défi 50-30 (28,2 %), le site Web du DI (23,1 %) et l'outil d'évaluation de la diversité (12,8 %). Dans l'ensemble, 89 % prévoient appliquer le contenu des cours à leur emploi actuel (figure 19).

FIGURE 19

Pourcentage de participantes et participants qui disent prévoir d'appliquer le contenu du cours à leur emploi actuel





Conclusions et prochaines étapes

Ce rapport concerne l'évolution et les résultats du programme depuis sa création jusqu'en août 2023. Les résultats de cette phase – utilisant un prototype de SGA, du contenu organisé et sur mesure, et un soutien global limité, ont été essentiels pour fournir des renseignements sur l'élaboration, le lancement et la durabilité du programme Accès compétences afin de répondre aux besoins d'apprentissage des PME canadiennes.

Le programme a contribué de plusieurs façons à améliorer notre compréhension des compétences et des besoins de formation des PME, ainsi qu'à l'élaboration d'une plateforme commune durable pour répondre à leurs besoins.

Les besoins des petites et moyennes entreprises et des entrepreneures et entrepreneurs

Les constats de l'examen de la littérature ont été renforcés par les consultations et les évaluations et ont été importants pour définir les exigences fonctionnelles de la plateforme bêta d'Accès compétences.

Il a été constaté que les PME :

- > Ont besoin d'une formation qui tienne compte de leur capacité limitée, en veillant à ce que les cours ne soient pas trop longs et que le contenu soit clair et simple.
- > Ont souligné leur préférence pour les cours interactifs qui les maintiennent impliqués avec des questions qui les testent tout au long de leur apprentissage.
- > Ont indiqué une préférence pour les cours qui offrent en option différentes façons d'apprendre, y compris la lecture de transcriptions et des cours audio pour les déplacements.
- > Ont préféré les cours organisés par thème plutôt que par fournisseur.
- > Ont indiqué que la formation en matière d'EDI est une priorité.
- > Souhaitaient une expérience de navigation sur la plateforme claire et facile à utiliser, avec la possibilité d'accéder aux cours via une seule connexion.
- > Ont exprimé qu'elles aimeraient avoir du matériel de cours téléchargeable décrivant les principaux points d'apprentissage, à conserver pour référence après avoir terminé un cours.
- > Ont indiqué qu'elles aimeraient obtenir un certificat ou une attestation de réussite uniforme pour tous les cours.



*Le projet a fourni des données importantes sur la faisabilité **technologique et opérationnelle d'une plateforme d'apprentissage commune pour les PME.** Il a également fourni des commentaires riches et détaillés sur la fonctionnalité de la plateforme, le contenu, la navigation et le support.*

L'élaboration, les tests et l'itération d'un prototype de plateforme nationale

Le projet a fourni des données importantes sur la faisabilité technologique et opérationnelle d'une plateforme d'apprentissage commune pour les PME. Il a également fourni des commentaires riches et détaillés sur la fonctionnalité de la plateforme, le contenu, la navigation et le support. Cela a orienté l'élaboration de la version bêta d'Accès compétences.

Le prototype reliait plusieurs plateformes pour les phases de test tandis que le développement de la plateforme Accès compétences entièrement intégrée était en cours. Pour la création du SGA intégré Accès compétences, l'approche était de tirer parti de la plateforme Magnet et d'identifier un SGA approprié à intégrer. Le choix du SGA à intégrer à Magnet/WhoPlusYou a été une première étape importante dans l'élaboration d'Accès compétences. Pour évaluer les options disponibles, l'équipe du projet devait identifier

le SGA qui répondrait le mieux aux objectifs du projet, en particulier en ce qui concerne les aspects de compatibilité technique avec la plateforme Magnet. Elle devait également évaluer les plateformes SGA potentielles en fonction des priorités importantes pour les PME, les apprenantes et apprenants et les chambres de commerce, telles que déterminées par la recherche et les commentaires des parties prenantes. Une étape importante de ce processus a été de tirer parti de la fiche d'évaluation basée sur des données probantes (voir l'annexe B) pour évaluer plus de 15 plateformes et fournisseurs de cours prêts à l'emploi en vue de leur inclusion dans le SGA.

Les compétences et capacités en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans les petites et moyennes entreprises, chez les entrepreneures et entrepreneurs et dans l'écosystème

L'intérêt pour du soutien en matière d'EDI était évident tout au long du programme, comme en témoigne la demande des PME pour des cours formels, des webinaires et de la rétroaction. Il est important de s'assurer que le matériel est digeste et pertinent par rapport aux buts et objectifs organisationnels des PME. Le matériel conçu pour le programme sera offert sur la plateforme de manière continue (voir l'annexe A).



Les implications de l'élaboration et de la conception d'une plateforme commune durable

En février 2022, sur la base des commentaires des participantes et participants à la phase de test initiale, le DI, la CCO et Magnet/WhoPlusYou ont mis en place un projet de recherche collaboratif pour développer Accès compétences. Un examen de 15 fournisseurs de SGA en fonction des exigences fonctionnelles (y compris l'accessibilité, la conformité SCORM et la facilité d'utilisation) a conduit à la sélection de Docebo LMS, car ce système équilibrait la personnalisation du contenu d'apprentissage en ligne et les spécifications de l'expérience utilisateur avec les spécifications d'intégration technique requises par Magnet/WhoPlusYou. Le plan de mise en œuvre de l'intégration a été élaboré et exécuté entre le printemps 2022 et le printemps 2023, la livraison de la plateforme CCO Accès compétences coïncidant avec le lancement de la version bêta en juin 2024.

La nouvelle version d'Accès compétences permet aux PME et à leur personnel d'utiliser une authentification unique via Magnet pour accéder aux cours sur le SGA (via l'intégration de Docebo), ainsi qu'à d'autres outils et ressources (par exemple, le recrutement de talents) disponibles sur Magnet de manière plus générale. La phase de lancement de la version bêta se poursuivra jusqu'en septembre 2024 et la collecte de données se poursuit. Bien que la faisabilité technique et opérationnelle ait été démontrée, l'objectif de cette phase sera de tester de nouveaux contenus et d'évaluer la faisabilité économique de la plateforme, ainsi que les options pour soutenir sa durabilité.

Appendices



Annexe A : Résumés des ateliers sur l'EDI

La diversité dans le leadership (Le défi 50 – 30)

Dans ce webinaire, nous explorerons pourquoi la diversité dans le leadership est importante et comment accroître la diversité au sein des conseils d'administration et de la direction de votre organisation. Cette séance abordera : l'état de la diversité au sein des conseils d'administration, l'importance de la diversité dans le leadership, les codes volontaires et les voies à suivre.

Stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion (outil d'évaluation de la diversité)

Dans ce webinaire, nous explorerons l'importance d'intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans votre stratégie d'entreprise, et les moyens d'améliorer et de suivre les progrès de votre organisation dans la mise en œuvre des meilleures pratiques en matière d'EDI. Cette séance portera sur l'état actuel de l'EDI dans les PME au Canada, les six dimensions à prendre en compte dans votre stratégie d'EDI et des ressources comme l'outil d'évaluation de la diversité.

Tirer parti de nouveaux bassins de talents – Recrutement et embauche d'immigrantes et d'immigrants

Dans ce webinaire, nous passerons en revue les pratiques et les considérations en matière de ressources humaines inclusives, et la façon de puiser dans de nouveaux bassins de talents en recrutant et en embauchant des immigrantes et immigrants. Cette séance abordera les défis et les obstacles auxquels sont confrontés les immigrantes et immigrants lors du processus de recrutement, les pratiques de recrutement qui reconnaissent un large éventail de compétences et de talents, et les façons dont les immigrantes et immigrants favorisent la réussite économique.

Comment tirer parti de la diversité en matière d'approvisionnement

Dans ce webinaire, nous aborderons l'importance de la diversité en approvisionnement pour les petites et moyennes entreprises (PME). Cette séance abordera les bases de la chaîne d'approvisionnement, les caractéristiques démographiques des PME au Canada et l'état de la diversité des fournisseurs, les avantages de diversifier les fournisseurs et les moyens d'améliorer la diversité des fournisseurs.

Les pratiques de ressources humaines inclusives

Dans ce webinaire, nous définirons et examinerons les pratiques et les considérations inclusives en matière de ressources humaines (RH) et comment elles peuvent aider les petites et moyennes entreprises. Cette séance portera sur l'impact de la culture organisationnelle sur les RH, les défis et les obstacles aux pratiques inclusives en matière de RH, ainsi que les pratiques exemplaires et les solutions aux défis en matière de RH.

Ce que la diversité et l'inclusion signifient pour le marketing

Dans ce webinaire, nous aborderons les concepts du marketing inclusif et comment utiliser les meilleures pratiques dans votre organisation. Cette séance soulignera : les concepts clés du marketing inclusif, le marketing qui a mal tourné, les campagnes inclusives et leur incidence, et comment élaborer des stratégies de marketing inclusif efficaces.

Annexe B : Fiche d'évaluation des cours du SGA de la CCO

Titre du cours :

Nom du prestataire du cours :

Langue du cours (anglais, français, les deux) :

Lien vers le cours :

Évalué par :

Instructions pour les évaluatrices et évaluateurs de modules :

Veillez indiquer votre évaluation du cours sur une échelle de 1 à 5, selon les critères énumérés ci-dessous. Si vous sélectionnez pas du tout d'accord, veuillez entrer 1 dans la case correspondante. Si vous êtes tout à fait d'accord, veuillez entrer 5 dans la case correspondante. Lors de votre évaluation du cours, veuillez consulter le cours dans son intégralité sur l'appareil de votre choix (tablette, ordinateur ou mobile), puis effectuer une révision secondaire du cours sur un autre appareil en vérifiant que le cours fonctionne de manière similaire sans difficulté ou avec peu de difficultés d'accès au contenu. Le contenu du cours n'a pas besoin d'être évalué lors d'une deuxième révision — uniquement la fonctionnalité bien sûr.

Q no	Critères d'évaluation	1	2	3	4	5	S.O.	Total	Commentaires
Alignement avec les objectifs du projet									
1	Les résultats d'apprentissage sont définis et mesurables.								
2	Le cours enseigne une ou plusieurs des 13 compétences du SGA/CCO identifiées (voir définitions des compétences SGA/CCO).								
3	La façon dont les compétences sont testées ou évaluées est claire.								
4	Il est possible de suivre l'état de la participation ou de l'achèvement du cours.								
5	Il est possible de suivre les résultats de l'évaluation du cours.								
6	La satisfaction des apprenantes et apprenants est mesurée.								
	TOTAL	0	0	0	0	0		0	
Critères de conception de l'apprentissage									
7	Les résultats d'apprentissage sont clairement présentés au début du cours.								
8	Les buts et objectifs du cours sont clairement énoncés.								
9	Le public cible est clairement défini, par ex. « ce cours s'adresse aux personnes qui... ».								
10	Les buts pédagogiques et les objectifs des apprenants s'alignent par une définition claire de l'auditoire et en atteignant les résultats d'apprentissage présentés.								

Q no	Critères d'évaluation	1	2	3	4	5	S.O.	Total	Commentaires
11	Les conditions préalables et les besoins technologiques sont indiqués.								
12	La durée du cours est clairement indiquée.								
13	La rétroaction est fournie par l'utilisation de terminologie, la justification des questions, des moyens mnémotechniques et des conseils pour apprendre et étudier la matière.								
14	Il y a des commentaires détaillés sur les minitests et les activités interactives.								
15	Des commentaires détaillés sur les minitests et les activités interactives sont exploitables.								
16	Le cours est interactif (c'est-à-dire liens cliquables, questionnaires, nécessite une contribution de l'utilisatrice ou utilisateur).								
17	Différents formats de médias sont utilisés et offerts.								
18	Le cours comprend des exemples concrets et des études de cas.								
19	Les leçons suivent un récit logique pour atteindre les objectifs pédagogiques.								
20	Le cours fait appel à la mémoire ou pose des questions sur les leçons ou les situations précédentes.								
21	Le cours permet la création d'outils de travail (un connecteur d'une page qui se rapporte au monde lié à l'expérience d'apprentissage).								
22	La personne en apprentissage est invitée à fournir des commentaires sur le cours.								
	TOTAL	0	0	0	0	0		0	
Format et design									
23	La conception du cours, y compris le texte et les visuels, ajoute à l'expérience d'apprentissage.								
24	L'image de marque et le thème sont esthétiques et cohérents tout au long du cours.								
25	La qualité sonore est claire et compréhensible.								
26	Le matériel en référence est facilement identifiable et la propriété intellectuelle des autres créateurs est respectée.								
27	Il y a une table des matières, des ressources et des index.								
28	Le cours est accessible aux personnes disposant d'une connexion Internet de base et le matériel peut être téléchargé lorsque l'accès à Internet est disponible.								

Q no	Critères d'évaluation	1	2	3	4	5	S.O.	Total	Commentaires
29	Lorsqu'il est testé sur deux types d'appareils ou plus (ordinateur, mobile, tablette), le cours fonctionne de manière similaire sans difficulté ou avec peu de difficultés d'accès au contenu.								
30	Le cours s'appuie sur une technologie de pointe (RV, RA, etc.) qui améliore l'expérience d'apprentissage. (Si l'expérience est médiocre, sélectionnez fortement en désaccord).								
31	Le contenu visuel est facilement assimilé et compris.								
TOTAL		0	0	0	0	0		0	
Équité, diversité, inclusion et conception universelle									
32	Dans l'ensemble, vous estimez que le contenu répond aux directives d'accessibilité des contenus Web (WCAG 2.1) niveau AA. Il y a d'autres points de discussion sur l'accessibilité à la fin de cette fiche d'évaluation.								
33	Le cours utilise des exemples concrets qui présentent diverses personnes, cultures et perspectives.								
34	Le cours utilise des graphiques inclusifs qui illustrent diverses personnes, cultures et perspectives.								
35	Le cours utilise un langage inclusif, y compris des pronoms inclusifs.								
36	Le cours utilise un langage qui pourrait être compris par un ou une élève de 8e année.								
TOTAL		0	0	0	0	0		0	
Implication avec l'apprenante ou l'apprenant									
37	Le contenu est présenté avec enthousiasme à travers les médias et les ressources.								
38	À l'exclusion des distractions extérieures, le matériel de cours attire l'attention de l'apprenant.								
39	Le contenu encourage le réengagement dans l'apprentissage de la matière si des cours supplémentaires sur la matière sont publiés.								
TOTAL		0	0	0	0	0		0	
Assurance qualité									
40	Le cours est exempt de bogues notables.								
41	Le cours est exempt d'erreurs d'orthographe et de grammaire.								
42	Le parcours est facile à télécharger et la navigation est facile.								

Q no	Critères d'évaluation	1	2	3	4	5	S.O.	Total	Commentaires
43	Le cours capture correctement toutes les données saisies.								
	TOTAL	0	0	0	0	0		0	
Overall Impact									
44	Dans l'ensemble, vous avez appris quelque chose du cours.								
45	Dans l'ensemble, vous vous sentez capable d'utiliser ce que vous avez appris et vous avez créé du matériel de référence.								
46	Dans l'ensemble, le cours était efficace.								
47	Dans l'ensemble, vous avez aimé le cours.								
48	Dans l'ensemble, le cours enseigne avec succès une ou plusieurs des 13 compétences identifiées par le SGA/CCO.								
	TOTAL	0	0	0	0	0		0	
	TOTAL DE TOUS LES CRITÈRES	1	2	3	4	5	S.O.	TOTAL	Commentaires
	NOTE DU COURS							0	
	(Voir l'onglet 3 et indiquer ci-dessous la note numérique et la cote de niveau correspondante — inacceptable, minimum, moyenne, supérieure à la moyenne, exemplaire).								
Renseignements supplémentaires sur le cours									
	Notes de discussion sur la conception universelle de l'apprentissage								
	En examinant le matériel de cours, que pensez-vous de l'accessibilité du contenu. Les règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG 2.1) Niveau AA sont ici. Les minimums pour la taille de la police et le contraste des couleurs sont respectés. Les fichiers audio, vidéo et d'illustrations contiennent le sous-titrage codé et, ou, le texte alternatif applicable. Le contenu est adapté aux lecteurs et aux technologies d'assistance. Le contenu est sans danger pour les personnes sujettes aux crises (c.-à-d. sans images stroboscopiques et flashes).								
Niveau du cours (voir l'onglet 2 pour les définitions des niveaux)									
47	Pour quel niveau d'apprentissage — de base, intermédiaire, avancé — le cours est-il conçu? Comment savez-vous que le cours est conçu pour ce niveau (p. ex. titre du cours, contenu du cours, etc.)?	Inscrivez votre réponse ici :							
48	À quel niveau — de base, intermédiaire, avancé — les résultats d'apprentissage sont-ils testés et mesurés avec des preuves? Veuillez fournir une explication justifiant votre réponse.	Inscrivez votre réponse ici :							

Q no	Critères d'évaluation	1	2	3	4	5	S.O.	Total	Commentaires
Cartographie des compétences du SGA-CCO (voir l'onglet 2 pour les aptitudes et les compétences)									
49	Pensez-vous que le cours enseigne une des compétences essentielles et des nouvelles compétences (voir l'onglet 2) et utilise des outils ou des techniques spécifiques ou un mélange des deux ?								Énumérez l'outil de cours de Compétences futures, les techniques, etc., ici :
50	D'autres observations ou commentaires supplémentaires sur l'efficacité, la conception ou l'utilité de ce cours ?								Inscrivez votre réponse ici :

Fiche d'évaluation des cours du SGA/CCO

Titre du cours :

Nom du prestataire du cours :

Langue du cours (anglais, français, les deux) :

Lien vers le cours :

Évalué par :

Instructions pour les évaluatrices et évaluateurs de modules :

Veillez indiquer votre évaluation du cours sur une échelle de 1 à 5, selon les critères énumérés ci-dessous. Si vous sélectionnez pas du tout d'accord, veuillez entrer 1 dans la case correspondante. Si vous êtes tout à fait d'accord, veuillez entrer 5 dans la case correspondante. Lors de votre évaluation du cours, veuillez consulter le cours dans son intégralité sur l'appareil de votre choix (tablette, ordinateur ou mobile), puis effectuer une révision secondaire du cours sur un autre appareil en vérifiant que le cours fonctionne de manière similaire sans difficulté ou avec peu de difficultés d'accès au contenu. Le contenu du cours n'a pas besoin d'être évalué lors d'une deuxième révision — uniquement la fonctionnalité bien sûr.

Q no	Critères d'évaluation	1	2	3	4	5	S.O.	Total	Commentaires
Alignement avec les objectifs du projet									
1	Les résultats d'apprentissage sont définis et mesurables								
2	Le cours enseigne une ou plusieurs des 13 compétences OCC-LMS identifiées (voir Définitions des compétences OCC LMS)								
3	La façon dont les compétences sont testées ou évaluées est claire.								
4	Il est possible de suivre l'état de la participation au cours et l'achèvement du cours.								
5	Il est possible de suivre les résultats de l'évaluation du cours.								
6	La satisfaction des apprenantes et apprenants est mesurée.								
TOTAL		0	0	0	0	0		0	

Q no	Critères d'évaluation	1	2	3	4	5	S.O.	Total	Commentaires
Critères de conception d'apprentissage									
7	Les résultats d'apprentissage sont clairement présentés au début du cours.								
8	Les buts et objectifs du cours sont clairement énoncés.								
9	Le public cible est clairement défini, par ex. « ce cours s'adresse aux personnes qui... »								
10	Les buts pédagogiques et les objectifs des apprenantes et apprenants sont établis en définissant clairement le public et en obtenant les résultats d'apprentissage présentés.								
11	Les conditions préalables et les besoins technologiques sont indiqués.								
12	La durée du cours est clairement indiquée.								
13	La rétroaction est fournie par l'utilisation de terminologie, la justification des questions, des moyens mnémotechniques et des conseils pour apprendre et étudier la matière ?								
14	Des commentaires détaillés sur les minitests et les activités interactives sont fournis.								
15	Des commentaires détaillés sur les minitests et les activités interactives sont exploitables.								
16	Le cours est interactif (c'est-à-dire contenu cliquable, minitests, nécessite une intervention de l'utilisateur)								
17	Différents formats de médias sont utilisés et offerts.								
18	Le cours fournit des exemples concrets et des études de cas.								
19	Les leçons suivent un récit logique pour atteindre les objectifs pédagogiques.								
20	Le cours stimule le rappel ou pose des questions sur les leçons ou les situations précédentes ?								
21	Le cours permet la création d'outils de travail (un connecteur d'une page qui se rapporte au monde lié à l'expérience d'apprentissage)								
22	L'élève est invité à fournir des commentaires sur le cours.								
TOTAL		0	0	0	0	0		0	

Q no	Critères d'évaluation	1	2	3	4	5	S.O.	Total	Commentaires
Format et conception									
23	La conception du cours, y compris le texte et les visuels, ajoutent à l'expérience d'apprentissage.								
24	L'image de marque et les thèmes sont esthétiques et cohérents tout au long du cours.								
25	La qualité sonore est claire et compréhensible.								
26	Le matériel en référence est facilement identifiable et la propriété intellectuelle des autres créateurs est respectée.								
27	Il y a une table des matières, des ressources et des index.								
28	Le cours est accessible aux personnes disposant d'une connexion Internet de base et le matériel peut être téléchargé lorsque l'accès à Internet est disponible.								
29	Lorsqu'il est testé sur deux types d'appareils ou plus (ordinateur, mobile, tablette), le cours fonctionne de manière similaire sans difficulté ou avec peu de difficultés d'accès au contenu.								
30	Le cours s'appuie sur une technologie de pointe (RV, RA, etc.) qui améliore l'expérience d'apprentissage. (Si l'expérience est médiocre, sélectionnez fortement en désaccord)								
31	Le contenu visuel était facilement assimilé et compris.								
	TOTAL	0	0	0	0	0		0	
Équité, diversité, inclusion et conception universelle									
32	Dans l'ensemble, vous estimez que le contenu répond aux directives d'accessibilité des contenus Web (WCAG 2.1) niveau AA. D'autres points de discussion sur l'accessibilité se trouvent à la fin de cette fiche d'évaluation.								
33	Le cours utilise des exemples concrets qui présentent diverses personnes, cultures et perspectives.								
34	Le cours utilise des graphiques inclusifs qui illustrent diverses personnes, cultures et perspectives.								
35	Le cours utilise un langage inclusif, y compris des pronoms inclusifs.								
36	Le cours utilise un langage qui pourrait être compris par quelqu'un en 8e année.								
	TOTAL	0	0	0	0	0		0	

Q no	Critères d'évaluation	1	2	3	4	5	S.O.	Total	Commentaires	
Engagement avec l'apprenant										
37	Le contenu est présenté avec enthousiasme dans les médias et les ressources.									
38	À l'exclusion des distractions extérieures, le matériel de cours attire l'attention de l'apprenante ou apprenant.									
39	Le contenu encourage de s'impliquer de nouveau dans l'apprentissage de la matière si des cours supplémentaires sur la matière sont publiés.									
TOTAL		0	0	0	0	0		0		
Assurance qualité										
40	Le cours est exempt de bogues notables.									
41	Le cours est exempt d'erreurs d'orthographe et de grammaire									
42	Le parcours est facile à télécharger et à naviguer.									
43	Le cours capture correctement toutes les données saisies.									
TOTAL		0	0	0	0	0		0		
Impact global										
44	Dans l'ensemble, vous avez appris quelque chose dans le cours.									
45	Dans l'ensemble, vous vous sentez capable d'appliquer ce que vous avez appris et avez créé du matériel de référence.									
46	Dans l'ensemble, le cours était efficace.									
47	Dans l'ensemble, vous avez aimé le cours.									
48	Dans l'ensemble, le cours enseigne avec succès une ou plusieurs des 13 compétences OCC-SGA identifiées.									
TOTAL		0	0	0	0	0		0		
TOTAL DE TOUS LES CRITÈRES		1	2	3	4	5	S.O.	TOTAL	Commentaires	
NOTE DU COURS									0	
(Voir l'onglet 3 et indiquer ci-dessous la note numérique et la cote de niveau correspondante – inacceptable, minimum, moyenne, supérieure à la moyenne, exemplaire)										

Q no	Critères d'évaluation	1	2	3	4	5	S.O.	Total	Commentaires
Renseignements supplémentaires sur le cours									
Notes de discussion sur la conception universelle de l'apprentissage									
En examinant le matériel de cours, que pensez-vous de l'accessibilité du contenu ? Les règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG 2.1) Niveau AA sont ici. Les minimums pour la taille de la police et le contraste des couleurs sont respectés. Les fichiers audio, vidéo et d'illustrations contiennent le sous-titrage codé et, ou, le texte alternatif applicable. Le contenu est adapté aux lecteurs et aux technologies d'assistance. Le contenu est sans danger pour les personnes sujettes aux crises (c.-à-d. sans images stroboscopiques et flashes).									
Niveau du cours (voir l'onglet 2 pour les définitions des niveaux)									
47	Pour quel niveau d'apprentissage — de base, intermédiaire, avancé — le cours est-il conçu ? Comment savez-vous que le cours est conçu pour ce niveau (p. ex. titre du cours, contenu du cours, etc.) ?	Inscrivez votre réponse ici :							
48	À quel niveau — de base, intermédiaire, avancé — les résultats d'apprentissage sont-ils testés et mesurés avec des preuves ? Veuillez expliquer votre réponse.	Inscrivez votre réponse ici :							
Cartographie des compétences du SGA/CCO (voir l'onglet 2 pour les aptitudes et les compétences).									
49	Pensez-vous que le cours enseigne une des compétences essentielles et des nouvelles compétences (voir l'onglet 2) et utilise des outils ou des techniques spécifiques ou un mélange des deux ?	Énumérez l'outil du cours Compétences futures, les techniques, etc., ici :							
50	D'autres observations ou commentaires supplémentaires sur l'efficacité, la conception ou l'utilité de ce cours ?	Inscrivez votre réponse ici :							

Références

- 1 Innovation, Sciences et Développement économique Canada, *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2023*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2023>
- 2 Innovation, Sciences et Développement économique Canada, *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2023*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2023>
- 3 Innovation, Sciences et Développement économique Canada, *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2023*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2023>
- 4 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2023/06/PCFE_Etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-feminin-au-Canada-2023-X.pdf
- 5 Statistique Canada. *Les entreprises appartenant à des Autochtones au Canada : relever les défis et prévoir la croissance*. <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/2762-les-entreprises-appartenant-des-autochtones-au-canada-relever-les-defis-et-prevoir-la>
- 6 Li, B., Bossé, J., Fair, R., & Johnston, C. (15 décembre 2022). *Analyse des entreprises appartenant majoritairement à des immigrants au Canada et des entreprises appartenant majoritairement à des personnes racisées, quatrième trimestre de 2022*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2022021-fra.htm>
- 7 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2023/06/PCFE_Etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-feminin-au-Canada-2023-X.pdf
- 8 Vorobeva, E. (2022). Intersectionality and minority entrepreneurship: At the crossroad of vulnerability and power. Dans L. P. Dana, N. Khachlouf, A. Maâlaoui, & V. Ratten (Eds.), *Disadvantaged minorities in business* (pp. 225–235). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-97079-6_11
- 9 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2017). *OECD skills outlook 2017: Skills and global value chains*. <https://www.slideshare.net/slideshow/oecd-skills-outlook-global-launch-skills-and-global-value-chains/75674775>
- 10 Chambre de commerce de l'Ontario, Fédération des chambres de commerce du Québec, Saba, T., & Blanchette, S. (2020). Petits et moyens employeurs (PME) : lacunes en matière de compétences futures. Forum des politiques publiques. Diversity Institute et Centre des compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/petits-et-moyens-employeurs-pme-lacunes-en-matiere-de-competences-futures/>
- 11 Statistique Canada. (2022). *Tableau 33-10-0604-01. Défis que l'entreprise ou l'organisme doit relever pour recruter du personnel et le maintenir en poste par rapport à il y a 12 mois, quatrième trimestre de 2022*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310060401&request_locale=fr

- 12 Gunderson, M. & Cukier, W. (10 février 2024). Why does Canada's industrial policy favour big business over Main Street? *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-why-does-canadas-industrial-policy-favour-big-business-over-main/>
- 13 Petits et moyens employeurs (PME) : lacunes en matière de compétences futures. Forum des politiques publiques. Diversity Institute et Centre des compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/petits-et-moyens-employeurs-pme-lacunes-en-matiere-de-competences-futures/>
- 14 Banque de développement du Canada (BDC). (2015b). *Défis des PME - étude points de vue BDC - septembre 2015*. https://publications.gc.ca/collections/collection_2017/bdc/CC143-12-2015-fra.pdf; https://publications.gc.ca/collections/collection_2017/bdc/CC143-12-2015-eng.pdf
- 15 Safayeni, D. (2020). *Ontario economic report 2020*. Chambre de commerce de l'Ontario. <https://occ.ca/wp-content/uploads/2020-Ontario-Economic-Report.pdf>
- 16 Groupe d'experts sur les compétences. (2000). *Viser plus haut : compétences et esprit d'entreprise dans l'économie du savoir*. <https://publications.gc.ca/collections/Collection/C2-467-2000F.pdf>
- 17 Israelson, D. (25 octobre 2018). Got a career? Still think about upskilling. *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/canada/education/article-got-a-career-still-think-about-upskilling/>
- 18 Silva, S. (19 août 2019). Post-secondary leaders renew focus on reconciliation after gathering in Yukon. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/north/yukon-conference-post-secondary-school-reconciliation-ideas-1.5250591>
- 19 Chaktsiris, M., McCallum, K., Luke, R., Cukier, W., Patterson, L., Garreffa, N., & Gooch, E. (2021). *L'avenir est-il dans les microtitres? Dissocier l'apprentissage au profit de l'accès et de la flexibilité*. eCampusOntario, Diversity Institute et Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/lavenir-est-il-dans-les-microtitres-dissocier-lapprentissage-au-profit-de-lacces-et-de-la-flexibilite/>
- 20 Gouvernement de l'Ontario. (2005). *Ontario: A leader in learning*. <https://ucarecdn.com/826771e2-3c0d-47d6-857f33224d47e1b2/#>
- 21 Weingarten, H. (23 novembre 2018). Adapting post-secondary education for the future. *Policy Options*. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/november-2018/adapting-post-secondary-education-future/>
- 22 Fitzsimmons, S., Baggs, J., & Schuetze, H. (2019). *Fixing the migrant mismatch: What happens when firms value immigrants differently than governments?* Pathways to Prosperity Canada. <http://p2pcanada.ca/wp-content/blogs.dir/1/files/2019/04/Fixing-the-Migrant-Mismatch.pdf>
- 23 Ng, E., & Gagnon, S. (2020). *Employment gaps and underemployment for racialized groups and immigrants in Canada*. Public Policy Forum. <https://ppforum.ca/publications/underemployment-for-racialized-groups-and-immigrants-in-canada/>
- 24 Safayeni, D. (2020). *Ontario economic report 2020*. Chambre de commerce de l'Ontario. <https://occ.ca/wp-content/uploads/2020-Ontario-Economic-Report.pdf>
- 25 Uskov, V. L., Howlett, R. J., & Jain, L. C. (Eds.). (2015). *Smart education and smart e-learning* (Vol. 41). Berlin-Heidelberg, Allemagne : Springer.
- 26 Indeed. (4 septembre 2019). Report: The biggest challenges facing small business owners. *Entrepreneur*. <https://www.entrepreneur.com/business-news/report-the-biggest-challenges-facing-small-business-owners/339077>
- 27 Saba, T. et Cukier, W. (2022). Comblent les écarts de compétences au sein des petites et moyennes entreprises au Québec : une analyse empirique critique. Toronto Metropolitan University et Université de Montréal. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/comblent-les-ecarts-de-competences-au-sein-des-petites-et-moyennes-entreprises-au-quebec-une-analyse-empirique-critique/>.
- 28 World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- 29 World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- 30 Cukier, W., Hodson, J., & Omar, A. (2015). *'Soft' skills are hard: A review of the literature*. Toronto Metropolitan University, Diversity Institute.
- 31 Taska, B., Samila, S., Azar, J., Gine, M., & Alekseeva, L. (2020). The demand for AI skills in the labour market. The Centre for Economic Policy Research. <https://cepr.org/voxeu/columns/demand-ai-skills-labour-market>

- 32 Ng, E., et Gagnon, S. (2020). *Écarts d'emploi et sous-emploi touchant les groupes racialisés et les immigrants au Canada : constatations actuelles et directions futures*. Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/ecarts-demploi-et-sous-emploi-touchant-les-groupes-racialises-et-les-immigrants-au-canada/>
- 33 Banque de développement du Canada. (2018a). *Intentions d'investissement des entrepreneurs canadiens : Perspectives 2018*. <https://www.bdc.ca/fr/a-propos/analyses-recherche/intentions-investissement-entrepreneurs-canadiens-perspectives-2018>
- 34 Banque de développement du Canada. (2018b). *Pénurie de main-d'œuvre: un problème tenace*. <https://www.bdc.ca/fr/a-propos/analyses-recherche/penurie-main-doeuvre-2018>
- 35 Banerjee, R., Reitz, J., & Oreopoulos, P. (2018). *Do large employers treat racial minorities more fairly? An analysis of Canadian field experiment data*, p. 1-12. <https://www.utpjournals.press/doi/full/10.3138/cpp.2017-0333>
- 36 Toronto Metropolitan University, Diversity Institute. (2023). *Participation in skills training: A report from the survey on employment and skills* <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/participation-in-skills-training-survey/>
- 37 Cukier, W., McCallum, K. E., Egbunonu, P., et Bates, K. (2021). *De la nécessité naît l'invention : compétences pour l'innovation dans un monde postpandémique*. Forum des politiques publiques, Diversity Institute et Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/de-la-necessite-naît-linvention-competences-pour-linnovation-dans-un-monde-postpandemique/>
- 38 Abdou, M. (2024). *A portrait of small business in Canada: Adoption, agility, all at once*. Business Data Lab. https://chamber.ca/wp-content/uploads/2024/01/StateOfSmallBusiness_EN_Final.pdf
- 39 Saba, T. et Cukier, W. (2022). *Comblent les écarts de compétences au sein des petites et moyennes entreprises au Québec : une analyse empirique critique*. Toronto Metropolitan University et Université de Montréal. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/comblent-les-ecarts-de-competences-au-sein-des-petites-et-moyennes-entreprises-au-quebec-une-analyse-empirique-critique/>.



**TED
ROGERS**
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE



**Future
Skills
Centre**

Centre des
**Compétences
futures**



ontario
chamber of
commerce



MAGNET