Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Lier la psychométrie et les compétences dans un projet d'emploi des jeunes soutenu par la technologie — Project Integrate

PARTENAIRES
Ontario Tourism Education Corporation (OTEC)

EMPLACEMENTS
Alberta
Colombie Britannique
Nouvelle-Écosse
Ontario

FONDS VERSÉS
2 494 016 $

PUBLIÉ
Août 2025

COLLABORATEUR
Steve Tobin

Sommaire

À mesure que l'écosystème des services d'emploi au Canada évolue, une approche plus efficace et simplifiée de l'adoption et de l'utilisation des technologies pourrait soutenir les jeunes en recherche d'emploi et les fournisseurs de services d'emploi. Les fournisseurs de services sont confrontés à un large éventail d'outils numériques qui pourraient les aider dans leur travail, mais ils peuvent se sentir hésitants ou non équipés en regard de leur utilisation. Les personnes en recherche d'emploi entrent dans un monde où les carrières non linéaires sont de plus en plus courantes et où les jeunes ne sont peut-être pas conscients de toutes les options offertes.

L'Ontario Tourism Education Corporation (OTEC), en collaboration avec MaRS Discovery District et First Work, a mis sur pied Project Integrate afin d'améliorer l'écosystème des services d'emploi pour les jeunes au Canada. L'initiative a adopté une approche écosystémique pour comprendre l'utilisation de la technologie chez les fournisseurs de services d'emploi et a exploré l'idée d'un parcours unique d'emploi et de formation axé sur la technologie pour les jeunes.

Un sondage mené dans le cadre du projet a montré que plus de 350 outils numériques étaient utilisés par les fournisseurs, un nombre qui a probablement augmenté depuis. Les obstacles et les catalyseurs à l'utilisation de la technologie ont été mis en évidence aux niveaux individuel, organisationnel et systémique. Un essai sur le terrain de deux outils numériques — une évaluation psychométrique et une plateforme d'avancement de carrière — a permis d'accroitre les connaissances et la motivation de la majorité des 850 personnes en recherche d'emploi qui les ont essayés. En collaboration avec des fournisseurs d'emploi de partout au pays, on a identifié un cheminement de carrière en cinq phases distinctes.

Les résultats du projet suggèrent que l'utilisation de la technologie pour soutenir l'emploi des jeunes pourrait être améliorée si les obstacles à l'utilisation étaient éliminés et si les fournisseurs de services comprenaient les avantages et étaient mieux équipés pour naviguer dans les outils. De plus, le cheminement de carrière qui a été élaboré peut servir de cadre pour rationaliser et identifier les outils et les services les plus appropriés en fonction de la phase dans laquelle la personne en recherche d'emploi se trouve.

PERSPECTIVES CLÉS

1. Sur les 850 personnes en recherche d'emploi qui ont utilisé une évaluation psychométrique et une plateforme d'avancement de carrière, plus de 80 % ont déclaré une meilleure connaissance de leurs propres capacités et intérêts, et 85 % étaient plus motivées en regard de leur parcours professionnel.

2. Un parcours d'emploi comportant des phases distinctes peut servir de cadre aux fournisseurs de services pour sélectionner et offrir des outils et des services plus adaptés à chaque phase de la recherche d'emploi.

3. Le fait de doter les fournisseurs de services d'emploi des compétences nécessaires pour naviguer dans la gamme d'outils numériques tout en tenant compte des obstacles et des catalyseurs à leur utilisation peut favoriser l'adoption de la technologie.

L'enjeu

Les réalités actuelles et futures de l'écosystème des services d'emploi présentent à la fois des défis et des opportunités, en particulier pour les jeunes en recherche d'emploi. Des initiatives et des programmes de financement fédéraux ont cherché à relever les défis liés aux compétences partout au pays. Cependant, le système demeure en grande partie disparate en ce qui concerne les besoins et les capacités technologiques des jeunes. Diverses études ont mis en évidence la nécessité d'une approche plus unifiée et plus globale des services d'emploi. Un autre défi est que la prestation des services d'emploi se fait à l'échelle locale, dans un réseau complexe et stratifié.

Les parcours professionnels non linéaires sont de plus en plus courants. Les jeunes en recherche d'emploi ne sont peut-être pas au courant des nouvelles possibilités d'emploi ou ne sont pas en mesure de reconnaitre que leur propre expérience est transférable. C'est particulièrement vrai pour les jeunes qui s'intéressent aux carrières dans le tourisme et l'hôtellerie.

L'utilisation efficace des outils numériques et une solide compréhension des obstacles individuels, organisationnels et systémiques pourraient permettre une approche plus systématique et intégrée. La combinaison d'outils numériques dans le cadre d'un parcours de formation bien établi pourrait offrir une approche plus simplifiée et personnalisée des services d'emploi, laquelle répondrait aux défis actuels tout en améliorant le processus d'exploration de carrière pour les jeunes au Canada.



Ce que nous examinons

Project Integrate a exploré l'impact potentiel et la faisabilité d'un parcours unique d'emploi et de formation axé sur la technologie et destiné aux jeunes. Les principaux participants comprenaient l'OTEC, First Work et MaRS Solutions Lab, ainsi que des fournisseurs de services d'emploi de partout au Canada. Les publics visés étaient les prestataires de services d'emploi et les jeunes en recherche d'emploi.

Le projet visait à mieux comprendre comment les outils numériques pourraient appuyer les décisions de carrière des jeunes au Canada et faciliter le travail des fournisseurs de services d'emploi. En collaboration avec des fournisseurs de services d'emploi de partout au Canada, le projet a examiné :

- Le paysage actuel des outils numériques utilisés dans les services d'emploi.

- Les obstacles et les catalyseurs à l'adoption de la technologie par les fournisseurs.
- La valeur perçue de deux technologies spécifiques par les personnes en recherche d'emploi.

Une des technologies étudiées par le projet était ALiGN, une évaluation psychométrique permettant d'explorer les traits de personnalité et les intérêts. L'autre était planext, une plateforme d'avancement de carrière qui identifiait les opportunités d'emploi et les cheminements de carrière potentiels, les compétences et l'expérience nécessaires pour saisir ces opportunités, et des liens vers des formations pertinentes. La technologie ALiGN a été offerte par l'OTEC, et la plateforme planext a été développée par MaRS et Google.

✔ Ce que nous apprenons

Les sondages, les essais sur le terrain et la mobilisation des fournisseurs de services d'emploi ont donné lieu à un certain nombre de constatations pertinentes pour le domaine des services d'emploi. Le sondage a révélé que les fournisseurs de services d'emploi utilisent plus de 350 outils d'emploi différents. En fait, les responsables du projet ont noté que le nombre d'outils a probablement augmenté de façon spectaculaire pendant et après la pandémie.

Lors de la première phase d'expérimentation sur le terrain, 300 demandeurs d'emploi ont testé soit ALiGN, l'évaluation psychométrique, soit planext, la plateforme d'avancement de carrière. Dans la deuxième phase, 850 personnes en recherche d'emploi ont utilisé les deux outils. Parmi ce groupe, 82 % ont déclaré avoir acquis des connaissances sur les forces de leur personnalité, sur les cheminements de carrière alignés sur leurs intérêts et sur la planification des cheminements de carrière. De plus, 85 % se sentaient plus motivées dans leur parcours professionnel.

Les obstacles et les catalyseurs à l'utilisation de la technologie
Pour les usagères et usagers individuels, les principaux obstacles à l'utilisation étaient le manque de clarté de la valeur de l'outil et un plus grand fardeau administratif. Les principaux catalyseurs étaient la technologie pertinente et les systèmes conviviaux. Au niveau organisationnel, le mauvais alignement et la peur de l'automatisation étaient des obstacles, tandis que l'engagement de la direction et des communications cohérentes étaient des catalyseurs importants.

On a identifié cinq étapes du parcours d'emploi des jeunes : découverte (planification), développement (développement des compétences), positionnement (CV, réseautage), candidature (recherche d'emploi) et jumelage (entrevues, implication de l'employeur).

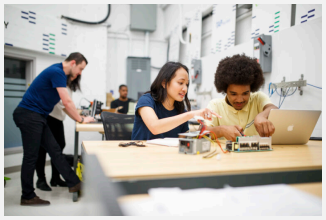
À la lumière de ces constatations, plusieurs leçons clés ont été mises en évidence :

- Déterminer comment les avantages de la technologie l'emportent sur les risques permettra une plus vaste adoption.
- La connaissance du parcours d'accès à l'emploi peut permettre une utilisation plus adaptée des outils et de la formation.
- Doter les prestataires de services d'emploi des compétences et des connaissances nécessaires pour explorer les nouvelles technologies les aidera à adopter les bons outils.

Pourquoi c'est important

À mesure que les progrès technologiques se poursuivent et que le paysage de l'emploi continue d'évoluer, une approche intégrant ces deux considérations continuera d'être pertinente pour les programmes et les politiques des services d'emploi.

Les leçons soulignent le besoin d'apprentissage continu et d'adaptation dans le secteur des services d'emploi. L'abondance d'outils numériques disponibles exige que les responsables de la planification des programmes d'emploi adoptent une approche systématique pour les sélectionner et les utiliser. La formation continue et le soutien du personnel doivent lui permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour appliquer des technologies efficaces et pertinentes qui répondent aux demandes changeantes du marché du travail. La réussite de l'adoption de tout outil numérique dépendra de l'élimination des obstacles à l'utilisation et de la promotion de facteurs habilitants, comme une approche centrée sur l'usagère ou l'usager, lors de la conception et de la mise en œuvre.



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

Les perspectives d'emploi des jeunes (soit généralement la tranche d'âge des 15-24 ans) et leurs résultats sur le marché du travail se caractérisent par leur nature cyclique, c'est-à-dire que l'emploi des jeunes est affecté de manière disproportionnée par les ralentissements économiques, comparativement aux adultes.

Du point de vue de la personne en recherche d'emploi, la possibilité d'utiliser plusieurs outils numériques étayés par des preuves de leur efficacité, à différentes phases de son parcours professionnel augmente les connaissances et la motivation. Les responsables de la planification des services d'emploi peuvent également en tenir compte.

Lire le rapport

Prochaines étapes

Les enseignements et les conclusions du projet ont orienté le rapport thématique *État des compétences* du CCF. Ce rapport a examiné les conclusions et les premières leçons d'un large éventail de projets qui ont testé l'efficacité de la formation aux compétences numériques ciblant une population spécifique d'apprenantes et apprenants de divers domaines, y compris les travailleuses et travailleurs en milieu de carrière, les étudiantes et étudiants, les jeunes travailleuses et travailleurs et les adultes ayant une faible culture numérique.

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
Tobin, S. (2025). *Rapport Perspectives de projet — Lier la psychométrie et les compétences dans un projet d'emploi des jeunes soutenu par la technologie — Project Integrate*. Ontario Tourism Education Corporation. Toronto : Centre des Compétences futures.

Funded by the Government of Canada's Future Skills Program

Canada

Lier la psychométrie et les compétences dans un projet d'emploi des jeunes soutenu par la technologie — Project Integrate 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