

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Centre professionnel de développement de carrière



PARTENAIRES

Canadian Career Development Foundation
MixtMode



EMPLACEMENTS

Partout au Canada



FONDS VERSÉS

\$4 836 027



PUBLIÉ

Janvier 2026



COLLABORATEUR

Blueprint



Sommaire

Le Centre des professionnels en développement de carrière (CPDC) dirigé par la Fondation canadienne de développement de carrière (FCDC) évalue l'efficacité d'un organisme national visant à unifier le secteur du développement de carrière au Canada en offrant une formation de base, en favorisant la professionnalisation et en encourageant la collaboration entre les professionnels en développement de carrière (PDC). Le rapport décrit en détail la mise en œuvre réussie du programme de formation, le lancement de la certification nationale en développement de carrière (NCDC) et la création d'opportunités de réseautage grâce aux sessions interactives « ChatCDP ». Les résultats suggèrent que la formation de base est la composante la plus appréciée du Centre et qu'elle favorise la professionnalisation des participants, mais que des investissements plus importants sont nécessaires pour accroître sa portée et son champ d'action afin de remédier au sous-investissement actuel et à la fragmentation du secteur.

PERSPECTIVES CLÉS

1

Les participants ont salué la pertinence et la qualité de la formation de base : 94 % d'entre eux se sont déclarés satisfaits de ce qu'ils ont appris et ont trouvé que cela leur était utile dans leur travail, et 96 % recommanderaient cette formation à leurs collègues.

2

La certification nationale en développement de carrière (NCDC) renforce l'identité professionnelle et la crédibilité des PDC à travers le Canada. L'intérêt suscité par le projet pilote a dépassé les attentes, soulignant ainsi son importance.

3

98 % des anciens élèves ont déclaré avoir acquis des compétences précieuses un an plus tard, et 90 % ont continué à appliquer des pratiques d'apprentissage réflexif et continu dans leur travail.

L'enjeu

De nombreux professionnels en développement de carrière (PDC) n'ont pas accès à des possibilités de formation et de perfectionnement, ce qui limite leur capacité à se tenir au courant de l'évolution des exigences du marché du travail et des meilleures pratiques en matière de développement de carrière. Ce fossé est encore aggravé par l'absence d'une certification nationale.

Les certifications existantes ne sont pas encore reconnues par tous les gouvernements, ce qui réduit leur valeur perçue sur le marché du travail. Sans certification adéquate, les PDC peinent à obtenir la reconnaissance et la crédibilité dans leur domaine. Les PDC exercent leurs activités dans divers contextes, notamment au sein d'organismes à but non lucratif, d'établissements d'enseignement et d'organisations privées, avec des rôles, des qualifications et des ressources variables. Cette fragmentation affaiblit l'identité professionnelle et limite les possibilités de réseautage et de croissance collective. Les services d'emplois sont régis par les provinces et les territoires, ce qui se traduit par jusqu'à 13 approches différentes en matière de services d'orientation professionnelle. Si cela permet d'offrir des services adaptés aux besoins locaux, cela complique toutefois le renforcement des capacités, la sensibilisation, la collecte de données et la coordination des initiatives, ce qui rend difficile la mise en place d'un engagement commun en faveur d'une prestation de services fondée sur des données probantes.

CE QUE NOUS EXAMINONS

Le Centre des professionnels en développement de carrière (CPDC) a été créé pour répondre aux enjeux cruciaux auxquels font face les professionnels en développement de carrière (PDC) au Canada. À ce jour, le CPDC comporte six éléments fondamentaux :

- Mise en place d'une formation fondamentale pour une nouvelle ère : une formation abordable et accessible de quatre jours qui établit un langage commun et des compétences de base pour les PDC.
- Communauté d'apprentissage social : un centre dynamique permettant aux PDC de partager leurs connaissances et d'échanger via des groupes thématiques, des forums de discussion et des annonces communautaires.
- Bibliothèque de ressources : donne accès à des publications évaluées par des pairs afin d'informer les PDC des recherches pertinentes et opportunes et de mobiliser les nouvelles données disponibles.
- Calendrier des événements : répertoire des événements et des possibilités de formation pancanadiens et internationaux.
- Certification nationale : le Centre contribue au maintien des normes et soutient le lancement de la Certification nationale en développement de carrière (CNDC) du Canada en réunissant les parties prenantes, en créant le Comité consultatif national sur la certification (CCNC) et en établissant des

partenariats avec la Nova Scotia Career Development Association (NSCDA) pour administrer le programme.

- Promotion : l'équipe de direction du Centre tire parti de ses relations avec les organismes gouvernementaux et les parties prenantes pour produire des notes d'orientation et sensibiliser le public à ce secteur.

L'évaluation de ces efforts a porté sur la mise en œuvre, l'adoption, l'expérience utilisateur, l'efficacité et la durabilité des six composantes principales.

Au cours de la première phase, les données d'évaluation ont été recueillies d'avril à octobre 2023. La première phase s'est concentrée sur le lancement de la formation fondamentale « *Bâtir une nouvelle ère* », de la communauté d'apprentissage social et de la bibliothèque de ressources. La formation a été dispensée à travers trois modules en ligne et un module en présentiel. La communauté d'apprentissage social et la bibliothèque de ressources sont hébergées ensemble sur la plateforme en ligne du CPDC. L'évaluation de cette phase a été réalisée à partir d'enquêtes menées auprès de 452 participants à la formation et 957 utilisateurs de la plateforme, d'entretiens avec 14 parties prenantes et de données administratives sur l'utilisation et l'engagement sur la plateforme. Des enquêtes de suivi et des entretiens supplémentaires ont permis d'explorer l'application de l'apprentissage par les participants et les obstacles à l'engagement. Cette approche a permis de mieux comprendre les expériences, la satisfaction et les résultats des utilisateurs, tout en identifiant les possibilités d'amélioration continue de l'offre de formation et des fonctionnalités de la plateforme.

La deuxième phase de mise en œuvre et d'évaluation comprenait des données recueillies entre novembre 2023 et novembre 2024, à l'aide d'une approche mixte comprenant des données administratives, des enquêtes, des entretiens et des groupes de discussion. Cette phase de l'évaluation visait à déterminer si le CPDC contribuait à renforcer le professionnalisme des PDC en ce qui concerne leur champ d'activité, leurs liens avec une communauté professionnelle, le développement d'un sentiment d'identité professionnelle et l'adoption de pratiques éclairées.



Ce que nous examinons

La première phase d'évaluation, qui s'est déroulée d'avril à octobre 2023, a révélé que le CPDC renforçait efficacement les capacités du PDC et favorisait l'identité professionnelle. Les participants à la formation ont fait état de gains importants en termes de confiance et de connaissances, avec des améliorations de maîtrise de 40 % à 50 % dans des domaines clés tels que les processus de développement de carrière et la pratique tenant compte des traumatismes. La formation en personne a été particulièrement appréciée pour créer des liens, tandis que la communauté d'apprentissage social a favorisé une collaboration continue. Parmi les défis rencontrés figurait un engagement limité sur la plateforme, les utilisateurs invoquant des contraintes de temps et un manque de clarté quant aux avantages de la plateforme. Les premières réactions soulignent la nécessité de rationaliser la navigation sur la plateforme et de communiquer plus clairement sur les ressources disponibles.

La deuxième phase d'évaluation, qui s'est déroulée de novembre 2023 à novembre 2024, a porté sur les enseignements tirés de 10 cohortes de formation de base, la mise en œuvre de la certification nationale en matière de développement de carrière, ainsi que les efforts continus visant à soutenir la communauté et les ressources en ligne.

En 2024, la formation de base est passée d'un format hybride à un format entièrement présentiel ou en ligne avec facilitateur. Ce programme a mobilisé un large éventail de PDC, en accordant la priorité à ceux qui, autrement, n'auraient pas accès à la formation, notamment les PDC autochtones et ceux vivant dans des communautés isolées. Le Centre a dispensé 10 cohortes de formation de base dans cinq provinces et territoires (13 cohortes supplémentaires ont été formées avant la fin octobre 2024) ; 191 PDC ont suivi la formation et la majorité d'entre eux l'ont terminée. La plupart des participants n'ont rencontré aucune difficulté pour participer. La majorité des répondants ont recommandé la formation de base, se sont déclarés satisfaits des connaissances acquises, ont trouvé celle-ci pertinente pour leur travail et ont estimé être davantage conscients de l'importance de la recherche sur le développement de carrière après avoir suivi la formation. Les répondants ont apprécié l'approche ouverte et flexible des facilitateurs. Presque tous ont estimé qu'ils avaient présenté clairement les objectifs d'apprentissage et qu'ils avaient expliqué de manière adéquate les approches et les concepts, répondu aux questions et apporté leur soutien tout au long du cours. La formation semble avoir un impact à long terme sur les PDC. La moitié ou plus des participants ont indiqué des améliorations dans 10 des 12 domaines de pratique. Les anciens participants ont fait état des avantages obtenus un an plus tard, la plupart d'entre eux s'accordant à dire qu'ils avaient acquis des compétences précieuses et qu'ils les utilisaient dans leur travail quotidien.

De plus, la plupart se sont sentis plus proches du secteur, ont lu des articles sur les meilleures pratiques et/ou les nouvelles données probantes dans le secteur après avoir participé, et ont élargi leurs réseaux professionnels (et presque tous ont attribué cela à la formation).

À propos de la communauté et des ressources en ligne. Bien que le CPDC ait donné la priorité à la formation plutôt qu'à la création d'une communauté en ligne en 2024, il a multiplié les occasions pour les PDC de se rencontrer grâce à « ChatCDP », des sessions de réseautage en ligne qui leur ont permis d'échanger leurs connaissances et de rompre leur isolement. Il y a eu 117 inscriptions à ChatCDP pour les 11 sessions, dont six sessions générales « sans rendez-vous » et cinq sessions consacrées à des thèmes tels que la santé mentale, l'éthique et l'IA. Tous ceux qui ont répondu à l'enquête post-ChatCDP se sont déclarés satisfaits des événements auxquels ils ont participé. La plupart ont déclaré avoir acquis de nouvelles connaissances qui leur seront utiles dans leur pratique et ont indiqué avoir découvert des ressources pertinentes, avoir eu l'occasion de partager leurs connaissances et leurs expériences, et s'être sentis plus proches de leurs collègues PDC.

Vingt-sept résumés ont été publiés dans la bibliothèque de ressources depuis notre dernier rapport. Tous ceux qui ont utilisé la bibliothèque de ressources se sont déclarés satisfaits de la qualité du contenu. En 2024, le CPDC a mené une étude cartographique auprès de 285 gestionnaires et employeurs du secteur, avec l'intention de créer un répertoire organisé des principaux soutiens professionnels ciblant le large éventail de besoins identifiés par les gestionnaires.

À propos de la certification nationale en développement de carrière (NCDC) : Après des années de dialogue à l'échelle du secteur, de consultation des parties prenantes et d'élaboration d'une approche de certification fondée sur les compétences, le Centre a créé le Comité consultatif national sur la certification, conclu un partenariat avec la Nova Scotia Career Development Association afin de mettre sur pied une équipe dédiée à la certification professionnelle chargée d'administrer le programme, et mis à l'essai l'examen de certification. Le programme de certification nationale en développement de carrière (NCDC) a été officiellement lancé pour l'ensemble du secteur en décembre 2024. Le Centre continue d'appuyer la certification en hébergeant et en tenant à jour sur son site Web le Cadre pancanadien des compétences des professionnels en développement de carrière, le Profil national des compétences, le Code de déontologie et l'auto-évaluation « Taking Charge » (Prendre les choses en main). Il travaille également en étroite collaboration avec le Comité consultatif national sur la certification, la Nova Scotia Career Development Association et les parties prenantes de tout le Canada.

Ce que nous apprenons

Le centre renforce efficacement les capacités des PDC et favorise l'identité professionnelle. Les participants à la formation ont fait état de gains importants en termes de confiance et de connaissances, avec des améliorations de maîtrise de 40 % à 50 % dans des domaines clés tels que les processus de développement de carrière et la pratique tenant compte des traumatismes. La formation en personne a été particulièrement appréciée pour créer des liens, tandis que la communauté d'apprentissage social a favorisé une collaboration continue. L'un des défis, cependant, a été l'engagement limité des participants à l'égard de la plateforme ; les utilisateurs ont invoqué des contraintes de temps et un manque de clarté quant aux avantages de la plateforme. Les premières réactions soulignent la nécessité de rationaliser la navigation sur la plateforme et de communiquer plus clairement sur les ressources disponibles.

Pourquoi c'est important

Le développement de carrière est un levier essentiel, mais sous-utilisé, pour relever les défis du Canada en matière de main-d'œuvre. Le CPDC comble cette lacune en dotant les PDC des compétences, des outils et des connexions nécessaires pour soutenir la main-d'œuvre dans un marché du travail en évolution rapide. En favorisant l'émergence d'un secteur unifié et professionnalisé du développement de carrière, le CPDC contribue à l'amélioration de l'efficacité des services de carrière, au bénéfice de la main-d'œuvre et des employeurs. Son modèle évolutif pourrait inspirer des initiatives plus larges visant à améliorer les systèmes de développement de la main-d'œuvre à travers le Canada. Les membres consultatifs et les parties prenantes du projet s'accordent à dire que le financement fédéral est essentiel à la pérennité du CPDC en 2026 et au-delà. Le gouvernement du Canada investit considérablement dans les services publics d'orientation professionnelle et d'aide à l'emploi. Le CPDC démontre son potentiel à optimiser le retour sur investissement du gouvernement. Les parties prenantes reconnaissent la nécessité de continuer à renforcer l'argumentaire commercial en faveur du CPDC par le biais d'actions de sensibilisation ciblées et d'un engagement auprès des gouvernements fédéraux, provinciaux et territoriaux. Elles présenteront une explication fondée sur des preuves et des données concernant les besoins et les obstacles au renforcement des capacités en matière de PDC au Canada, ainsi que la manière dont le CPDC constitue une réponse rentable.

► Prochaines étapes

Pour l'avenir, le CPDC prévoit :

- Offrir une formation de base à environ 500 PDC, afin que les praticiens qui en ont besoin puissent continuer à accéder à la formation dans tout le pays. Ce financement est essentiel pour atteindre les PDC qui, sans cela, n'auraient aucune formation en matière de développement de carrière, et pour maintenir la dynamique et l'impact.
- Investir davantage dans l'amélioration de l'expérience utilisateur sur ses plateformes en ligne. Ces améliorations visent à accroître l'accessibilité, l'engagement et la satisfaction des utilisateurs, en garantissant que leurs interactions avec les outils numériques du CPDC soient fluides et efficaces.
- Élaborer des études de cas et des notes d'orientation pour faire ressortir les avantages du CPDC et montrer comment il s'aligne sur les priorités fédérales : des approches rentables pour renforcer les capacités d'une main-d'œuvre du PDC prête à aider les Canadiens à s'y retrouver en toute confiance sur le marché du travail.

Un rapport final sur ce projet est attendu au début de l'année 2026.



État des compétences : Améliorer les perspectives de carrière et le bien-être des jeunes Canadiens et Canadiennes

Placer l'accent sur les programmes d'orientation professionnelle à un stade précoce pour présenter aux jeunes un éventail de cheminements de carrière et leur permettre ainsi de prendre des décisions avisées, en veillant tout particulièrement à l'inclusivité et à l'accessibilité de tels programmes.

[Lire le rapport](#)

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

Blueprint. (2025). Rapport sur les perspectives du projet : Développement de carrière. Career Development Professional Centre, The Canadian Career Development Foundation and MixtMode. Toronto : Centre des Compétences futures : <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/career-development-centre/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Centre professionnel de développement 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.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures