

# 2022

---

## Ressources, services et mesures des centres de carrières : une enquête comparative pancanadienne.

### SOMMAIRE

Présenté par:

**prepped**<sup>TM</sup>



# SOMMAIRE

Chacun sait qu'améliorer ses perspectives d'emploi est la principale raison pour laquelle des étudiantes et des étudiants choisissent d'entreprendre des études postsecondaires. De fait, selon l'enquête de 2022 sur les intérêts professionnels de la firme Brainstorm menée auprès de plus de 20 500 étudiantes et étudiants canadiens de niveau collégial et universitaire, 61,2 % de la clientèle étudiante déclarent « se préparer à un emploi ou une carrière » comme principal incitatif. Vient ensuite loin en deuxième place, avec seulement 37,8 %, « parfaire mes connaissances dans un domaine d'étude » (Brainstorm Strategy Group, 2022).

Les centres de carrières sont apparus pour la première fois sur les campus sous forme de services rémunérés offerts par les établissements postsecondaires dans les années 1940 alors que la possibilité de faire des études universitaires semblait ne plus être destinée uniquement à une élite composée d'hommes blancs. Les établissements postsecondaires ont progressivement ouvert leurs portes aux femmes et aux minorités visibles, parallèlement au retour de vétérans de la Deuxième guerre mondiale, issus de toutes les classes de la société et désireux de se reconvertir par le biais d'études supérieures. Les centres de carrières sont devenus parties intégrantes des campus universitaires et collégiaux dès le début des années 1960, dans l'espoir que les établissements d'enseignement prennent en charge les services d'emploi pour étudiants alors que les perspectives d'emploi de diplômés étaient étroitement liées au concept d'études supérieures (Teal & Herrick, 1962).

Pourtant, force est de constater encore aujourd'hui, soixante ans plus tard, le manque significatif de macro-données objectives sur le fonctionnement des centres de carrières en milieu postsecondaire au Canada. L'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs a voulu combler cette lacune par l'entremise de trois sondages élaborés spécifiquement pour fournir aux chefs de file des services d'orientation des données comparatives dans trois principaux secteurs :

- Les ressources financières, humaines et spatiales ;
- Les services offerts aux étudiants, aux anciens diplômés, aux employeurs et autres parties prenantes ;
- Les paramètres recueillis et consignés.

Cette enquête a été menée à trois reprises, soit en 2016, 2019 et 2022, pour permettre d'étudier les tendances sur une période de six ans et d'émettre des recommandations en matière de pratique. Le présent sommaire donne un aperçu de haut niveau de certaines des conclusions fondamentales nées de l'analyse des données.

Pour l'intégralité des résultats et des recommandations pratiques additionnelles, veuillez consulter le rapport de recherche complet sur le site [www.cacee.com](http://www.cacee.com).

## Méthodologie

Dix spécialistes des carrières de haut niveau de tous les coins du Canada, incluant des membres du Comité de pratique fondée sur des données probantes de l'ACSEE, ont décidé en juin 2016 de siéger bénévolement sur un comité d'experts pour réviser la version préliminaire et les questions du sondage et en vérifier la généralité et la clarté sous deux formats conceptuels. L'outil d'enquête final de 2016 comportait 158 questions et prenait deux heures pour y répondre. Des représentants de 63 centres de carrières distincts y avaient répondu dès décembre 2016.

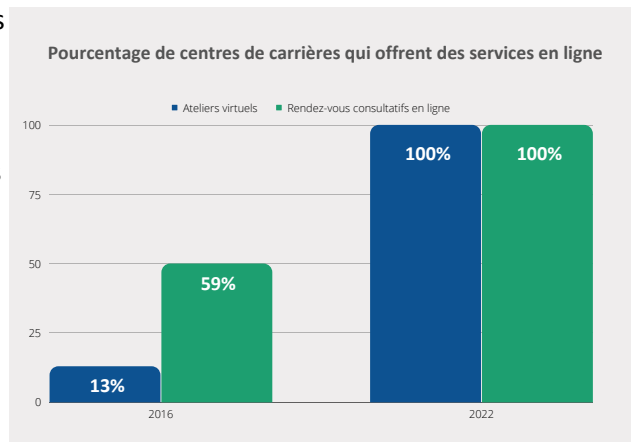
Il était prévu de publier à nouveau en 2019 le rapport de recherche comportant des données actualisées. Une première version abrégée de 68 questions a été envoyée aux destinataires et à de nouvelles personnes-ressources identifiées de concert avec le Brainstorm Strategy Group. Les questions ouvertes avaient été supprimées pour diminuer considérablement le temps requis pour répondre au sondage. Au total, 95 centres des carrières ont répondu au sondage.

Le sondage a été repris en 2022, en anglais et en français, avec cette fois 132 questions dont plusieurs ouvertes. Les questions issues du sondage original ont été reprises. L'ACSEE et Prepped, le sponsor du sondage, y ont intégré de nouvelles questions. Les questions ouvertes différaient de celles de 2016 afin de refléter les enjeux actuels du développement professionnel. Trente-neuf participants ont répondu au sondage de 2022.

# PRINCIPALES CONCLUSIONS:

## COVID-19

L'événement qui a eu le plus d'impact sur le sondage de 2022 est sans contredit la perturbation du système intégral d'études postsecondaires engendrée par la pandémie de COVID-19 dès mars 2020. Les participants au sondage croient que la COVID-19 aura des répercussions à long terme sur le fonctionnement futur des centres de carrières, notamment au regard de l'offre virtuelle souhaitable par rapport au présentiel, la totalité les centres envisageant de maintenir un modèle hybride pour les principaux services aux étudiants. Cette transition a aussi modifié les attentes en termes de conditions de travail du personnel et des compétences et habiletés requises selon les différentes fonctions occupées dans les centres de carrières. Plusieurs centres ont fait état d'un important roulement de personnel en raison de l'épuisement et de l'emphase mise sur le bien-être pour empêcher le départ du personnel de valeur.



Ils ont aussi déclaré avoir revu leurs descriptions de tâches des recrues afin de privilégier le coaching individuel plutôt que la création et la gestion d'événements ainsi que qu'une compétence accrue au regard des diverses technologies.

## Estompement entre le « monde professionnel » et le « monde universitaire »

La frontière entre le milieu « professionnel » et le milieu « universitaire » s'estompe. L'emphase mise au niveau provincial sur l'apprentissage en milieu de travail et l'apprentissage expérientiel est sans doute un des principaux vecteurs de cet estompement. À titre d'exemple, seulement 18 % des centres de carrières collaboraient en 2016 avec le corps professoral pour concevoir des travaux de réflexion sur l'apprentissage pré ou post-expérientiel. Ce pourcentage est passé à 47% en 2022. Une tendance similaire peut être observée dans le cadre d'autres activités universitaires traditionnelles, notamment l'élaboration de travaux axés sur la carrière et la mise sur pied d'activités expérientielles, telles que les visites d'entreprises proposées par les différents établissements.

Le nombre de centres de carrières qui ont adopté des résultats d'apprentissage pour leurs programmes et leurs services est un autre indicateur. En 2016, à peine un tiers d'entre eux l'avaient fait alors que cette proportion est passée à la moitié en 2022. Le Cadre de compétences de l'ACSEE exclut pour l'instant la conception de programmes d'études, l'expertise pédagogique, la demande de subventions et les capacités de levée de fonds. Les attentes relatives aux compétences professionnelles dans ces domaines devront suivre au fur et à mesure qu'évolue le rôle des centres de carrières.

## Autochtonisation et initiatives d'EDIA

Si certains centres de carrières ont obtenu des résultats concrets en matière d'initiatives d'intégration, d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA), la plupart des centres éprouvent des difficultés à apporter des changements à ce sujet. À peine un tiers des centres de carrières rapportent avoir fourni à leur personnel une formation à la culture autochtone ou une formation en EDIA plus généralisée. Malgré certains engagements institutionnels à cet égard et la recherche qui semble confirmer la nécessité d'une telle formation pour assurer aux étudiantes et étudiants un environnement d'apprentissage sécuritaire (Joncas et Pilote, 2021 ; Ramji, Kines, Hancock et McRae, 2021), des centres de carrières ne sont toujours pas parvenus à adopter et à intégrer ces principes à leurs activités quotidiennes. Il faut donc prioriser et cibler davantage cette démarche.

Activités d'EDIA	Pourcentage de centres de carrières
Formation du personnel aux enjeux d'EDIA.	36%
Partenariats avec des secteurs intégrant des initiatives d'EDIA.	26%
Révision des pratiques de recrutement des centres de carrières.	18%
Intégration de pratiques d'EDIA aux guides des employés.	16%
Représentation au sein des comités institutionnels.	13%
Comité des centres de carrières sur les enjeux d'EDIA.	13%
Recrutement de personnel de centre de carrières axé sur les enjeux d'EDIA.	11%

Pour soutenir la population étudiante, des centres de carrières rapportent avoir conçu des ateliers, du matériel et des services adaptés à diverses populations, encouragé la participation aux activités et événements institutionnels, et s'être efforcés de rendre leurs espaces physiques et numériques plus inclusifs. Le groupe méritant l'équité le plus souvent cité comme ayant reçu des services spécialisés est celui des étudiants étrangers.

## Meilleur ressourcement des centres de carrières

Les centres de carrières connaissent un meilleur ressourcement depuis 2016, tant sur le plan financier que de la dotation en personnel. Le budget de fonctionnement moyen par étudiant a augmenté de près de 50 % pour atteindre 28 \$ par étudiant. Les centres de carrières ont aussi vu leur personnel professionnel augmenté de 33 %, soit une réduction du rapport personnel professionnel/étudiant de 45 %.

Malgré ces améliorations, plusieurs centres de carrières se disent encore sous-équipés pour répondre aux attentes de leurs établissements, sachant pourtant que de bons résultats au niveau de l'emploi a un impact positif sur le recrutement en général.

	2016	2022	Change
Budget de fonctionnement moyen de tous les centres de carrières.	\$110,842	\$162,563	46.70%
Budget de fonctionnement moyen par étudiant de tous les centres de carrières.	\$19	\$28	47.40%
Nombre moyen de membres de personnel professionnel	9	12	33.3%
Nombre d'étudiants par membre du personnel professionnel	2315	1284	-44.5%

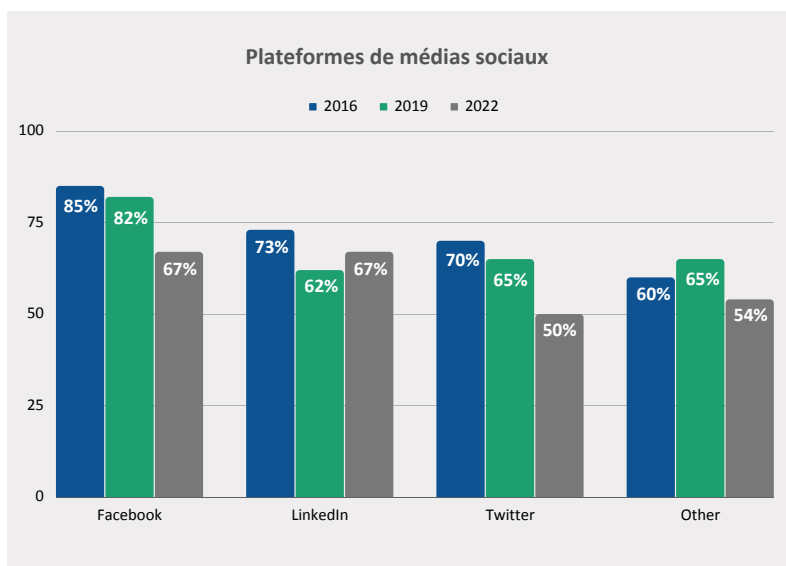
Les données indiquent également que le financement par subvention ne dominait pas en 2016 car aucun centre ne l'incluait dans l'établissement de son budget. Toutefois en 2022, plus de 30 % des centres ont bénéficié d'un soutien partiel par le biais de subventions. Cette tendance illustre parfaitement la valeur accrue accordée à ces services par les intervenants extérieurs.

Obtenir des subventions extérieures en identifiant et en demandant des subventions, et gérer des initiatives financées au nom des établissements, sont des compétences émergentes recherchées chez les professionnels des centres de carrières.

## Le taux d'utilisation des centres de carrières demeure faible

La méconnaissance des services offerts par les centres de carrières est la deuxième problématique la plus rapportée. En effet, les centres de carrières estiment qu'en moyenne, seulement 26 % des étudiants admissibles font appel à leurs services. Bien que la question n'ait pas été posée en 2022, 40 % des centres de carrières accordent une place importante aux taux d'utilisation par la clientèle étudiante le moment venu d'établir leur budget. Les statistiques relatives à l'utilisation sont le type de données le plus fréquemment recueillies par les centres de carrières. Il est clair que la sensibilisation aux services offerts et leur utilisation subséquente est un enjeu important pour les centres de carrières.

Les médias sociaux constituent le moyen le plus efficace pour promouvoir les services aux étudiants. Si Facebook demeure l'application la plus populaire chez les 18 à 29 ans, Youtube gagne vite du terrain. Pour les centres de carrières qui choisissent les médias sociaux comme principales plateformes de marketing, l'utilisation de la vidéo permet de transmettre des messages authentiques et intéressants quant à la valeur des services d'orientation professionnelle authentique et devrait donc être mise à profit.



## PRINCIPALES CONCLUSIONS:

Cette étude donne un bref aperçu de la constante évolution des centres de carrières au niveau postsecondaire. Alors que les centres de carrières tentent de répondre à la demande croissante d'imputabilité, plus de données sont requises pour mieux comprendre les tendances, les réussites et les défis potentiels. La publication de ce rapport est une première étape. Reprendre cette enquête et cette analyse à tous les trois ans en y intégrant les leçons apprises et les tendances observées, fournirait aux centres de carrières plus de renseignements référentiels pour établir leurs processus de planification stratégique.

## BIBLIOGRAPHIE

- Brainstorm Strategy Group. (2022). Brainstorm Career Interests Survey. Toronto, ON: Brainstorm Strategy Group. Retrieved from [www.brainstorm.ca](http://www.brainstorm.ca)
- Joncas, J. A., & Pilote, A. (2021). The role of guidance professionals in enhancing the capabilities of marginalized students: the case of indigenous women in Canada. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 405-427.
- Mulder, M. (2021, June 9). Social Media Demographics for Higher Ed—2021. Retrieved June 17, 2022, from <https://blog.campussonar.com/blog/social-media-demographics-for-higher-ed-2021>
- Ramji, K., Kines, L., Hancock, R. L., & McRae, N. (2021). Developing and delivering a culturally relevant international work-integrated learning exchange for Indigenous students. *International Journal of Work-Integrated Learning, Special Issue*, 307-321.
- Teal, E. A., & Herrick, R. F. (Eds.). (1962). *The fundamentals of college placement* (2nd ed.). Bethlehem, PA: The College Placement Council.
- Zhong, M., & Shetty, T. (2021). *Diversity, Equity and Inclusion in Responsive Career Pathways*. Blueprint & Future Skills Centre.

## À propos des sponsors et partenaires de recherche :



L'ACSEE est le chef de file canadien de la transition du postsecondaire au monde professionnel. Outre la possibilité d'offrir une voie nationale, l'Association propose aux éducatrices et éducateurs en orientation, ainsi qu'aux employeurs, des services de développement professionnel et des avenues de réseautage pour soutenir la prochaine génération de talents.



Créée par des professionnels des ressources humaines, la plateforme Prepped vient en aide aux étudiantes et étudiants du postsecondaire en termes de planification, de préparation, de pratique et de rétroaction dans leur recherche d'emploi.

## À propos des auteurs :

La Dre Christine Sjolander est actuellement vice-présidente de l'enseignement à la School of Business de l'Université Capilano. Elle donne aussi des cours sur l'apprentissage en milieu de travail. Bien que membre du corps enseignant, elle a passé plus de 25 ans dans des services de développement de carrières, tant aux États-Unis qu'au Canada. Elle est une adepte du développement professionnel pour tous. En matière de recherche elle s'intéresse à la façon dont les établissements postsecondaires soutiennent l'apprentissage et la réussite étudiante par l'entremise d'activités curriculaires et extracurriculaires.

Assistant de recherche Jugad Singh Dodd termine un baccalauréat en administration des affaires à l'Université Capilano. Passionné de recherche, il aime travailler avec des personnes ayant des vues similaires. Parmi ses intérêts, notons la recherche, l'analyse, l'investissement et l'apprentissage. Jugad souhaite poursuivre ses études avec une maîtrise en administration des affaires afin de mieux comprendre les concepts inhérents au monde des affaires et devenir un modèle pour autrui.

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec les auteurs à l'adresse [christinesjolander@capilanou.ca](mailto:christinesjolander@capilanou.ca).