



**Future
Skills
Centre**

Centre des
**Compétences
futures**

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Comblers les lacunes : mise au point d'une plateforme d'apprentissage flexible pour la rééducation et le perfectionnement professionnels



PARTENAIRES

Bow Valley College
Georgian College
New Brunswick
Community College
NorQuest College
Langara College
Red River College
Polytech
Vanier College



EMPLACEMENTS

Alberta
Colombie Britannique
Manitoba
Nouveau-Brunswick
Ontario
Québec



FONDS VERSÉS

1 570 000 \$



PUBLIÉ

Février 2025



COLLABORATEUR

Christian Noumi , Laura
McDonough



Sommaire

Bien que de nombreux groupes rencontrent toujours des obstacles en matière d'emploi, le Canada fait face à des pénuries de main-d'œuvre généralisées.

Afin d'améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi et de satisfaire les besoins en main-d'œuvre des employeurs, ce projet a tenté de mettre au point une plateforme d'apprentissage flexible (PAF) délivrant des microcertifications en réponse aux besoins directs des employeurs. Le projet visait à mettre en place un partenariat avec d'autres collèges et employeurs, afin de recenser les emplois en demande et les compétences correspondantes, et d'établir et de délivrer des microcertifications pour les besoins spécifiques des demandeurs d'emploi.

Pendant la mise en œuvre du projet, il s'est révélé difficile de mobiliser des employeurs et d'établir les microcertifications recherchées. En outre, le plan initial prévoyant qu'IBM développe une plateforme d'apprentissage flexible s'est avéré trop coûteux et trop complexe pour être pleinement réalisé. En conséquence, l'équipe du projet n'a pas été en mesure d'attribuer des microcertifications ou de documenter l'amélioration en matière de perspectives d'emploi et de résultats des détenteurs de microcertifications. Dans l'ensemble, ce projet souligne l'importance d'impliquer les employeurs partenaires dès le début, en particulier dans la conception de microcertifications qui répondent réellement aux besoins existants. Les projets technologiques complexes nécessitent également une planification importante et de la souplesse dans la mise en œuvre, afin d'atteindre leurs objectifs.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Les microcertifications adaptées aux besoins d'apprenants différents promettent d'être plus économiques et plus stimulantes.
- 2 Il est essentiel d'impliquer les employeurs en tant que partenaires clés dans la mise au point des microcertifications pour assurer leur pertinence.
- 3 S'il est important d'impliquer des partenaires potentiels en technologie dès le début du processus de planification du projet, il est tout aussi crucial de rester souple et d'être prêt à s'adapter, voire à changer de partenaire pour répondre à l'évolution des besoins.

► L'enjeu

Le nombre d'emplois non pourvus au Canada est en hausse et de nombreux employeurs dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre rencontrent des difficultés pour déterminer les compétences dont les travailleurs ont réellement besoin pour occuper ces postes. Par ailleurs, certains groupes se heurtent à des obstacles pour faire reconnaître leurs compétences et leur expérience par les employeurs, notamment les nouveaux arrivants, les peuples autochtones, les jeunes et les femmes.

Des collègues et des organismes de formation veulent relever ces défis, mais les solutions actuelles de validation des compétences et de recyclage s'avèrent coûteuses, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, et leur efficacité reste limitée. Ces défis exigent des solutions innovantes et collaboratives qui rassemblent les employeurs, les établissements de formation et les travailleurs.



Ce que nous examinons

Afin d'améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi, le Bow Valley College et ses partenaires se sont attachés à mettre au point une plateforme d'apprentissage flexible (PAF) qui délivrerait des microcertifications répondant aux besoins directs des employeurs.

Pour ce faire, le personnel de l'établissement a prévu de recenser les postes que les employeurs locaux jugent difficiles mais importants à pourvoir. Les partenaires du projet devaient ensuite établir des profils d'emploi selon les compétences, en décrivant les tâches et les sous-tâches spécifiques requises pour chaque poste, ainsi que des profils de compétences associés, tout en précisant les aptitudes sous-jacentes nécessaires pour effectuer ces tâches de manière efficace. Une fois les profils complétés, les coordonnateurs mettraient au point une évaluation en ligne afin d'apprécier les compétences existantes des demandeurs d'emploi. Le personnel du collège encouragerait un apprentissage susceptible d'aider les demandeurs d'emploi à acquérir les compétences requises par leurs employeurs.

Ensuite, les candidats intéressés par un poste seraient sélectionnés et évalués, et combleraient leurs lacunes en matière de compétences grâce à des offres d'apprentissage élaborées et adaptées. Le cycle d'évaluation et d'apprentissage se poursuivrait jusqu'à ce que le demandeur d'emploi ait réussi toutes les composantes et qu'il reçoive alors la microcertification. Si un candidat validait toutes les compétences lors de la première évaluation, la microcertification lui serait délivrée sans aucune formation supplémentaire. Le projet visait à documenter l'amélioration des perspectives d'emploi et du rendement au travail des titulaires de microcertifications.

Tel qu'il a été conçu, ce projet proposait une approche singulière de la mise au point et de l'offre de modules d'apprentissage individuels, élaborés pour développer les compétences pour chaque microcertification liée à l'emploi. Chaque apprenant n'aurait accès qu'aux modules dont il aurait besoin pour combler ses lacunes en matière de compétences, une approche qui diffère radicalement de la construction plus classique de cours et de programmes conçus pour enseigner toutes les disciplines requises.

✓ Ce que nous apprenons

Malheureusement, ce projet n'a pas été en mesure d'atteindre un grand nombre de ses objectifs, notamment celui d'inciter les employeurs à explorer leurs besoins en matière d'apprentissage. Les employeurs n'ayant pas été largement associés à la conception du projet, des hypothèses ont été émises quant à leurs besoins et à la capacité du projet à répondre à ces besoins. Les partenaires du collège ont concentré leurs efforts sur les employeurs avec lesquels ils avaient des relations préexistantes, mais ils se sont mobilisés trop tard pour susciter de l'intérêt dans les délais impartis par le financement. Les partenaires du projet ont fini par créer une solution de microcertification là où elle n'était pas nécessaire, en utilisant une technologie d'évaluation qui ne permettait pas d'apprécier correctement les compétences. En définitive, au lieu de répondre aux besoins exprimés par les employeurs, la rigidité de l'outil d'évaluation a conduit les collèges à chercher des employeurs et des postes qui répondaient aux spécifications et aux limitations de leurs outils. Le partenaire d'évaluation et d'apprentissage du projet a mentionné que le projet essayait de fournir « une solution pour laquelle personne n'avait de problème correspondant ».

L'idée selon laquelle IBM devait développer une plateforme d'apprentissage flexible s'est avéré trop coûteuse et trop complexe pour être pleinement mise en œuvre. Les coordonnateurs du projet ont choisi IBM comme partenaire en technologie lors de la phase de présentation du projet sans bien comprendre leurs besoins technologiques. S'il est important d'impliquer des partenaires en technologie potentiels dès le début du processus de planification du projet, il est tout aussi crucial de rester souple et d'être prêt à s'adapter, voire à changer de partenaire pour répondre à l'évolution des besoins.

★ Pourquoi c'est important

Ce projet démontre 1) l'importance et la difficulté de faire participer les employeurs à la détermination des besoins et 2) la nécessité de choisir la plateforme technologique appropriée pour répondre à ces besoins. Ce projet a proposé une nouvelle approche des microcertifications qui avait le potentiel de répondre aux besoins des employeurs. Cependant, sans la mobilisation adéquate de bons partenaires et sans leur engagement dans le projet, une bonne idée ne peut pas porter ses fruits.



État des compétences :
Innovation en matière de
formation, de recrutement et de
perfectionnement pour les
métiers spécialisés

En ce qui concerne la politique, l'idée de fournir des microcertifications très ciblées, axées uniquement sur les compétences manquantes, mérite d'être explorée car elle pourrait être plus économique et plus motivante pour la population cible. En outre, une plateforme d'apprentissage flexible à guichet unique où les demandeurs d'emploi peuvent être évalués, recevoir une formation et rechercher un emploi est souhaitable car elle réduirait le fardeau que représente l'accès à des services multiples dans des lieux différents.

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.

[Lire le rapport](#)

► Prochaines étapes

Pour l'avenir, le Bow Valley College a indiqué qu'il se concentrerait sur les partenariats avec les fournisseurs de technologie et les employeurs plutôt qu'avec d'autres établissements. Il utilisera la plateforme Pivot-Ed pour soutenir ses programmes de microcertifications existants qui portent sur l'éducation de la petite enfance, la stratégie relative au personnel et la technologie. Ces microcertifications comprennent déjà des profils de compétences et des évaluations. Pivot-Ed sera également utilisé pour entrer en contact avec de nouveaux employeurs afin d'établir d'autres microcertifications.

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

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program

| **Canada**

Comblent les lacunes : mise au point d'une plateforme d'apprentissage flexible pour la rééducation et le perfectionnement professionnels est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.