



Parcours vers l'emploi : La microcertification, l'apprentissage intégré au travail et l'information sur le marché du travail

La [communauté de pratique](#) (CdP) du [Centre des compétences futures](#) (CCF) est un réseau pancanadien qui offre aux intervenant.e.s en développement des compétences et de la main-d'œuvre de divers secteurs et industries des occasions de réseautage, de partage et d'apprentissage par les pairs. Dans le cadre de la CdP, le [Réseau Impact Recherche Canada](#) (RIRC) organise en collaboration avec le CCF des activités d'apprentissage par les pairs en ligne afin de faciliter des discussions ouvertes et informelles entre pairs.

Le 24 avril 2025, le RIRC et le CCF ont organisé un groupe d'apprentissage par les pairs (GAP) intitulé [Parcours vers l'emploi : La microcertification, l'apprentissage intégré au travail et l'information sur le marché du travail](#). Le but de ce GAP était de créer un espace de discussions ouvertes et informelles pour le partage d'idées.

Au cours de cette session, [Jean-Pierre Giroux](#), président, [Consortium pour l'excellence manufacturière](#) (EMC), a expliqué que l'apprentissage sur le lieu de travail n'est pas seulement une question de développement professionnel individuel, mais qu'il peut aussi être lié aux objectifs généraux de l'organisation. Les participant.e.s ont ensuite partagé leur expérience sur des initiatives d'apprentissage au travail qui ont été mises en place dans leurs organisations. En petits groupes dirigés, les discussions se sont poursuivies autour des questions suivantes :

Quels sont des exemples d'initiatives ou d'expériences réussies de votre organisation en matière de mise en œuvre de l'apprentissage appliqué sur le lieu de travail? Dans un environnement où l'apprentissage est plus court et plus ciblé en fonction des compétences, quelles sont les approches de votre organisation?

SOMMAIRE DES DISCUSSIONS

Il revient d'abord à la direction d'accorder une priorité à la formation au travail. Les participant.e.s ont expliqué qu'une organisation peut avoir besoin d'une équipe qui se consacre spécifiquement à l'apprentissage des employé.e.s, et que cette dernière doit compter sur l'appui de la direction et de l'équipe de gestion. Dans les organisations, on devrait mettre en place une culture qui reconnaît que les employé.e.s méritent qu'on consacre du temps et des ressources à leur perfectionnement pour qu'ils puissent ainsi suivre l'évolution constante du marché du travail. Parmi les suggestions, citons la création d'une communauté de pratique où les employé.e.s se réunissent chaque mois pour discuter de leur progrès en matière de développement professionnel et de comment leurs compétences sont alignées sur les objectifs de l'entreprise. Un autre exemple est l'apprentissage mutuel entre différents services par le biais de l'observation au travail, du travail en collaboration, ou les deux.

Il faut exploiter l'IA pour l'apprentissage. Les participant.e.s ont également discuté de l'influence de l'IA et de son utilisation par les organisations pour améliorer les compétences de leurs employé.e.s. Par exemple, quel peut être l'impact sur le rendement lorsqu'on utilise l'IA pour extraire les statistiques, et repérer et analyser des données, mais pas pour interpréter les données? En outre, pourrait-on se servir de l'IA pour transformer le contenu des microcrédits en du contenu plus accessible aux apprenant.e.s ayant des styles d'apprentissage différents?

On pense que les réponses deviendront plus claires au fur et à mesure que des projets liés à l'IA seront menés sur le lieu de travail.

Il est nécessaire de combler le fossé entre la formation formelle et l'expérience professionnelle de premier niveau.

Des inquiétudes ont été exprimées quant à l'insuffisance des mesures prises pour aider les nouveaux diplômé.e.s à acquérir l'expérience professionnelle de base nécessaire pour décrocher un emploi dans leur secteur d'activité. Les participant.e.s ont suggéré que, à l'instar de l'apprentissage des métiers, l'apprentissage intégré au travail devrait commencer plus tôt, que ce soit au niveau secondaire ou post-secondaire, plutôt qu'avoir lieu à la toute fin du cycle d'études. Si on se veut réaliste, une période d'apprentissage intégré au travail de six à huit semaines serait idéale pour une exposition adéquate des étudiant.e.s au travail et l'acquisition de certaines compétences clés. Parmi les autres suggestions visant à combler le fossé, citons l'appel au gouvernement fédéral pour qu'il incite les nouveaux diplômé.e.s à occuper des postes subalternes dans certains secteurs, tels que les technologies de l'information et de la communication (TIC), l'intégration par les municipalités et les régions des « déficits de compétences » dans leurs plans de développement économique, l'intégration par les établissements d'enseignement formels des compétences liées au lieu de travail dans les programmes d'études et l'introduction d'un plus grand nombre de formations de type apprentissage du côté de l'industrie.

SOMMAIRE DES DISCUSSIONS

L'industrie peut répondre beaucoup plus rapidement aux besoins et aux demandes du marché que les établissements d'enseignement. Dans les établissements polytechniques, on a constaté qu'il est possible de créer des programmes adaptés aux demandes actuelles du marché, d'élaborer des programmes d'études avec des compétences pertinentes pour le marché du travail et de mettre en œuvre un apprentissage intégré au travail pour leurs étudiant.e.s. Or, on constate aussi que tout cela se fait à un rythme qui est plus beaucoup lent comparativement aux microcréditations proposées par les employeurs. Sur le lieu de travail, les employeurs sont aux premières lignes pour observer les tendances du marché du travail, les changements politiques et les besoins et défis de l'industrie. En conséquence, ils sont bien placés pour réagir rapidement, soit en s'opposant aux changements ou en orientant leurs approches, selon les besoins. On souligne en outre la nécessité pour les entreprises de prendre en charge la formation et d'en faire une priorité, plutôt que de laisser aux individus le soin de suivre des cours pendant leur temps libre.

Dans le contexte de la main-d'œuvre vieillissante, il est essentiel de miser sur l'apprentissage tout au long de la vie. Les participant.e.s ont discuté du fait que les entreprises ne peuvent pas se permettre de négliger le développement continu des compétences, d'autant plus que les membres de la population active vit plus longtemps et, par conséquent, qu'ils contribuent plus longtemps au marché du travail que les générations précédentes. Les travailleur.se.s ont bien compris qu'ils ne pouvaient pas se permettre de stagner dans leur carrière. Les employeurs devraient faire le même constat et reconnaître et soutenir l'apprentissage tout au long de la vie de leurs employé.e.s. Les employeurs devraient faire partie de l'écosystème qui équipe la main-d'œuvre des compétences et de la résilience nécessaires pour naviguer dans le climat politique actuel et dans le contexte de l'intégration accélérée de la technologie de l'IA sur le lieu de travail, tout en garantissant la durabilité et l'inclusivité au travail.

L'industrie doit orienter la formation. Les participant.e.s ont noté que l'industrie est la mieux placée pour informer les employé.e.s, les chercheur.se.s d'emploi et les étudiant.e.s sur les connaissances et les compétences nécessaires sur le marché du travail d'aujourd'hui. D'un point de vue éducatif, l'engagement de l'industrie dans la conception des programmes d'études, la rencontre avec les étudiant.e.s et la création de solides opportunités de mentorat et d'occasions de développement de compétences d'affaires par le biais de stages d'apprentissage intégrés au travail contribueraient grandement à combler le fossé entre la théorie et la pratique.

Garantir la pertinence et le caractère pratique de l'apprentissage et l'adapter aux compétences de base permettrait également d'obtenir des résultats significatifs et d'améliorer la productivité. Une personne a mentionné un programme dans le cadre duquel un projet « par l'industrie » a débouché sur une session de formation de trois semaines au cours de laquelle des professionnel.le.s de l'industrie ont soutenu des chercheur.se.s d'emploi. Le résultat a été un taux d'embauche de 50 % après la formation.

La formation doit être adaptée au public. Des questions ont également été soulevées sur l'offre de formation, notamment qu'il est important de comprendre le public cible et d'adapter le format de la formation pour répondre à ses besoins. Par exemple, une personne a expliqué que certains segments de la population vieillissante de l'organisation ne se sentaient pas à l'aise avec un apprentissage entièrement en ligne. Il faut considérer cela dans le développement de formation ou trouver d'autres stratégies. Cette personne a dit que lorsqu'on a permis aux travailleur.se.s d'imprimer le matériel, le taux de participation à la formation a bondi de 25 %. D'autres participant.e.s ont indiqué que la mémorisation n'est peut-être pas le meilleur moyen de retenir de nouvelles informations et que la formation doit être très concrète. Une personne a cité en exemple un format d'apprentissage multimodal et hybride, qui a fonctionné avec succès, avec un taux de placements professionnels de 95 %. Il est donc important de veiller à ce que la formation soit adaptée aux apprenant.e.s. Cela permettra de recruter davantage de personnes désireuses d'être formées et d'augmenter le taux de rétention de celles qui terminent la formation.

La formation doit être dispensée dans une optique d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Enfin, les participant.e.s estiment que la formation doit s'adresser à toutes les populations, y compris les personnes les plus vulnérables. Parmi les exemples, citons les microcertifications pour les survivant.e.s de violence familiale et les personnes qui ont quitté l'école prématurément. Cela offre des programmes ciblés pour permettre à ces personnes de s'intégrer ou d'améliorer leurs compétences sur le marché du travail. D'autres participant.e.s ont évoqué la possibilité de rejoindre les populations des centres non urbains de l'ouest et de l'est du Canada (par exemple, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse) où il est difficile de trouver un emploi. On a aussi fait remarquer que certains groupes peuvent être confrontés à des obstacles systémiques sur le marché du travail et que les programmes et les stratégies devraient être conçus pour éliminer ces obstacles.

RESSOURCES

Voici quelques-unes des ressources partagées par les participant.e.s au cours du GAP.

IA et apprentissage

[“How AI is Blowing Up Corporate Learning Market: The Whole Story”](#) (balado sur l'IA et comment il fait exploser le marché de l'apprentissage en entreprise) : Il ne fait aucun doute que l'IA fait désormais partie du portrait dans les secteurs de l'éducation et de la main-d'œuvre. Dans ce balado, Josh Bersin (fondateur et PDG, The Josh Bersin Company) explique l'origine de l'IA, son nouveau rôle et les dix principales implications pour l'apprentissage et le développement, les professionnels de la formation, les équipes des ressources humaines (RH) et les employés du monde entier.

[How AI for Training and Development is Transforming Corporate Learning Strategies](#) (Comment l'IA transforme les stratégies d'apprentissage des entreprises dans le contexte de la formation et du perfectionnement) : Cet article présente six cas de figure pour les entreprises qui utilisent l'IA afin de rendre la formation et le développement plus attrayants et plus utiles.

[The OECD Artificial Intelligence Policy Observatory](#) (observatoire des politiques d'IA de l'OCDE) : L'IA s'intègre rapidement à nos économies, à nos sociétés et à nos environnements. Elle est porteuse de formidables opportunités, mais aussi de risques. Aucun pays ou acteur économique ne peut s'attaquer seul aux questions liées à l'IA. L'OCDE estime que le monde doit coordonner les actions face à l'IA, notamment par une [coopération internationale, multidisciplinaire et multipartite](#), afin de garantir que le développement et l'utilisation de l'IA [profitent aux personnes et à la planète](#).

Apprentissage appliqué

[Global Centre for Work-Applied Learning \(GCWAL\)](#) (Centre mondial pour l'apprentissage appliqué au travail) : Le Centre permet aux gestionnaires, à leurs équipes et à leurs organisations de mettre en œuvre le changement et d'entreprendre une recherche pratique en utilisant le modèle de l'apprentissage appliqué au travail. On fournit des ressources pour en savoir plus sur le modèle et les différents types de programmes disponibles.

[The Training Industry](#) (Le secteur de la formation) : On fournit des informations, des points de vue et des ressources pour aider les organisations à gérer plus efficacement les activités de formation. Il s'agit d'une collection de ressource experte pour les professionnel.le.s de l'apprentissage.

Ils y trouveront de l'information sur les meilleures pratiques et les approches innovantes pour développer des formations efficaces et créer des environnements de confiance et de partage de l'information.

[Thompson Rivers University \(TRU\)'s Credit Bank](#) (Banque de crédit de l'université Thompson Rivers) : L'UTR a mis en place un [projet de microcrédits](#) étonnant qui vise à évaluer jusqu'à 50 microcrédits en vue de l'obtention éventuel de crédits académiques. Cela inclut les microcrédits financés par les provinces et ceux développés de manière indépendante. Le projet devrait créer de nouvelles options pour les apprenant.e.s tout au long de la vie et correspond à la demande du marché du travail, ce qui signifie qu'il existe des possibilités de mettre cet apprentissage en pratique.

Lieux propices à l'apprentissage

[“Good practices in Europe for supporting employers to promote skills development”](#) (Rapport sur les bonnes pratiques en Europe pour aider les employeurs à promouvoir le développement des compétences) : Dans ce [rapport](#), on examine un cadre qui soutient l'investissement dans le développement des compétences par les employeurs par le développement d'un ensemble de politiques comprenant des mesures financières et non financières. Le rapport présente des résultats intermédiaires et vise à décrire les bonnes pratiques dans d'autres pays européens pour aider les employeurs à promouvoir le développement des compétences.

[“Cities of Learning: Embedding regenerative lifelong-learning in place”](#) (Villes d'apprentissage : Intégrer l'apprentissage régénératif tout au long de la vie sur place) : La Royal Society for Arts (RSA), Manufactures and Commerce est un réseau mondial d'acteur.ice.s du changement qui œuvrent pour permettre aux personnes, aux lieux et à la planète de prospérer en harmonie. Les villes d'apprentissage sont un mouvement de personnes et de lieux qui s'engagent à favoriser, à valider et à relier l'apprentissage dans les villes et les régions afin de soutenir une économie régénératrice. Le RSA soutient les dirigeant.e.s locaux grâce à une infrastructure numérique, à la conception de systèmes d'apprentissage et à un réseau national de pairs afin de transformer les écosystèmes d'apprentissage en vue d'obtenir de meilleurs résultats pour les personnes, les lieux et la planète.

RESSOURCES

Diversification de sa main-d'œuvre

[“Strategic Workforce Planning: Unlocking Future Capabilities”](#) (Planification stratégique des effectifs : Débloquer les capacités futures) : La planification stratégique des effectifs est une discipline essentielle qui aide les entreprises à définir ce dont elles ont besoin en termes de personnel et d'organisation pour mettre en œuvre leur stratégie. Dans ce court livre électronique, on explique ce qu'est réellement la planification stratégique des effectifs, en quoi elle diffère de la planification opérationnelle des effectifs et pourquoi tant d'organisations peinent à la mettre en œuvre.

[“Return on Investment: Industry Leadership on Upskilling and Reskilling Their Workforce”](#) (Retour sur l'investissement : Le leadership de l'industrie en matière d'amélioration et de renouvellement des compétences de sa main-d'œuvre) : Ce rapport donne un aperçu de la manière dont certaines entreprises canadiennes créent une culture de l'apprentissage continu pour s'assurer que les employé.e.s possèdent les compétences dont ils ont besoin. Il s'appuie sur des études de cas d'AT&T, de la Banque Scotia, de la Banque TD, d'Accenture et de Walmart, qui « recyclent » les compétences de la main-d'œuvre.

[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](#) : Productivité accrue, rétention et parcours de carrière) : Ce rapport examine une collaboration entre le Centre des compétences futures (CCF) et le [Work-Based Learning Consortium](#) (WBLC) qui s'est concentrée sur l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience dans le contexte de l'amélioration des compétences dans plusieurs domaines de travail. Le projet visait également à obtenir des informations supplémentaires et à tester de nouvelles méthodes d'apprentissage de l'IA, des modes de formation mixtes ainsi que l'évolutivité et la transférabilité de leur approche à de nouveaux secteurs à travers le Canada.

[État des compétences : L'engagement efficace des employeurs dans le développement des compétences – De la rhétorique aux solutions](#) : Dans ce rapport, on explore ce qu'est un engagement efficace des employeurs dans le développement des compétences.

REJOIGNEZ-NOUS !

Pour en savoir plus et participer aux futurs groupes d'apprentissage par les pairs, inscrivez-vous à notre [liste de diffusion](#) et consultez notre [site web](#).