

Innovation en matière de formation, de recrutement et de perfectionnement pour les métiers spécialisés



EMPLACEMENTS

Partout au Canada



PUBLIÉ

Novembre 2023



COLLABORATEUR

Samir Khan,
Associé principal de recherche et d'évaluation au CCF

PERSPECTIVES CLÉS

- 1** Le Canada doit s'attaquer aux lacunes de longue date en matière de professionnels qualifiés afin de faire avancer les priorités politiques en matière de décarbonisation, de logement abordable et de transformation de l'industrie pour ajouter plus de valeur à ce que nous produisons.
- 2** Pour relever ce défi, il faut innover et s'attaquer aux obstacles persistants en matière d'information, de sensibilisation et de perception des métiers afin d'encourager un plus grand nombre de professionnels (et des populations plus diversifiées) à s'orienter vers des carrières dans les métiers.
- 3** La collaboration entre les établissements de formation, les employeurs, les intermédiaires du travail et de la main-d'œuvre, associée à des innovations dans le domaine des technologies numériques, pourrait contribuer à combler les lacunes en matière d'apprentissage dans de nombreux domaines difficiles à traiter et à accélérer l'achèvement de la requalification et de l'amélioration des compétences.

L'enjeu

Attirer davantage de Canadiens vers des métiers recherchés

À l'instar de nombreuses économies dans le monde, les Canadiens (et les employeurs canadiens en particulier) reconnaissent que le Canada a besoin d'un plus grand nombre de personnes de métier spécialisées. Cependant, les Canadiens ne sont pas assez nombreux à vouloir poursuivre ces carrières. Les taux d'inscription en apprentissage ne sont pas à la hauteur de la demande de main-d'œuvre. Les efforts déployés par le passé pour augmenter le nombre de professionnels qualifiés par le biais de l'immigration n'ont pas atteint leurs objectifs, en raison du faible taux d'admission dans les programmes fédéraux et du manque d'informations disponibles pour les nouveaux Canadiens sur la manière de se qualifier. Les politiques qui encouragent les entreprises à utiliser les ressources publiques allouées aux programmes d'apprentissage ou aux crédits d'impôt ont des résultats mitigés. Pour tenter de remédier à cette situation, le gouvernement fédéral a récemment modifié son système d'entrée express dans l'espoir d'attirer des candidats spécialisés dans la charpenterie, la plomberie et le soudage.

Bien qu'il soit prouvé que les Canadiens qui travaillent dans les métiers spécialisés obtiennent de bons résultats sur le marché du travail, on sait depuis longtemps que la réticence à s'engager dans les métiers est le résultat de plusieurs facteurs.

- Les barrières comportementales, notamment les idées fausses sur le potentiel de gain, les perceptions négatives de l'environnement de travail et l'absence de statut. Les jeunes Canadiens ont longtemps été encouragés à poursuivre des études universitaires plutôt qu'une formation liée aux métiers et, souvent, ils ne reçoivent pas d'informations précises sur l'avenir des métiers de la part de leur famille ou des conseillers d'orientation professionnelle.
- L'évolution technologique a également suscité une grande inquiétude quant à la stabilité future du travail des « cols bleus ».
- Les expériences de discrimination et de harcèlement et le manque général d'inclusivité dans de nombreux métiers ont eu pour conséquence que peu de femmes, de néo-Canadiens et de groupes raciaux diversifiés travaillent dans des métiers très demandés.

Optimiser les processus d'admission, de formation et d'amélioration des compétences

La poursuite d'une carrière dans les métiers implique souvent une longue formation préalable à l'apprentissage et l'apprentissage lui-même. Les systèmes provinciaux et territoriaux de certification des métiers (ainsi que le programme fédéral du Sceau rouge) offrent aux travailleurs un parcours structuré leur permettant d'acquérir des compétences spécifiques liées au métier, grâce à une combinaison d'apprentissage intégré au travail et d'enseignement en salle de classe. L'apprentissage est proposé par des établissements d'enseignement supérieur et des organismes de formation, y compris des centres de formation syndicaux, qui jouent un rôle clé dans la formation des futurs artisans et le perfectionnement des membres des syndicats. Quel que soit le fournisseur, il peut être difficile pour la main-d'œuvre de s'inscrire à ces programmes et de rester engagée dans le processus d'apprentissage complet en raison du coût et du temps. En outre, ils peuvent souvent trouver un emploi en terminant des programmes formels. Ce défi a été exacerbé par les retards dans les placements en apprentissage qui sont apparus à la suite de la crise de la COVID, ce qui rend encore plus difficile pour ceux qui exercent un métier d'achever leur formation.

Maintenir les compétences à jour

Comme dans d'autres secteurs, la numérisation et l'automatisation transforment de nombreuses tâches accomplies par les gens de métier, ce qui pourrait dépasser la capacité d'évolution des normes de formation et des programmes d'études. Il peut être difficile de trouver le temps et les ressources nécessaires pour suivre l'évolution des compétences requises. L'apprentissage informel et autodidacte joue souvent un rôle important dans la mise à jour des compétences de la main-d'œuvre. Compte tenu des importantes pénuries de main-d'œuvre, les employeurs doivent soigneusement évaluer le coût d'opportunité du temps que les employés consacrent à la formation formelle par rapport à leurs besoins actuels en matière de main-d'œuvre. Les artisans indépendants doivent intégrer la planification de l'orientation professionnelle dans leur travail quotidien et trouver des moyens créatifs pour couvrir les coûts de la formation et de la certification de nouvelles compétences.

Ce que nous examinons

Le CCF a soutenu plusieurs projets testant des éléments du parcours de recrutement et de formation des gens de métier :

Recrutement par le biais de services numériques d'information et de sensibilisation

Plusieurs initiatives soutenues par le CCF ont testé des approches visant à surmonter les obstacles au recrutement dans les métiers spécialisés. Le CCF s'est associé au BC Construction Industry Skills Improvement Council et à Skillplan pour tester des approches visant à surmonter les obstacles liés aux attitudes et à l'information qui découragent de nombreux Canadiens de saisir les opportunités professionnelles qui s'offrent à eux. L'approche a consisté à regrouper diverses sources d'information dans des ressources numériques afin de rendre l'information plus accessible et plus pertinente, en particulier pour les groupes qui sont traditionnellement restés à l'écart des métiers spécialisés, tels que les jeunes, les femmes et les Canadiens racialisés. Une autre approche dans laquelle le CCF a investi, provenant de Terre-Neuve-et-Labrador, consistait à travailler avec les jeunes Canadiens au niveau de l'école secondaire pour soutenir le développement des compétences de base nécessaires pour se qualifier pour la formation aux métiers. Les partenaires du CCF, le Consortium pour l'apprentissage par le travail et le Conseil du bâtiment durable du Canada, ont également exploré de nouvelles approches en matière de recrutement, en travaillant avec les intermédiaires de la main-d'œuvre et les syndicats pour atteindre les travailleurs en dehors des métiers qui sont soit au chômage, soit à risque de chômage, et en facilitant activement les programmes de recrutement et de reconversion dans les programmes de métiers.

Améliorer et optimiser la formation dans les métiers

Soutenus par des innovations dans les plateformes numériques et la technologie éducative, les partenaires du CCF ont testé la façon d'améliorer la qualité et l'efficacité des programmes de formation aux métiers, tant pour les nouveaux métiers que pour les métiers existants. Les projets ont exploré les compléments numériques à la formation existante, ce qui a permis notamment :

- l'apprentissage autodidacte ;
- une interaction accrue entre les formateurs et les apprenants ;
- les documents justificatifs du développement des compétences au cours de l'apprentissage ;
- l'expérimentation de registres numériques qui aident les apprentis, les superviseurs des compagnons et les employeurs à mieux suivre le développement des compétences et l'achèvement des composantes essentielles de la formation, et

- soutenir la diffusion asynchrone pour mieux s'adapter aux horaires des apprenants.

Ces outils soutiennent à la fois les activités de formation initiale pour les nouveaux arrivants dans les métiers et le perfectionnement des professionnels actuels.

Créer des liens et faciliter la collaboration

Dans un environnement complexe, le CCF a soutenu l'exploration de nouveaux modes de collaboration entre les employeurs et les prestataires de formation, en réunissant ces derniers et les employeurs pour définir les compétences et élaborer les programmes d'études. Certains projets prévoient également une collaboration avec des organisations communautaires afin d'offrir des services intégrés pour soutenir la participation de la main-d'œuvre dans le cadre d'efforts de formation et de recyclage. S'ils sont couronnés de succès, ces programmes pilotes promettent de rationaliser de nombreux processus d'accréditation, d'améliorer la qualité de l'apprentissage et de renforcer la confiance des apprenants et des entreprises dans leurs investissements en temps et en ressources.

Ce que nous apprenons

Des plateformes numériques et des conseils en personne sont nécessaires pour démystifier les métiers

Les partenaires du CCF expérimentent des approches numériques pour soutenir le marketing continu des opportunités dans les métiers, y compris le développement de portails qui rassemblent des informations détaillées sur des secteurs et des professions particuliers, des parcours de formation, des outils pour évaluer les compétences et définir les lacunes, et des informations sur la mise en relation avec les fournisseurs de formation et les syndicats. La mise en place de ces plateformes nécessite une coordination poussée entre les organismes de réglementation des métiers, les prestataires de formation, les fournisseurs d'informations sur le marché du travail, les syndicats et les intermédiaires de la main-d'œuvre. Les premiers enseignements ont indiqué que si ces outils peuvent jouer un rôle important pour faciliter l'accès aux métiers et à l'apprentissage sur le lieu de travail, il est nécessaire de poursuivre l'expérimentation pour trouver le bon équilibre entre l'information en ligne et l'orientation en personne. Des questions plus vastes subsistent quant au rapport coût-efficacité et à la durabilité de ces plateformes.

L'établissement de liens entre les formations professionnelles et les employeurs est essentiel pour les personnes qui se lancent dans les métiers

L'accès aux programmes d'apprentissage peut s'avérer difficile, en particulier pour les jeunes ou les Canadiens en âge de travailler qui ne savent pas comment démontrer les compétences ou les aptitudes requises pour la sélection. Les programmes soutenus par le CCF ont expérimenté une variété d'approches pour combler le fossé entre l'intérêt pour la poursuite d'un métier, l'accès à un parcours de formation particulier et la capacité à maintenir l'élan tout au long du processus de certification. Un exemple est la plateforme développée par Skillplan pour permettre le recrutement dans les métiers de la construction grâce à une plateforme complète de marché du travail et de planification de carrière.

Certains partenaires ont tenté de faciliter la transition de la main-d'œuvre en la préparant aux métiers dans le cadre de nouveaux programmes de préapprentissage. Toutefois, le succès de ces programmes dépend fortement de la manière dont ils sont conçus en tenant compte des besoins des employeurs. Les nouveaux programmes de préapprentissage devraient être reconnus et appréciés par les employeurs et les organismes de formation afin de faciliter l'accès aux programmes d'apprentissage.

Les innovations en matière de technologie numérique pourraient contribuer à combler les lacunes en matière d'apprentissage dans de nombreux domaines difficiles à traiter et à accélérer l'achèvement de la requalification et de l'amélioration des compétences

Il semble que la numérisation puisse contribuer à réduire la durée de certaines composantes de la formation aux métiers. Bien que de nombreux aspects de la formation liée aux métiers nécessitent un apprentissage sur le tas et un enseignement en classe, il existe des éléments clés pour lesquels la technologie éducative (si elle est conçue avec soin) pourrait contribuer à combler les lacunes des approches traditionnelles de la formation et de l'apprentissage. Les outils d'apprentissage basés sur l'IA, par exemple, sont utilisés pour promouvoir la formation aux langues techniques, ce qui est particulièrement important pour la main-d'œuvre dont l'anglais ou le français est la deuxième langue. Dans une phase pilote, l'environnement numérique asynchrone semble avoir permis la maîtrise par la répétition, en particulier parce que les formateurs peuvent personnaliser les leçons et les exercices en fonction des données fournies par les apprenants. Les partenaires du CCF testent également une technologie permettant de superviser les apprentis à distance, ce qui pourrait permettre à un plus grand nombre d'apprenants d'effectuer les démonstrations de compétences requises au sein de leur propre communauté.

La numérisation peut également s'avérer prometteuse pour s'assurer que les gens de métier actuels ont la possibilité d'améliorer leurs compétences à l'avenir. Les approches asynchrones et hybrides de l'apprentissage pour la mise à niveau des compétences sont prometteuses pour permettre la participation de la main-d'œuvre et des entreprises qui sont déjà mises à rude épreuve par les pénuries de main-d'œuvre.

Collaboration entre les employeurs, les intermédiaires en matière d'emploi et d'autres acteurs pour résoudre des problèmes de longue date

Du côté des employeurs, les approches soutenues par le CCF ont rassemblé les parties prenantes afin de comprendre les besoins spécifiques des employeurs et de développer des programmes visant à faciliter l'entrée dans les métiers afin de pourvoir des emplois donnés. Dans ces projets, les intermédiaires de la main-d'œuvre ont joué un rôle clé en engageant les employeurs et en établissant des liens avec des professionnels potentiels par l'intermédiaire d'agences de services s'adressant aux jeunes et aux chômeurs. Pour les employeurs, leur investissement leur donne la possibilité de façonner et d'adapter les programmes d'études et de formation à leurs besoins spécifiques. Pour la main-d'œuvre en formation, le lien entre l'engagement dans la formation et la recherche d'un emploi est plus clair et renforce la confiance au fur et à mesure qu'elle traverse les différentes étapes de son parcours.

★ Pourquoi c'est important

Il est d'autant plus urgent de relever les défis du Canada en matière de main-d'œuvre qualifiée que le pays connaît une transformation économique importante liée à la décarbonisation et à la réorganisation des chaînes d'approvisionnement. Les grands projets d'infrastructure résultant de ces processus (tels que l'électrification du réseau énergétique du Canada) nécessiteront un grand nombre de professionnels qualifiés.

Pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans les métiers, il faudra également encourager une plus grande participation des femmes, des néo-Canadiens et des peuples autochtones, en particulier dans les métiers de la mécanique, de l'électricité, de l'automobile et de la construction. Enfin, il s'agira de remédier aux écarts importants entre les hommes de métier et les autres groupes sur le marché du travail.

En plus de relever les défis actuels, l'automatisation et la numérisation continues nécessiteront des changements dans les systèmes de politiques, de programmes et de pratiques qui soutiennent la formation continue dans les métiers.

Les défis sont bien connus et existent depuis longtemps. Pour y remédier, il faut collaborer avec un réseau complexe d'acteurs afin d'encourager une plus grande participation aux métiers spécialisés, de soutenir l'achèvement des programmes de formation et d'apprentissage et d'expérimenter soigneusement de nouvelles méthodes de formation.

► Les prochaines étapes

Les objectifs du Canada en matière de carboneutralité et les besoins en infrastructures nécessiteront un nombre beaucoup plus important de personnes de métier qualifiées, possédant les compétences nécessaires pour travailler avec les nouvelles technologies. Cette transition offre l'occasion de résoudre les problèmes de recrutement, d'accès et d'inclusion qui se posent depuis longtemps dans les métiers, mais elle nécessite une coordination entre un système d'acteurs. Le CCF s'engage à soutenir l'innovation dans les métiers spécialisés et cherchera à travailler plus étroitement avec ses partenaires afin d'identifier les pratiques prometteuses et de partager ces apprentissages dans l'ensemble de l'écosystème des compétences.

Projets CCF inclus

BOLD : De meilleurs résultats en cas de licenciements et de réductions d'effectifs

Renforcer les compétences de l'industrie du camionnage pour l'avenir à l'aide de technologies innovantes

Modèles de bonnes pratiques pour l'engagement de l'industrie

Recrutement et évaluation virtuels pour le secteur syndiqué de la construction

Amélioration rapide des compétences et perfectionnement pour les emplois qualifiés recherchés par l'industrie

SOAR

Main-d'œuvre 2030: Amélioration rapide des compétences pour la construction de bâtiments durables

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

COMMENT CITER CE RAPPORT

Khan, S. (2023) Rapport de perspectives de projet : État des compétences : Innovation en matière de formation, de recrutement et de perfectionnement pour les métiers spécialisés. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/state-of-skills-skilled-trades/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Ce rapport a été produit sur la base de projets financés par le Centre des compétences futures (CCF), avec le soutien financier du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2024 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures