



Libérer le potentiel de compétences du Canada

Le rôle de l'éducation et de la formation en dehors du système
d'enseignement supérieur

Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à l'innovation dans le domaine du développement des compétences afin que toutes les personnes au Canada soient prêtes pour l'avenir du travail. Nous travaillons en partenariat avec des personnes chargées de l'élaboration des politiques, des personnes chargées de la recherche, des spécialistes, des employeurs et des travailleuses et travailleurs, ainsi qu'avec des établissements d'enseignement postsecondaire, afin de résoudre les problèmes urgents du marché du travail et de veiller à ce que chacun puisse bénéficier de possibilités pertinentes d'apprentissage tout au long de la vie. Nous sommes fondés par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et Signal49 Recherche, et nous sommes financés par le Programme du Centre des compétences du gouvernement du Canada.

Table des matières

4

Principales conclusions

5

Mettre pleinement à profit l'écosystème des compétences et de la formation

6

Les études supérieures ne sont qu'un point de départ

7

La formation est répartie dans un vaste écosystème

8

Les apprenants combinent les formations offertes par un grand nombre de fournisseurs

8

Une participation conforme au principe de l'apprentissage tout au long de la vie

9

Le perfectionnement des compétences, plutôt que la reconversion professionnelle, motive la participation

10

La formation est arrimée à la demande du marché du travail

11

La formation est liée à des résultats positifs sur le plan de l'emploi

14

Étendre la formation au-delà du système d'enseignement supérieur pour répondre aux besoins en main-d'œuvre

15

Annexe A : Méthodologie

16

Annexe B : Tableaux supplémentaires

17

Annexe C : Bibliographie

Principales conclusions

- Pour la plupart des apprenants, les études supérieures ne sont qu'un point de départ. En fait, plus de 80 % des apprenants dont la plus récente formation a eu lieu en dehors du système traditionnel détenaient déjà un titre du système d'enseignement supérieur. Ils cherchent donc à prolonger, actualiser et appliquer la formation acquise antérieurement.
- Cet apprentissage continu est soutenu par un vaste écosystème de formation. Les apprenants font appel à un ensemble diversifié de fournisseurs non rattachés à un établissement d'enseignement supérieur, notamment des organisations privées, des syndicats et des organismes communautaires sans but lucratif, qui offrent une formation souple et arrimée au travail.
- Les compétences se développent de manière cumulative dans l'ensemble de cet écosystème. Nous savons que 90 % des apprenants font appel à plusieurs fournisseurs qui exercent leurs activités en dehors du système d'enseignement supérieur, et qu'ils bâtissent un ensemble de compétences au fil du temps plutôt que de les acquérir au sein d'un seul et unique établissement ou programme.
- Les résultats sur le marché du travail sont plus robustes lorsque les études supérieures sont complétées par une formation additionnelle arrimée au travail. Les apprenants qui bâtissent sur leurs titres antérieurs en suivant une formation en dehors du système d'enseignement supérieur sont plus susceptibles de travailler à temps plein et de gagner au moins 60 000 \$ que ceux qui ont été formés uniquement au sein de ce système, surtout en début de carrière.
- Les apprenants déclarent des niveaux plus élevés de satisfaction au travail et d'harmonisation entre la formation et la carrière lorsque leur plus récente formation a été suivie en dehors du système d'enseignement supérieur, par rapport à ceux dont la plus récente formation a eu lieu au sein de ce système. Cette observation donne à penser qu'ils bénéficient d'une meilleure concordance entre leurs compétences et leur travail.
- La formation offerte au-delà du système d'enseignement supérieur permet de répondre à des besoins criants en main-d'œuvre. Les apprenants qui suivent ce type de formation sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs aux prises avec des pénuries persistantes en ressources humaines, notamment la construction, la fabrication ainsi que l'exploitation minière, pétrolière et gazière. Ils sont également bien représentés dans les secteurs de la santé et de l'éducation.

Mettre pleinement à profit l'écosystème des compétences et de la formation

La capacité du Canada de s'attaquer aux pénuries persistantes de compétences dépend de plus en plus de la façon dont son système de formation parvient à suivre le rythme de l'évolution trépidant des besoins du marché du travail. Les établissements d'enseignement supérieur (EES) sont un fondement essentiel au développement des compétences, mais ils ne sont pas conçus pour répondre à eux seuls à l'ensemble des besoins en main-d'œuvre. À mesure que les technologies, les professions et les exigences en matière de compétences évoluent, les apprenants se tournent vers un écosystème plus large de fournisseurs de formation pour perfectionner leurs compétences, les actualiser et les mettre en pratique au fil du temps.

Bien que ce vaste écosystème de formation constitue une source importante et sous-utilisée de capacité de formation, il demeure fragmenté. Ne permettant guère de distinguer entre les programmes offerts, il n'est pas vraiment intégré aux stratégies de main-d'œuvre. Ce rapport de données apporte un éclairage nouveau sur ce paysage : nous y examinons le fonctionnement de ces parcours diversifiés, les personnes qui y participent et leur contribution aux résultats sur le marché du travail. Il montre aussi que les différentes composantes du système agissent de concert et qu'il est possible de mobiliser toute la gamme d'options de formation de façon plus efficace pour répondre à la demande de main-d'œuvre.

À partir d'un sondage national mené auprès de plus de 1 000 personnes au Canada ayant récemment terminé une formation, nous comparons les personnes qui l'ont reçue en dehors du système d'enseignement supérieur à celles qui ont uniquement suivi une formation au sein de ce système. Cette analyse montre comment des parcours d'apprentissage complémentaires déterminent les résultats sur le marché du travail et fait ressortir des conséquences concrètes pour les politiques de développement de la main-d'œuvre ainsi que pour le financement et le fonctionnement coordonné du système.



Fournisseurs de formation non rattachés à un établissement d'enseignement supérieur

La typologie des fournisseurs de formation qui ne sont pas rattachés à un établissement d'enseignement supérieur, établie par Signal49, illustre la diversité des organismes qui offrent une formation axée sur la main-d'œuvre à l'extérieur des programmes traditionnels de diplomation, souvent au moyen de possibilités d'apprentissage plus courtes et souples conçues pour perfectionner des compétences pratiques¹.

Ces fournisseurs comprennent :

- des fournisseurs indépendants, comme des organismes privés de formation, des entités sectorielles, des syndicats et des académies administrées par des employeurs;
- des fournisseurs communautaires et sans but lucratif, comme des organismes autochtones de formation, des organisations de développement de la main-d'œuvre et des entreprises sociales offrant une formation axée sur certains secteurs;
- des unités rattachées au secteur public, mais qui fonctionnent à l'extérieur des parcours traditionnels menant à un titre, comme les établissements de formation permanente.

Ces fournisseurs se caractérisent par leur modèle de prestation plutôt que par leur affiliation institutionnelle. Ils proposent une programmation souple et modulaire conçue pour développer des compétences appliquées, souvent en parallèle avec des études supérieures ou à la suite de celles-ci.

Ensemble, ils forment une couche complémentaire de l'écosystème des compétences, permettant un apprentissage continu au-delà des titres officiels.

¹ Signal49 Recherche, « Libérer le potentiel de compétences du Canada ».

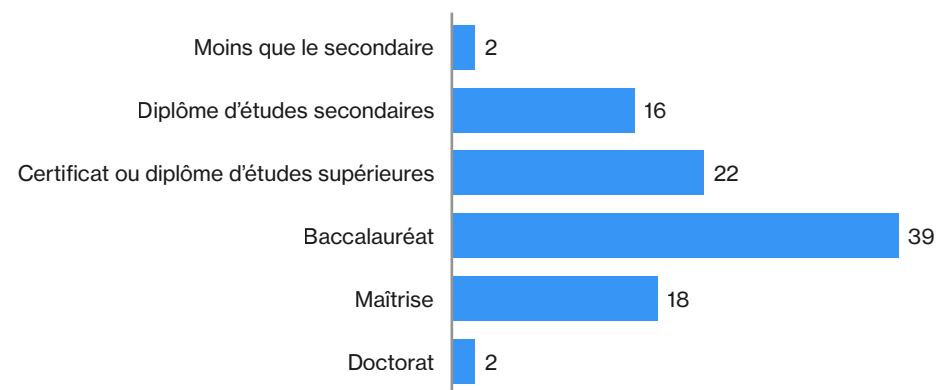
Les études supérieures ne sont qu'un point de départ

Plus de 80 % des apprenants détenaient déjà un titre obtenu auprès d'un établissement d'enseignement supérieur avant d'entreprendre leur plus récente formation en dehors du système (voir le Graphique 1). Cette constatation montre que ces parcours ne servent pas principalement de voie d'entrée sur le marché du travail, mais bien à renforcer et à prolonger une formation antérieure.

Graphique 1

La plupart des apprenants détiennent un diplôme d'études supérieures

Q: Quel est votre niveau de scolarité le plus élevé? (n = 505)
(pour cent)



Source : Signal49 Recherche.

La formation est répartie dans un vaste écosystème

Pour soutenir cet apprentissage continu, les apprenants font appel à un ensemble vaste et diversifié de fournisseurs non rattachés à un établissement d'enseignement supérieur octroyant des diplômes. Ce sont notamment des écoles de formation continue, des programmes de formation offerts par les employeurs, des « camps d'entraînement », des établissements privés, des syndicats et des organismes communautaires (voir le Graphique 2).



Graphique 2

Établissements de formation en dehors du système d'enseignement supérieur

Q: Dans quel type d'établissement avez-vous suivi votre plus récent programme?

(n = 505)

(pour cent)



Remarque : Trente et un répondants (6 %) ont préféré ne pas répondre. La catégorie « Autres » comprend les types d'établissements qui ne figurent pas dans la liste, mais qui ont été nommés par des répondants.
Source : Signal49 Recherche.

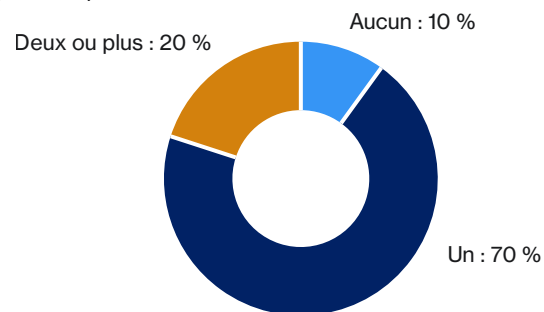
Les apprenants combinent les formations offertes par un grand nombre de fournisseurs

Les personnes développent leurs compétences au fil du temps², en associant des formations offertes par différents fournisseurs. En fait, 90 % des apprenants ayant suivi leur plus récente formation en dehors du système d'enseignement supérieur avaient déjà reçu une formation auprès d'au moins un autre fournisseur non rattaché à un EES. Ce résultat permet de conclure que la participation à ces programmes s'inscrit généralement dans la durée : ce n'est pas une démarche ponctuelle (voir le Graphique 3).

Graphique 3

La plupart des apprenants ont suivi une formation antérieure auprès d'un fournisseur non rattaché à un EES

Q: Nombre total de types de fournisseurs fréquentés avant la plus récente formation (n = 505)
(pour cent)



Remarque : Variable dérivée de la question suivante : Avant votre plus récent programme, dans quel type d'établissement ou d'organisation avez-vous suivi une formation? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.
Source : Signal49 Recherche.

² Signal49 Recherche, *Suivre les trajectoires de carrière pour prévoir les compétences*.

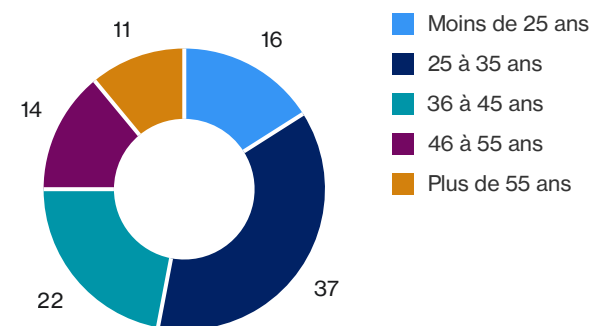
Une participation conforme au principe de l'apprentissage tout au long de la vie

Les personnes qui suivent une formation hors du système d'enseignement supérieur appartiennent à plusieurs groupes d'âge. Un peu plus de la moitié ont moins de 36 ans, mais on observe une bonne proportion d'apprenants plus âgés, dont un quart de plus de 45 ans. On peut en déduire que la participation ne se limite pas au début de la carrière, mais qu'elle s'inscrit dans un apprentissage continu à plusieurs étapes de la vie professionnelle (voir le Graphique 4).

Graphique 4

Les apprenants hors EES appartiennent à plusieurs groupes d'âge

Q: Quel âge avez-vous aujourd'hui? (n = 505)
(pour cent)



Source : Signal49 Recherche.

Le perfectionnement des compétences, plutôt que la reconversion professionnelle, motive la participation

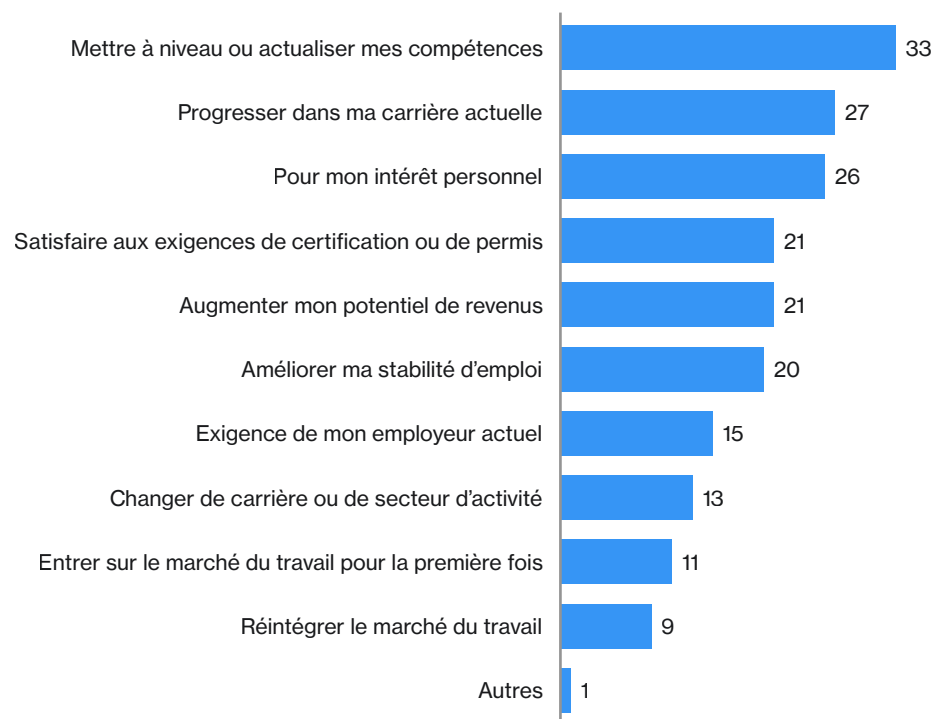
La formation offerte en dehors du système formel d'enseignement supérieur sert principalement de mécanisme de développement graduel des compétences arrimé au travail plutôt que de vecteur d'orientation professionnelle complète. La plupart des apprenants hors EES ont indiqué qu'ils avaient suivi leur plus récente formation pour approfondir leurs compétences ou progresser dans leur domaine actuel (voir le Graphique 5). Moins de 15 % ont indiqué s'être inscrits en vue d'un changement complet de carrière ou de secteur d'activité.



Graphique 5

Le perfectionnement des compétences est la principale raison de suivre une formation

Q: Quelles raisons ont motivé votre inscription à votre plus récent programme?
Cochez toutes les réponses qui s'appliquent (n = 505)
(pour cent)



Remarque : La catégorie « Autres » comprend les raisons qui ne figurent pas dans la liste, mais qui ont été données par des répondants.

Source : Signal49 Recherche.

La formation est arrimée à la demande du marché du travail

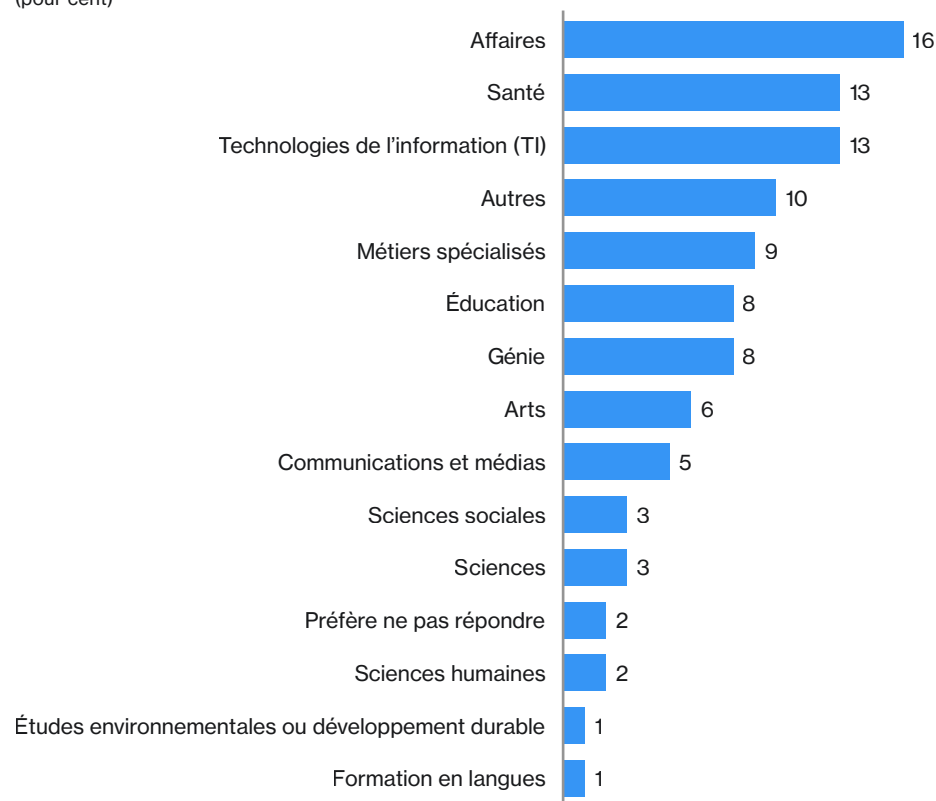
Les affaires représentent le domaine d'études le plus courant chez les apprenants dont la plus récente formation a été suivie en dehors du système formel d'enseignement supérieur (16 %, voir le graphique 6), ce qui reflète vraisemblablement la pertinence des compétences en affaires dans différents milieux. Les technologies de l'information et la santé viennent ensuite (13 % chacune), suivies par les métiers spécialisés (9 %), l'éducation (8 %) et le génie (8 %). Ensemble, ces six domaines comptent pour les deux tiers de l'ensemble des apprenants.

Leur importance laisse entendre que la formation offerte en dehors du système formel d'enseignement supérieur se concentre dans des domaines où la demande de personnel qualifié demeure élevée. Bon nombre de ces secteurs sont aux prises avec des pénuries persistantes de main-d'œuvre et exigent une actualisation constante des connaissances et des compétences en réponse aux avancées technologiques, à l'évolution des normes professionnelles et aux nouvelles pratiques en milieu de travail³.

Graphique 6

Bon nombre de programmes offerts par des fournisseurs non rattachés à un EES concernent des domaines caractérisés par une forte demande de main-d'œuvre

Q: Quel domaine d'études décrit le mieux l'objet de votre plus récent programme? (n = 505) (pour cent)



Remarque : La catégorie « Autres » comprend des domaines d'études qui ne figurent pas dans la liste, mais qui ont été mentionnés par des répondants.

Source : Signal49 Recherche.

3 Signal49 Recherche, *En mode solutions*.

La formation est liée à des résultats positifs sur le plan de l'emploi

Taux d'emploi et revenus plus élevés

La formation dispensée en dehors du système d'enseignement supérieur est associée à de meilleurs résultats sur le marché du travail pour les apprenants plus jeunes, particulièrement en ce qui a trait à l'emploi à temps plein et aux revenus. Chez les apprenants de moins de 36 ans, ceux dont la plus récente formation a été suivie auprès d'un fournisseur non rattaché à un EES sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps plein que ceux formés exclusivement dans un EES. Cette tendance s'inverse chez les apprenants de 36 ans et plus : dans ce groupe, les personnes dont la plus récente formation a été suivie en dehors du système d'enseignement supérieur sont moins susceptibles d'occuper un emploi à temps plein que celles récemment formées exclusivement au sein de ce système (voir le Graphique 7).

Graphique 7

La formation offerte hors EES est associée au fait d'occuper un emploi à temps plein

Q: Parmi les options suivantes, laquelle décrit le mieux votre situation d'emploi actuelle? (recodage : employé à temps plein = 1; autre = 0) (n = 979)
(proportion de personnes employées à temps plein)



Remarque : « EES » désigne les apprenants dont la plus récente formation a eu lieu dans un établissement d'enseignement supérieur, et « hors EES » désigne les apprenants dont la plus récente formation a été suivie en dehors du système d'enseignement supérieur (n = 979).

Source : Signal49 Recherche.

Les apprenants de moins de 36 ans sont également plus susceptibles de déclarer un revenu annuel de 60 000 \$ ou plus lorsque leur plus récente formation a été suivie en dehors du système d'enseignement supérieur, comparativement à leurs pairs formés exclusivement au sein de ce système. Chez les apprenants de 36 ans et plus, toutefois, les revenus sont généralement similaires, peu importe le parcours de formation (voir le Graphique 8).

Ces différences liées à l'âge persistent dans les modèles de régression qui intègrent une interaction entre l'âge et le parcours de formation, et qui tiennent compte du genre, du groupe de population et du temps écoulé depuis la formation (voir l'annexe B, tableaux 1 à 4).

Graphique 8

La formation offerte hors EES est associée à des revenus plus élevés

Q: Quelle est votre tranche de revenu actuel avant impôts?
(recodage : 60 000 \$ et plus = 1; moins de 60 000 \$ = 0) (n = 800)
(proportion de personnes qui gagnent 60 000 \$ et plus)



Remarque : « EES » désigne les apprenants dont la plus récente formation a eu lieu dans un établissement d'enseignement supérieur, et « hors EES » désigne les apprenants dont la plus récente formation a été suivie en dehors du système d'enseignement supérieur (n = 979).

Source : Signal49 Recherche.

Des avantages qui dépassent l'emploi et les revenus

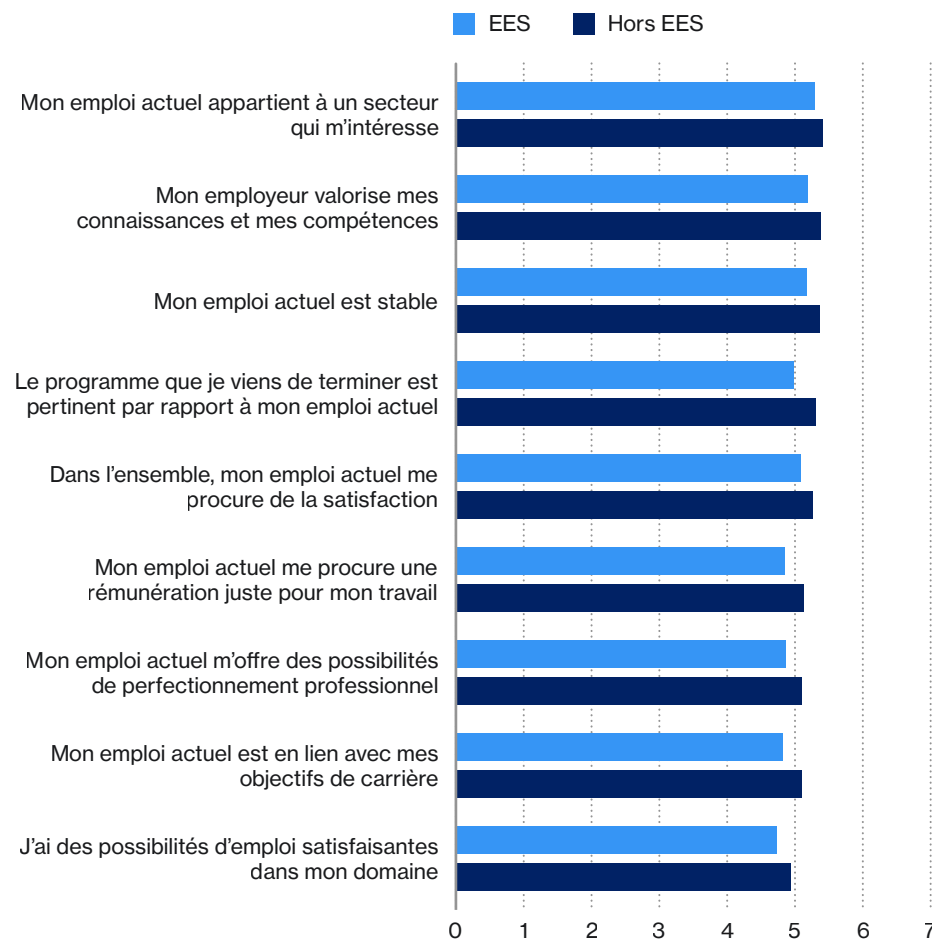
Les apprenants dont la plus récente formation a eu lieu en dehors du système d'enseignement supérieur déclarent des niveaux plus élevés de satisfaction au travail et envers leur carrière que ceux formés uniquement au sein de ce système, ce qui donne à penser que les avantages de la formation obtenue en dehors du système d'enseignement supérieur dépassent le cadre des revenus et de l'emploi (voir le Graphique 9). Même si les écarts sont modestes, la tendance demeure.



Graphique 9

La formation offerte hors EES est associée à une plus grande satisfaction professionnelle

Q: Veuillez indiquer votre niveau d'accord avec les énoncés suivants (n = 820–847)
(note moyenne sur une échelle de 1 [tout à fait en désaccord] à 7 [tout à fait d'accord])



Remarque : « EES » désigne les apprenants dont la plus récente formation a eu lieu dans un établissement d'enseignement supérieur, et « hors EES » désigne les apprenants dont la plus récente formation a été suivie en dehors du système d'enseignement supérieur. Les réponses « Ne sais pas » ont été recodées comme données manquantes.

Source : Signal49 Recherche.

L'emploi est concentré dans des secteurs à forte demande

Les apprenants dont la plus récente formation a été suivie en dehors du système d'enseignement supérieur sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs où les pénuries de main-d'œuvre sont persistantes, notamment la construction, la fabrication ainsi que l'exploitation minière, pétrolière et gazière⁴, par rapport aux personnes formées exclusivement au sein de ce système. Cela s'applique aussi à certains secteurs à forte demande, comme la santé et l'éducation, quoique les apprenants formés uniquement dans le système d'enseignement supérieur soient plus susceptibles d'y travailler (voir le Graphique 10).

L'importance de ces parcours ressort dans des travaux de recherche antérieurs de Signal49, selon lesquels les postes vacants persistants dans ces secteurs ont réduit le PIB du Canada de 2,6 milliards de dollars en 2024⁵. Alors que les pénuries de main-d'œuvre continuent de freiner la productivité et la croissance, la formation offerte en dehors du système d'enseignement supérieur constitue une source importante de résilience pour la main-d'œuvre. En permettant aux personnes d'actualiser leurs compétences et de les mettre en pratique dans des secteurs à forte demande, ces parcours peuvent contribuer non seulement à de meilleurs résultats individuels, mais aussi à renforcer la capacité économique globale et la capacité d'adaptation du marché du travail.

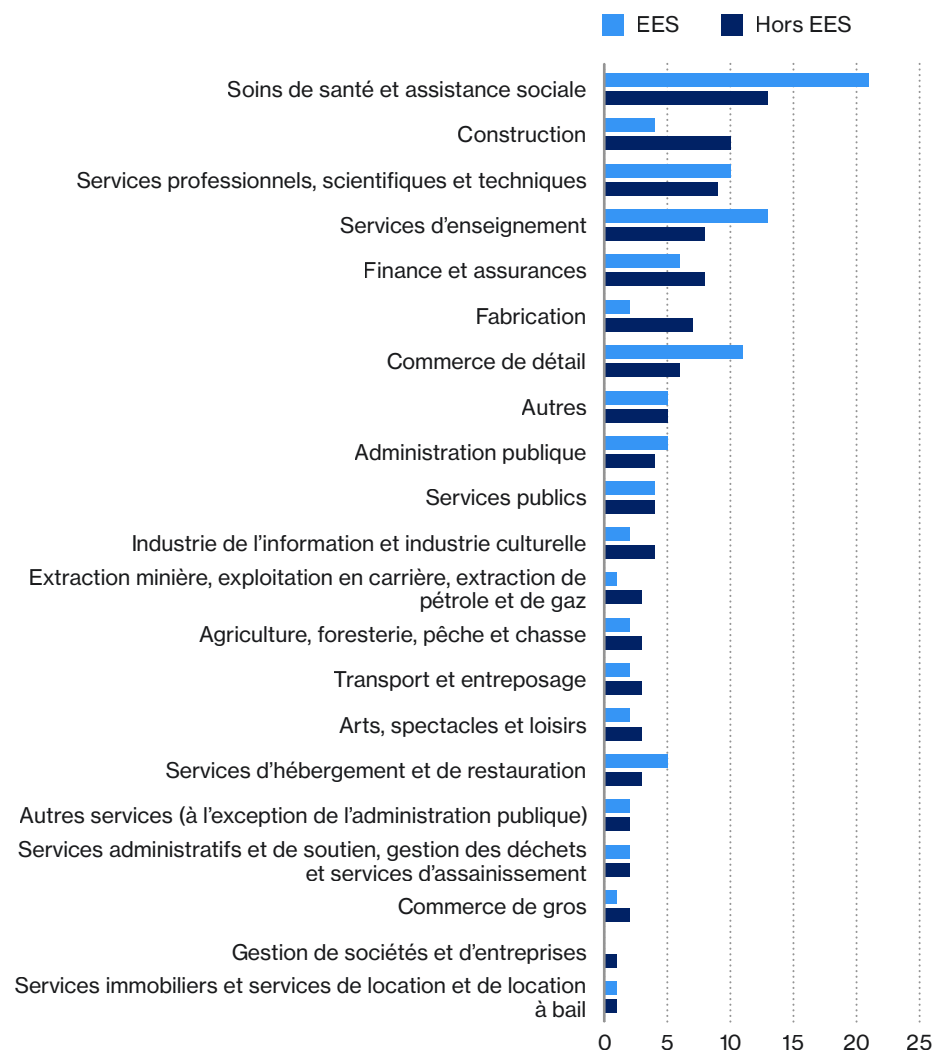
4 Signal49 Recherche, *En mode solutions*; et Signal49 Recherche, *Propulser notre avenir : les talents et la technologie dans les secteurs minier, pétrolier et gazier au Canada*.

5 Signal49 Recherche, *En mode solutions*.

Graphique 10

Une grande proportion des apprenants hors EES travaillent dans des secteurs où les pénuries de compétences sont bien documentées

Q: Dans quel secteur d'activité exercez-vous votre emploi actuel? (n = 855)
(pour cent)



Source : Signal49 Recherche.

Étendre la formation au-delà du système d'enseignement supérieur pour répondre aux besoins en main-d'œuvre

La plupart des apprenants qui suivent une formation en dehors du système d'enseignement supérieur détiennent déjà un titre obtenu dans ce système et utilisent cette formation pour approfondir ou actualiser leurs compétences dans leur domaine actuel. Cette tendance est notable, puisqu'au lieu de recourir à une formation additionnelle pour changer de carrière, les apprenants s'appuient sur leur formation antérieure pour suivre l'évolution des besoins en compétences, surtout dans les domaines en forte demande où la participation est la plus concentrée. Cela traduit la rapidité avec laquelle les besoins en compétences évoluent.

Les cadres stratégiques peuvent donc passer d'un système axé principalement sur l'obtention initiale d'un titre d'études supérieures à un système qui soutient activement un apprentissage distribué tout au long de la vie. Cela commence par une meilleure visibilité et une coordination accrue dans l'ensemble des fournisseurs de formation, ce qui permet aux apprenants, aux employeurs et aux organismes intermédiaires de mieux comprendre les options et d'arrimer la formation aux besoins du marché du travail. Cela nécessite aussi la modernisation des approches de financement afin de refléter la façon dont les compétences se développent réellement : il faut donc élargir le soutien aux programmes plus courts et modulaires et veiller à ce que les fournisseurs de grande qualité, mais non rattachés à un établissement d'enseignement supérieur, soient intégrés aux mécanismes de financement public.

Parallèlement, les gouvernements peuvent intégrer plus pleinement la formation dispensée en dehors du système d'enseignement supérieur aux stratégies visant la main-d'œuvre et différents secteurs, particulièrement ceux qui sont aux prises avec des pénuries persistantes et où l'on sait que ces parcours jouent déjà un rôle. De telles mesures peuvent être assorties d'approches proportionnées et axées sur les résultats en matière d'assurance de la qualité, qui maintiennent les normes tout en préservant la souplesse et la capacité de réponse qui caractérisent ces fournisseurs.

Collectivement, ces changements permettraient au Canada de s'attaquer plus efficacement aux pénuries de compétences en mobilisant toute l'étendue de son écosystème existant de compétences et de formation.



Annexe A

Méthodologie

À propos de la recherche

Nous examinons le rôle, la portée et l'incidence des programmes d'éducation et de formation offerts en dehors du système formel d'enseignement supérieur. Nous cherchons à répondre aux questions de recherche suivantes :

1. Quels types d'établissements de formation autres que les établissements d'enseignement supérieur (hors EES) exercent leurs activités au Canada?
2. Comment les premiers résultats sur le marché du travail des diplômés hors EES se comparent-ils à ceux des diplômés d'EES au Canada?
3. Quelles sont les perceptions des apprenants et des employeurs à l'égard de la formation offerte hors EES dans des secteurs clés? Comment ces perceptions influent-elles sur les décisions d'inscription des apprenants et les pratiques d'embauche des employeurs?
4. Quels mécanismes de politique publique, de financement et d'assurance de la qualité pourraient renforcer le rôle et l'arrimage des fournisseurs non rattachés à un établissement d'enseignement supérieur au sein de l'écosystème canadien des compétences et de la formation?

Pour répondre à ces questions, nous avons interrogé 1 010 apprenants partout au Canada ayant terminé une formation officielle au cours des trois dernières années. Pour 505 d'entre eux, leur plus récente formation a été suivie en dehors du système d'enseignement supérieur; et pour les autres 505 répondants, leur plus récente formation a été suivie au sein de ce système. Le présent exposé des enjeux expose les résultats de ce sondage. Nous avons également mené des entrevues auprès de la direction de divers établissements et tenu des groupes de discussion avec des employeurs. Nous présenterons les résultats de ces démarches dans un rapport à paraître.

Éthique

Veritas, un comité d'éthique de la recherche indépendant, a examiné ce projet et approuvé tous les instruments. Les réponses au sondage ont été recueillies de façon anonyme, et nous avons garanti la confidentialité des participants.

Données du sondage

Voulant analyser les interactions des apprenants avec l'écosystème canadien des compétences et de la formation, nous avons interrogé 505 personnes dont la plus récente formation a eu lieu en dehors du système public d'enseignement supérieur. Pour comparer leurs parcours, nous avons également interrogé 505 autres apprenants ayant reçu leur plus récente formation dans un établissement public d'enseignement supérieur.

Pour constituer un échantillon national, nous avons collaboré avec Leger, une entreprise canadienne d'études de marché, qui a réalisé le sondage en mars et avril 2026. Leger recrute les participants par l'entremise de son groupe d'étude en ligne en ciblant des apprenants dont le profil est déjà établi partout au Canada. Pour pouvoir participer au sondage, les apprenants devaient être âgés de 18 ans ou plus et avoir terminé leur plus récente formation au cours des trois dernières années.

Le questionnaire comportait des questions à choix multiples et des questions fondées sur l'échelle de Likert qui permettaient de recueillir les points de vue, les expériences et les résultats des apprenants. Le sondage recueillait aussi des renseignements démographiques, notamment l'âge, le genre, le groupe de population et la province de résidence.

Analyse des données

Nous avons effectué des analyses univariées afin d'examiner la distribution des principales variables, dont le type d'établissement où la formation a eu lieu, les raisons de suivre une formation, la durée du programme, les facteurs qui ont influencé le choix du programme, le domaine d'études, le niveau de scolarité le plus élevé, la situation d'emploi, le revenu, le secteur d'activité et les caractéristiques sociodémographiques. Nous avons réalisé des analyses bivariées pour évaluer la variation des principaux résultats (emploi et revenus) selon les sous-groupes, par exemple la situation d'emploi en fonction du type d'établissement où la plus récente formation a été suivie. Nous avons utilisé des tableaux croisés pour examiner les liens entre variables catégorielles et une analyse de variance unidirectionnelle (ANOVA à un facteur) pour mesurer les écarts de résultats moyens entre les apprenants en EES et les apprenants hors EES.

Nous avons utilisé des modèles de régression logistique pour analyser la relation entre la formation offerte par des fournisseurs non rattachés à un EES et la situation sur le marché du travail, tout en tenant compte des caractéristiques démographiques. Les résultats étudiés étaient la situation d'emploi (employé à temps plein par rapport à non employé à temps plein) et le revenu annuel déclaré (60 000 \$ et plus par rapport à moins de 60 000 \$). Le modèle 1 comprenait le type d'établissement (catégorie de référence : établissement d'enseignement supérieur), l'âge (catégorie de référence : apprenants de moins de 36 ans), le genre (catégorie de référence : femmes), le groupe de population (catégorie de référence : personnes blanches) et le temps écoulé depuis la fin de la formation (catégorie de référence : moins de 12 mois). Le modèle 2 ajoutait un terme d'interaction pour évaluer si le lien entre le type d'établissement et les résultats sur le marché du travail variait selon l'âge des apprenants. Le modèle 3 reprenait le modèle 2 et y ajoutait les domaines d'études.

Pour faciliter l'interprétation, nous présentons des probabilités prédites et des effets marginaux moyens pour les principales variables indépendantes, en complément des rapports de cotes (voir l'annexe B, tableaux 1 à 4).

Comme ces analyses reposent sur des données d'enquête d'observation, les résultats doivent être interprétés comme des associations et non comme des effets causals.

Bien que les modèles tiennent compte de plusieurs caractéristiques observées, des facteurs non mesurés, comme la motivation, l'expérience de travail antérieure, le soutien des employeurs ou des avantages préexistants sur le marché du travail, peuvent aussi déterminer les choix de formation et les résultats sur le marché du travail.

Nous avons analysé les données de sondage au moyen de SPSS et de RStudio.

Annexe B

Tableaux supplémentaires

Tableau 1

Modèles de régression logistique permettant de prédire l'emploi à temps plein (rapports de cotes) (n = 979)

Variable	Modèle 1 Rapport de cotes	Modèle 2 Rapport de cotes	Modèle 3 Rapport de cotes
Hors EES	1,08	1,39	1,26
Âge (36 ans ou plus)	1,79*	3,45*	3,51*
Hors EES x âge (36 ans ou plus)		0,37*	0,32*
Hommes	1,89*	1,86*	1,81*
Non binaire	0,46	0,45	0,41
Non blanc	1,06	1,06	1,05
Formation reçue il y a plus d'un an	1,62*	1,57*	1,55*
Domaine d'études	Non	Non	Oui

Remarque : Les rapports de cotes supérieurs à 1 indiquent une probabilité plus élevée d'emploi, tandis que ceux inférieurs à 1 indiquent une probabilité plus faible, par rapport au groupe de référence; *p < 0,05.
Source : Signal49 Recherche.

Tableau 2

Prévisions relatives à l'emploi à temps plein issues des modèles 2 et 3 (probabilités prédites et effets marginaux moyens) (n = 979)

Moins de 36 ans	Modèle 2 Probabilité prévue	Modèle 3 Probabilité prévue
EES	0,54*	0,56*
Hors EES	0,62*	0,61*
Effet marginal moyen	0,08	0,05
36 ans et plus	Modèle 2 Probabilité prévue	Modèle 3 Probabilité prévue
EES	0,79***	0,8*
Hors EES	0,67***	0,64*
Effet marginal moyen	-0,12*	-0,16*

Remarque : Les probabilités prédites peuvent varier de 0 à 1. L'effet marginal moyen correspond à la variation discrète de la probabilité entre le groupe des apprenants en EES et le groupe des apprenants hors EES; *p < 0,05.

Source : Signal49 Recherche.

Tableau 3

Modèles de régression logistique permettant de prédire un revenu de 60 000 \$ ou plus
(odds ratios) (n = 800)

Variable	Modèle 1 Rapport de cotes	Modèle 2 Rapport de cotes	Modèle 3 Rapport de cotes
Hors EES	1,28	1,44*	1,43
Âge (36 ans ou plus)	2,65*	3,56*	3,54*
Hors EES x âge (36 ans ou plus)		0,62	0,63
Hommes	1,93*	1,91*	1,79*
Non binaire	0,25	0,25	0,24
Non blanc	0,81	0,81	0,75
Formation reçue il y a plus d'un an	1,18	1,17	1,15
Domaine d'études	Non	Non	Oui

Remarque : Les rapports de cotes supérieurs à 1 indiquent une probabilité plus élevée d'emploi, tandis que ceux inférieurs à 1 indiquent une probabilité plus faible, par rapport au groupe de référence; *p < 0,05.
Source : Signal49 Recherche.

Tableau 4

Prévisions de revenus de 60 000 \$ ou plus selon les modèles 2 et 3
(probabilités prédites et effets marginaux moyens) (n = 800)

Moins de 36 ans	Modèle 2 Probabilité prévue	Modèle 3 Probabilité prévue
EES	0,46*	0,47*
Hors EES	0,55*	0,55*
Effet marginal moyen	0,09*	0,08

36 ans et plus	Modèle 2 Probabilité prévue	Modèle 3 Probabilité prévue
EES	0,74*	0,74*
Hors EES	0,72*	0,72*
Effet marginal moyen	-0,02	-0,02

Remarque : Les probabilités prédites peuvent varier de 0 à 1. L'effet marginal moyen correspond à la variation discrète de la probabilité entre le groupe des apprenants en EES et le groupe des apprenants hors EES; *p < 0,05.
Source : Signal49 Recherche.

Annexe C

Bibliographie

Signal49 Recherche (anciennement Le Conference Board du Canada). *En mode solutions : Remédier aux graves pénuries de compétences dans les domaines de la santé, des métiers et des technologies au Canada*. Mars 2025. https://www.signal49.ca/product/remedier-aux-graves-penuries-de-competences-au-canada_mars2025/.

Signal49 Recherche. *Suivre les trajectoires de carrière pour prévoir les compétences*. Février 2026. https://www.signal49.ca/product/suivre-les-trajectoires-de-carriere-pour-prevoir-les-competences_fev2026/.

—. *Propulser notre avenir : les talents et la technologie dans les secteurs minier, pétrolier et gazier au Canada*. Avril 2026. https://www.signal49.ca/product/tech-automation-and-talent-in-mining-and-oil-gas_apr2026/.

—. « Libérer le potentiel de compétences du Canada – Le rôle de l'éducation et de la formation en dehors du système d'enseignement supérieur ». Mai 2026. https://www.signal49.ca/in-fact/education-et-formation-en-dehors-du-systeme-denseignement-superieur_mai2026/.

Remerciements

Cette recherche a été réalisée grâce au soutien financier du programme Compétences futures du gouvernement du Canada. Signal49 Recherche est un fier partenaire de recherche du consortium du Centre des Compétences futures.

De nombreux collègues ont contribué à la réalisation de cette recherche.

Adam Vanzella Yang, Ph. D., chercheur principal, et Jane Hutchison, Ph. D., directrice principale, Éducation et compétences, ont conçu ce projet de recherche et rédigé ce rapport de données. Tanzeela Faisal, M. Éd., chercheuse, a apporté son soutien à la recherche.

Janine Knight-Grofe, Ph. D., directrice, Éducation et compétences, Leslie Twilley, Ph. D., directrice de la recherche, et Michael Burt, MBA, vice-président, ont commenté les versions préliminaires de ce rapport de données. Le graphisme du document a été réalisé par Natasha Delrosario, graphiste.

Nous remercions également les membres du comité consultatif de recherche pour leurs commentaires et leur appui à cette recherche :

- **Curtis Clarke**, associé, Propero Learning Systems Inc.
- **Shawn Newman**, directeur de la recherche et de la conception des programmes, Skills for Change
- **Heather McLean**, directrice générale adjointe, Bridges Niagara
- **Kate O'Neil**, vice-présidente, Skills Council of Canada
- **Lovey Sidhu**, directrice du développement de la main-d'œuvre, SkillPlan

Libérer le potentiel de compétences du Canada : Le rôle de l'éducation et de la formation en dehors du système d'enseignement supérieur

Signal49 Recherche

Pour citer ce rapport : Signal49 Recherche. *Libérer le potentiel de compétences du Canada : Le rôle de l'éducation et de la formation en dehors du système d'enseignement supérieur*, Ottawa, Signal49 Recherche, 2026.

Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Signal49 Recherche assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.

Ce document est disponible sur demande dans un format accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.

Agent d'accessibilité, Signal49 Recherche

Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262 | Courriel : accessibility@signal49.ca

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028

AERIC Inc. est un organisme de bienfaisance indépendant enregistré au Canada qui exerce ses activités sous le nom de Signal49 Recherche.



Où le savoir
inspire l'action