

## RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

# Perfectionnement professionnel accéléré en cours d'emploi pour occuper des emplois qualifiés en demande : optimisation de la productivité, du maintien en poste et du cheminement de carrière



### PARTENAIRES

Work-Based Learning Consortium



### EMPLACEMENTS

Partout au Canada



### FONDS VERSÉS

3 215 769 \$



### PUBLIÉ

Novembre 2024



### COLLABORATEUR

Steve Tobin, Laura McDonough



## Sommaire

Ce projet, fruit d'une collaboration antérieure entre le Centre des Compétences futures (CCF) et le Work-Based Learning Consortium (WBLC), visait à renforcer l'efficacité et l'efficience des programmes de perfectionnement dans divers secteurs.

Ce projet pilote innovant visait à réduire de 40 à 50 p. 100 la durée de trois programmes de perfectionnement, tout en préservant la qualité pédagogique et l'acquisition des compétences essentielles par les travailleurs. En parallèle, le projet visait à approfondir nos connaissances en testant de nouvelles méthodes, telles que l'intégration d'outils d'intelligence artificielle et de formats mixtes. L'objectif était d'évaluer l'évolutivité et la transférabilité de cette approche à d'autres secteurs du Canada.

Dans l'ensemble, cette approche a permis de réduire la durée de formation de 26 à 16 semaines tout en maintenant un taux de réussite remarquable, avec près de 90 p. 100 des participants obtenant leur certification professionnelle sur tous les programmes. En outre, pour adapter la durée des formations aux rythmes de production parfois intenses et irréguliers des entreprises, il s'est avéré essentiel de soutenir les formateurs et d'instaurer un calendrier officiel pour tout le programme d'apprentissage mixte qui combine des modules en ligne et des séances en cours d'emploi.

Enfin, l'évolutivité et la transférabilité vers d'autres secteurs ont affiché des résultats positifs, notamment par la mise en place de nouveaux partenariats. Toutefois, certains collèges techniques, qui disposent d'un modèle de financement et de formation déjà bien établi, ont opposé une résistance.

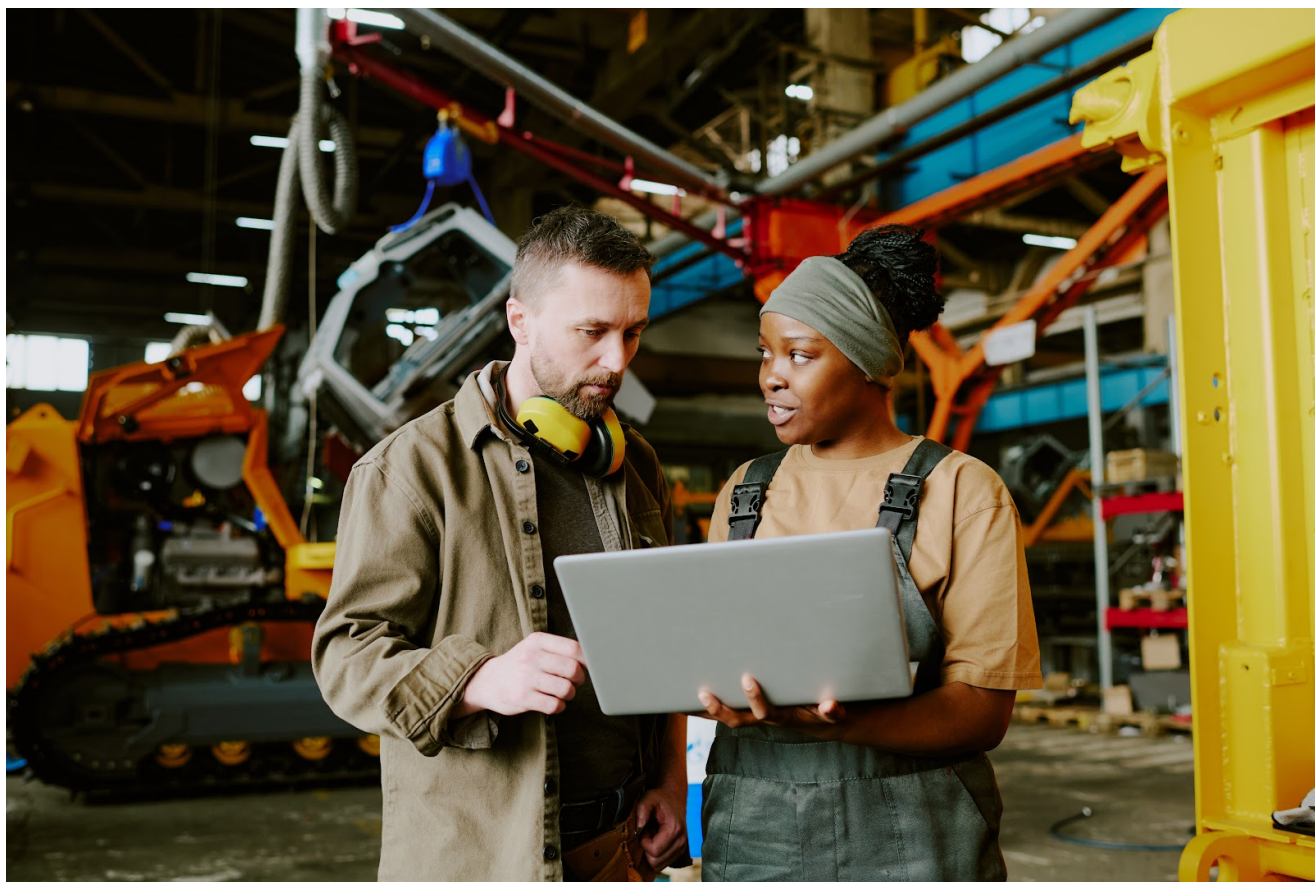
## PERSPECTIVES CLÉS

- 1 La réorganisation des horaires de production, associée à un modèle d'apprentissage mixte, a permis de réduire de 40 p. 100 la durée de formation pour les emplois les plus recherchés, tout en maintenant la qualité du perfectionnement professionnel.
- 2 Près de 90 p. 100 des participants ont obtenu leur certification grâce aux programmes accélérés.
- 3 Afin de pallier les contraintes de temps et d'optimiser les avantages offerts par les formations accélérées, il est indispensable de soutenir les formateurs en cours d'emploi.

## ► L'enjeu

Le principal défi que ce projet devait relever était l'absence de solutions efficaces pour former les employés existants aux nouvelles technologies et méthodes de travail. Confrontés à des difficultés de recrutement et de maintien en poste des travailleurs qualifiés, les employeurs ont exprimé le besoin de combler des lacunes en compétences essentielles. Le projet avait pour objectif de tester de nouvelles approches pour renforcer les compétences techniques.

Plus précisément, il s'agissait de mettre au point et de mettre à l'essai diverses méthodes novatrices visant une montée en compétences rapide, tout en proposant des solutions éprouvées aux employeurs et aux employés. Finalement, ces initiatives devraient optimiser la productivité, le maintien en poste et les cheminements de carrière dans les secteurs où les emplois qualifiés sont particulièrement recherchés.



## Ce que nous examinons

Dans le cadre de ce projet, nous avons étudié les attentes des employeurs en matière de perfectionnement professionnel et de recyclage. Nous avons testé de nouvelles méthodes permettant de réduire la durée des formations tout en maintenant un niveau pédagogique élevé et en satisfaisant aux exigences du poste.

Nous avons ainsi cherché à réduire la durée de formation dans plusieurs programmes existants, tels que :

- Machiniste sur matériel à CNC (niveau 1)
- Configuration des lignes de production à CNC
- Opérateur de machine à CNC

De nouveaux programmes ont également été conçus afin de satisfaire les nouveaux besoins, notamment des modalités telles que l'apprentissage en ligne, l'instruction virtuelle, les sessions pratiques en atelier, l'encadrement et les évaluations à distance. Ces formations visaient notamment les postes suivants :

- Emballeur dans le secteur des biens de consommation
- Technicien en installation graphique dans le secteur de l'affichage
- Opérateur de fabrication industrielle dans le secteur de la fabrication industrielle
- Technicien en réparation de pales d'éoliennes dans le secteur des énergies renouvelables

Dans ce cadre, les partenaires ont mis en place une solution permettant d'évaluer à distance les stagiaires directement sur les sites des clients dans le pays. Parallèlement, ils ont lancé un programme de mentorat destiné aux responsables techniques, axé sur le rendement, la qualité des interactions interpersonnelles et la réalisation du potentiel personnel.

Enfin, un outil d'intelligence artificielle a été mis en place afin d'aider les nouveaux arrivants dans l'industrie, particulièrement les immigrants, à maîtriser le vocabulaire technique lié à la fabrication de pointe.

## ✓ Ce que nous apprenons

Plus de 110 participants ont suivi divers programmes pratiques adaptés aux emplois qualifiés, avec un taux de certification avoisinant les 90 p. 100.

**L'établissement d'un calendrier précis et de mesures de soutien adaptées a permis d'atténuer les contraintes temporelles.** La disponibilité des stagiaires et des formateurs dépend largement des cycles de production des entreprises. Ce facteur a une incidence directe sur le rythme du programme de perfectionnement accéléré, prévu pour réduire les délais de formation. Ce défi a été d'autant plus marqué que les employés expérimentés, souvent sollicités comme formateurs, font face à de fortes contraintes de temps. Le projet a ainsi mis en lumière la nécessité pour les entreprises de prévoir des créneaux consacrés à la formation pratique. En outre, WBLC soutient les formateurs en entreprise en mettant à leur disposition des accompagnateurs de suivi et des instructeurs spécialisés en apprentissage en ligne. Ce soutien permet d'organiser et de planifier efficacement les tâches hebdomadaires, réduisant ainsi les interruptions de la production et facilitant la formation en cours d'emploi. Dans ce cadre, le soutien de WBLC a joué un rôle déterminant dans la réussite générale du projet.

**Le recours à une approche de formation mixte s'est avéré optimal pour tirer le meilleur parti du temps des travailleurs.** Le programme a veillé à garantir la qualité de la formation en élaborant un modèle d'apprentissage mixte alliant formation en ligne et formation en cours d'emploi. Cette approche a permis de réduire de 26 à 16 semaines la durée totale de la formation. La contribution importante des employeurs au contenu pédagogique y est en grande partie responsable. Ainsi, le projet a systématiquement collaboré avec des entreprises pour constituer un référentiel de compétences défini par le secteur, lequel a servi de pierre angulaire à l'élaboration du programme. Par ailleurs, la collaboration étroite avec des spécialistes a permis d'intégrer les compétences techniques essentielles. **D'autres améliorations sont nécessaires pour améliorer l'inclusivité.** Bien que le projet ait rencontré un succès dans son ensemble, il demeure essentiel d'adopter des stratégies ciblées de sensibilisation et de soutien. Ces mesures visent à faciliter l'intégration des populations immigrées et à garantir à tout un chacun l'accès à la formation, quel que soit son parcours.

## ★ Pourquoi c'est important

Dans un monde du travail en perpétuelle évolution, il est indispensable de perfectionner les compétences et de recycler les travailleurs en permanence afin de favoriser l'inclusion, de renforcer la compétitivité et d'accroître la productivité. Or, malgré l'importance de ces enjeux, le Canada demeure confronté à divers obstacles, dont un sous-investissement persistant dans les initiatives de formation en milieu de travail.

L'un des défis majeurs, particulièrement dans des secteurs comme l'industrie manufacturière, est le coût d'option lié à la formation, qui détourne un temps précieux de la production. Les résultats du projet de WBLC montrent que les modèles de compétences axés sur la demande peuvent être mis en place de manière rapide et efficace. Pour y parvenir, il faut assurer une coordination étroite avec la direction, planifier de façon rigoureuse et utiliser un apprentissage mixte soutenu par des outils d'intelligence artificielle novateurs. En outre, le soutien aux formateurs permet d'atténuer les pertes de temps en production, renforçant ainsi la possibilité de réaliser de telles initiatives.



**État des compétences :  
De meilleures transitions sur le  
marché du travail pour la main-  
d'œuvre en milieu de carrière**

De nombreuses personnes en milieu de carrière sont confrontées à un manque de confiance en soi, au découragement, à la méfiance à l'égard du système éducatif et à des doutes quant à la valeur de leur expérience professionnelle.

[Lire le rapport](#)

Ainsi, le projet a révélé des stratégies et des pratiques exemplaires pour lever les obstacles au développement des compétences sur le lieu de travail. Il offre des indications précieuses sur des approches qui peuvent être reproduites et adaptées à divers contextes, facilitant ainsi l'extension de ces initiatives à une échelle plus large.

## ► Prochaines étapes

Le WBLC continuera de proposer un éventail de programmes et d'outils de formation permettant aux employeurs de former et de maintenir en poste les travailleurs disposant de compétences et de certifications reconnues par le secteur. L'ensemble des formations mises au point dans le cadre de ce projet demeureront un élément central de leur offre.

De son côté, le CCF poursuivra l'analyse des enseignements tirés de cette initiative afin de mieux saisir les stratégies propices à l'amélioration de la formation en cours d'emploi au Canada. Il examinera comment diverses stratégies peuvent lever les obstacles au perfectionnement des compétences. Pour ce faire, il s'intéressera à l'accompagnement, au financement, au développement des compétences internes, aux modèles mixtes d'apprentissage et de reconnaissance, ainsi qu'à l'intégration d'outils d'intelligence artificielle.

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

### **Comment Citer Ce Rapport**

Tobin, S. and McDonough, L. (2024). Rapport de perspectives de projet : Recyclage/perfectionnement professionnel accéléré en cours d'emploi pour occuper des emplois qualifiés en demande par le biais de l'apprentissage en milieu de travail : optimisation de la productivité, du maintien en poste et du cheminement de carrière. Work-Based Learning Consortium. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/rapid-upskilling-on-the-job/>

Funded by the  
Government of Canada's  
Future Skills Program



Perfectionnement professionnel accéléré en cours d'emploi pour occuper des emplois qualifiés en demande : optimisation de la productivité, du maintien en poste et du cheminement de carrière 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.

© Copyright2025 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures