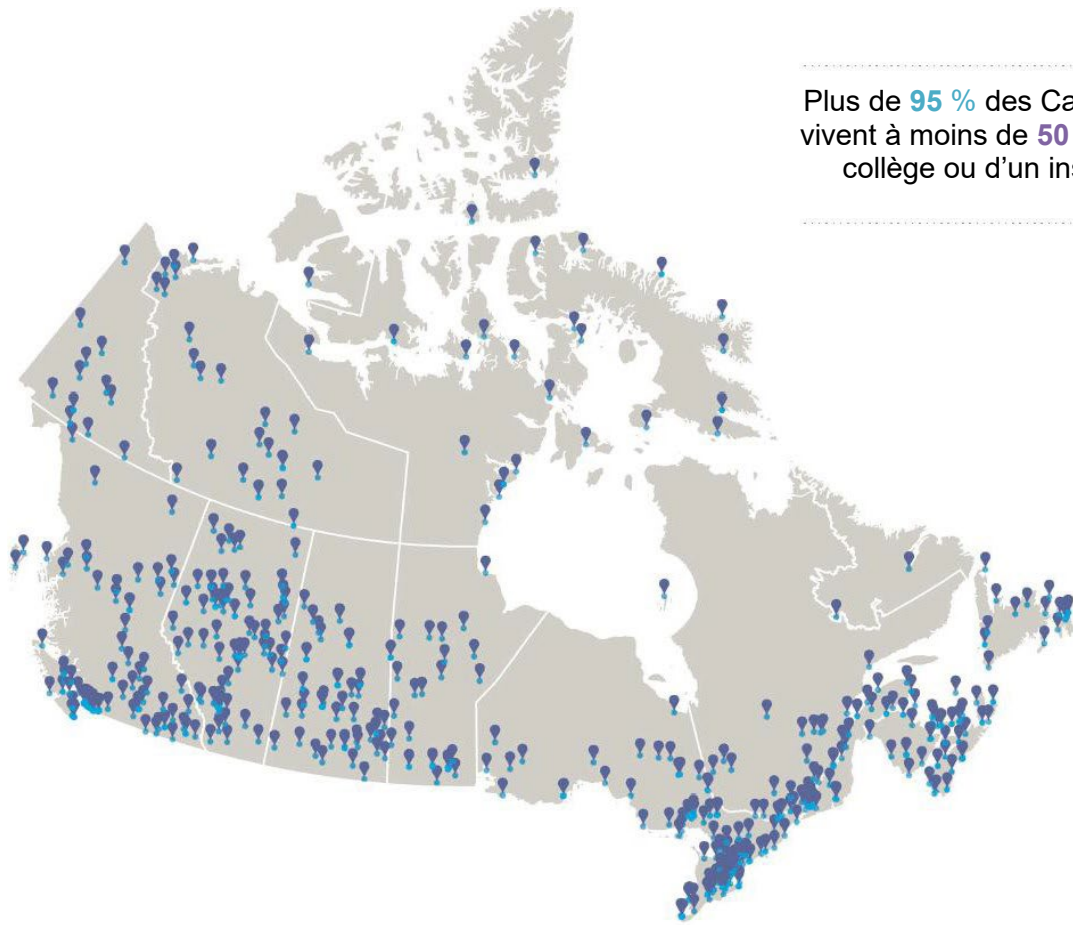


**Les collèges du Canada :  
Préparer les travailleurs à l'économie des soins**



Plus de **95 %** des Canadiens  
vivent à moins de **50 km** d'un  
collège ou d'un institut.

**Comité permanent des ressources humaines, du développement des  
compétences, du développement social et de la condition des personnes  
handicapées**

**Avril 2022**

# Les collèges du Canada : Préparer les travailleurs à l'économie des soins

Résumé.....	1
<b>1. À propos de Collèges et instituts Canada.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Introduction et contexte.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Créer une formation adaptée au marché du travail pour l'économie des soins.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Prochaines étapes : les collèges et l'économie des soins.....</b>	<b>7</b>
<b>5. Les collèges et les besoins du marché du travail.....</b>	<b>8</b>

# Sommaire

Au moment où le Canada se remettait de la pandémie de COVID-19, une crise à laquelle on s'attendait depuis longtemps est apparue, ajoutant d'autres difficultés à une situation déjà complexe : la pénurie de main-d'œuvre et de compétences. Les changements démographiques entraînés par le vieillissement de la population et la baisse des taux de natalité, combinés à une économie qui connaît une évolution sans précédent sous l'effet des progrès technologiques, ont transformé notre façon de travailler et ont entraîné une pénurie de travailleurs possédant les compétences recherchées. Peu de secteurs ont connu des pénuries de main-d'œuvre aussi graves que ceux de l'économie des soins, qui comprend les travailleurs de la santé, les préposés en soutien aux soins et les éducatrices et éducateurs de la petite enfance.

Pour surmonter ces difficultés, les collèges<sup>1</sup> évoluent et s'adaptent pour mieux doter les apprenants des compétences dont ils ont besoin, de la manière dont ils en ont besoin. Les apprenants s'attendent à être préparés pour l'avenir, et les directeurs des collèges anticipent les besoins de notre économie, puis ils forment, perfectionnent et recyclent les penseurs et les exécutants. Et ils le font rapidement et de manière innovante.

Pendant la pandémie, les collèges se sont rapidement tournés vers l'apprentissage en ligne, le soutien des efforts communautaires en santé et les partenariats avec de petites et moyennes entreprises pour répondre à leurs besoins en matière de recherche et de commercialisation. Ils continuent de montrer la voie en offrant une éducation fondée sur les compétences qui prépare les étudiants aux emplois d'aujourd'hui et de demain. Les collèges ont également été les pionniers du changement éducatif, répondant à la demande de programmes rapides et accessibles en offrant un nombre croissant de formations de courte durée permettant aux apprenants d'acquérir rapidement les compétences et les aptitudes recherchées, notamment au moyen de microcertificats, de formations continues et de contrats de formation. Ces offres aident les travailleurs à améliorer rapidement leurs compétences, permettent aux Autochtones d'accéder au développement des talents et facilitent l'intégration des nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Le Canada étant confronté à des pénuries de main-d'œuvre et de compétences sans précédent, les collèges du Canada sont des partenaires essentiels pour faire en sorte que notre économie des soins soit forte, résiliente et innovante. C'est dans ce but que CICan formule les recommandations suivantes :

1. Permettre aux Canadiens de se perfectionner ou de se recycler rapidement afin d'occuper des postes dans l'économie des soins en fournissant un soutien fédéral à l'élaboration d'options de formation souples et accessibles et de parcours d'apprentissage novateurs, tels que les microcertifications, qui permettent de constituer une main-d'œuvre plus forte, de meilleure qualité et plus résiliente dans l'économie des soins.
2. Accroître l'accès aux possibilités d'apprentissage intégré au travail (AIT) et aux stages cliniques, notamment en investissant dans des approches novatrices d'AIT, pour s'assurer que les acteurs de l'économie des soins disposent des aptitudes et des compétences nécessaires pour réussir.
3. Veiller à ce que les travailleurs de la santé et les autres acteurs de l'économie des soins aient accès à des espaces de formation pour débiter et progresser dans leur carrière, en investissant dans les infrastructures afin d'augmenter le nombre de laboratoires et de salles de classe dans les collèges.
4. Soutenir le marché du travail du Canada en mettant l'accent sur l'information sur le marché du travail pour faire en sorte que les besoins en formation répondent aux besoins en main-d'œuvre et en compétences de l'économie des soins.
5. Élargir le bassin de talents du Canada en rendant les étudiants étrangers diplômés des collèges admissibles à la résidence permanente et outiller les collèges afin qu'ils puissent offrir un soutien supplémentaire aux étudiants étrangers et aux résidents permanents en ce qui concerne leur établissement au Canada et leur intégration au marché du travail.

---

<sup>1</sup> Le terme « collèges » désigne collectivement les collèges, les instituts, les cégeps et les écoles polytechniques qui sont publics.

## **1. À propos de Collège et instituts Canada**

Collèges et instituts Canada (CICan) est le porte-parole de 143 écoles polytechniques collèges, instituts et cégeps publics canadiens, et un chef de file international en éducation pour l'emploi grâce à une programmation continue dans plus de 25 pays. Partout au Canada, nos membres collaborent avec les gouvernements, les industries et les organismes sans but non lucratif pour former des millions d'apprenants d'origines diverses. Ses membres contribuent à une croissance économique inclusive en générant plus de 190 milliards de dollars en retombées économiques annuelles et en travaillant avec une foule de partenaires privés et communautaires pour offrir plus de 10 000 programmes de formation à des étudiants en milieu urbain, rural, éloigné ou nordique.

## 2. Introduction et contexte

Dans le sillage de la pandémie de COVID-19, alors que le Canada se prépare à la reprise, une crise attendue depuis longtemps s'ajoute à une situation déjà complexe : la pénurie de main-d'œuvre et de compétences. Les changements démographiques entraînés par le vieillissement de la population et la baisse des taux de natalité, combinés à une économie marquée par une poussée sans précédent des progrès technologiques qui transforme notre façon de travailler, ont entraîné une pénurie de travailleurs possédant les compétences voulues. Cette situation crée un effet domino, de sorte que les pénuries de compétences et de main-d'œuvre touchent aussi bien les secteurs des banques que des métiers en passant par les soins de santé<sup>2</sup>.

La pandémie a exacerbé les pénuries anticipées dans le marché du travail dans de nombreux secteurs, y compris dans les professions qui font l'objet d'une attention particulière dans cette étude, soit les travailleurs de la santé et de la petite enfance, qui ont été en première ligne pendant la pandémie de COVID-19.

Selon les estimations, le nombre de postes vacants au Canada a atteint un niveau record, allant de 870 000 à 915 500<sup>3</sup>. Il y a quarante ans, on comptait sept travailleurs pour chaque retraité; ce nombre est aujourd'hui de trois, et d'ici 2036, on estime qu'il y aura deux travailleurs pour chaque retraité. Comme 23 % de la population active devrait avoir 65 ans ou plus d'ici 2024, le pays est confronté à la perspective d'une plus grande pénurie de main-d'œuvre, puisqu'on estime à 600 000 le nombre de travailleurs qui prendront alors leur retraite<sup>4</sup>. Les postes vacants dans le secteur de la santé ont eux aussi atteint un niveau record pendant la pandémie<sup>5</sup>. Avec près de 215 000 étudiants inscrits dans des programmes liés aux soins de santé en 2019-2020, l'enseignement postsecondaire jouera un rôle crucial pour combler ces postes vacants et ceux à venir<sup>6</sup>. D'autres secteurs de l'« économie des soins », en particulier les services de garde d'enfants, sont également confrontés à d'importantes pénuries. Statistique Canada a récemment constaté qu'en février 2021, l'emploi chez les éducateurs et éducatrices en garderie avait baissé de 21 % par rapport à l'année précédente, loin devant la baisse de 3 % de l'emploi total pour la même période. Compte tenu du besoin croissant de travailleurs dans l'économie des soins, il est nécessaire de former les travailleurs rapidement et de leur fournir les compétences nécessaires pour contrer la pénurie de main-d'œuvre.

L'embauche d'employés agiles, résilients et venant d'horizons diversifiés aidera l'économie canadienne à se rétablir. Et les collèges sont essentiels pour produire ces talents. En collaboration avec les chefs de file de l'industrie et de la collectivité, les collèges créent des possibilités qui permettent aux Canadiens d'entrer sur le marché du travail et aident ceux qui ont besoin de se recycler à retourner au travail. Les collèges préparent les apprenants au travail; 6,3 millions de Canadiens, soit le segment le plus important de la main-d'œuvre, ont un diplôme d'un collège. L'apprentissage fondé sur l'expérience aide les étudiants à acquérir les compétences axées sur l'emploi dont ils ont besoin pour réussir dès leur entrée sur le marché du travail.

L'éducation a changé. Les apprenants s'attendent à être préparés pour l'avenir. Les directeurs des collèges anticipent les besoins de notre économie, puis ils forment, perfectionnent et recyclent les penseurs et les exécutants. Et ils le font rapidement.

---

<sup>2</sup> Kevin Orland, « Banks facing severe talent shortage, RBC chief executive says », *Bloomberg News*, 12 janvier 2022, <https://financialpost.com/fp-finance/banking/rbc-ceo-mckay-sees-war-for-talent-topping-list-of-2022-concerns>.

<sup>3</sup> Nathan Janzen et Rannella Billy-Ochieng, « Squeeze Play: Higher wages alone won't solve Canada's labour shortage problem », RBC Thought Leadership, 9 novembre 2021, <https://thoughtleadership.rbc.com/squeeze-play-higher-wages-alone-wont-solve-canadas-labour-shortage-problem/>.

Statistique Canada, « Le Quotidien : Postes vacants, quatrième trimestre de 2021 », 22 mars 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220322/dq220322a-fra.htm>

<sup>4</sup> Janzen et Billy-Ochieng, RBC, « Squeeze Play ».

<sup>5</sup> Emerald Bensadoun, « Health care job vacancies in Canada are soaring despite COVID-19 demand. Here's why ». Global News, 24 mars 2021, <https://globalnews.ca/news/7713735/job-vacancies-canada-coronavirus/>.

<sup>6</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211124/dq211124d-fra.htm>

Pendant la pandémie, les collèges se sont rapidement tournés vers l'apprentissage en ligne, le soutien des efforts communautaires en santé et les partenariats avec de petites et moyennes entreprises pour répondre à leurs besoins en matière de recherche et de commercialisation. Les collèges ont été au cœur du changement éducatif, répondant à la demande de programmes rapides et accessibles en offrant un nombre croissant de formations accessibles et de courte durée, permettant aux apprenants d'acquérir rapidement les compétences et les aptitudes recherchées, notamment au moyen de microcertificats, de formations continues et de contrats de formation. Ces offres aident les travailleurs à améliorer rapidement leurs compétences, permettent aux apprenants autochtones d'accéder au développement des talents et facilitent l'intégration des nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Attirer des talents étrangers grâce à l'immigration et améliorer l'accès au marché du travail pour les groupes sous-représentés joueront un rôle essentiel pour combler les lacunes en matière de main-d'œuvre et de compétences et répondre aux besoins des employeurs canadiens. Les collèges offrent des programmes inclusifs pour tous les apprenants, y compris ceux qui sont issus de milieux défavorisés, ont un handicap ou appartiennent à des groupes culturels, ethniques et linguistiques diversifiés.

Les collèges sont le principal point d'accès à l'enseignement postsecondaire et au développement des compétences pour les apprenants autochtones. Avec plus de 300 programmes de certification adaptés aux apprenants et aux communautés autochtones, ils jouent un rôle important dans la promotion de la réconciliation.

Les collèges sont les piliers de l'économie canadienne. Comptant 1 900 programmes liés à la santé ou aux sciences de la vie et répartis sur 680 sites dans toutes les régions du Canada, ils octroient plus de 80 % des diplômes de niveau postsecondaire (certificats, diplômes et grades) dans le domaine de la santé et les domaines connexes (voir l'encadré 1). Qu'il s'agisse d'un diplôme de deux ou trois ans en hygiène dentaire ou en gestion de l'alimentation et de la nutrition, d'un baccalauréat en sciences infirmières, d'un certificat de paramédical en soins primaires ou d'une microcertification pour se préparer à une carrière dans le domaine de la santé, la plupart des personnes travaillant dans l'économie des soins fréquentent un collège ou un institut tout au long de leur carrière.

<b>Encadré 1 : Exemples de programmes collégiaux et universitaires dans le domaine de l'économie des soins</b>		
<b>Programme</b>	<b>Durée</b>	<b>Titre scolaire</b>
Soins primaires paramédicaux	8 mois	Certificat
Dépendances et santé mentale	1 an	Certificat d'études supérieures
911 et communications de sécurité publique	1 an	Certificat
Gestion des troubles cérébraux	1 an ou moins	Certificat d'études supérieures
Techniques de médecine transfusionnelle	4 mois	Certificat
Thérapie sportive et gymnastique rééducative	4 ans	Grade
Intégration professionnelle des infirmières ou infirmiers diplômés formés à l'étranger	1 an	Certificat d'études supérieures
Soutien aux patients souffrant d'affections respiratoires	8 heures	Microcertificat
Hygiène dentaire	2 ans	Diplôme
Soins infirmiers	4 ans	Baccalauréat
Gestion de l'alimentation et de la nutrition	2 ans	Diplôme

### ***Éducation collégiale : innovations en matière de formation***

La formation dans les collèges, les instituts, les cégeps et les écoles polytechniques suit une approche de l'apprentissage fondée sur les compétences qui renforce les liens avec la population active. Les diplômés acquièrent des connaissances pertinentes et développent les compétences techniques et non techniques nécessaires. Des enseignements ayant une expérience pratique de l'industrie assimilent, évaluent et mettent régulièrement à jour les compétences de chaque programme, en consultation avec des employeurs des secteurs privé et public, ce qui permet de s'assurer que les diplômés possèdent toujours les compétences recherchées par les employeurs. Cette collaboration avec les employeurs permet aussi aux collèges de rester sensibles aux réalités des économies locales et régionales.

Pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans l'ensemble de l'économie canadienne, une approche coordonnée et collaborative entre une multitude d'intervenants sera nécessaire. Une récente étude de Statistique

Canada a examiné les stratégies éducatives utilisées par les travailleurs déplacés dans la force de l'âge pour faire face à la perte d'un emploi. Les chercheurs ont constaté que, quel que soit le niveau d'études initial des travailleurs déplacés, l'option la plus fréquemment choisie après la perte d'un emploi est un programme d'un an, les programmes de formation technique et professionnelle étant généralement l'option privilégiée. Ces données montrent que lorsqu'ils cherchent à se recycler ou à se perfectionner, les Canadiens recherchent une formation courte et axée sur la carrière, et qu'ils se tournent vers les collègues pour l'obtenir.

La pandémie a accéléré le rythme des changements dans le secteur de l'enseignement postsecondaire, et de nouvelles approches de la formation s'imposent. Des microcertifications ont été créées pour répondre au besoin de perfectionnement et de recyclage des employés. Le besoin d'acquérir rapidement de nouvelles compétences qui en découle a créé une tendance en faveur de ces cours de courte durée axés sur les compétences précises exigées par les employeurs. En 2020, CICan a mené une enquête auprès de ses membres pour comprendre leur façon de penser et d'aborder les microcertifications. L'analyse a montré un grand intérêt pour les microcertifications au Canada et un certain niveau d'accord sur leur valeur.

Les répondants les considèrent comme un élément important de leur offre de programmes et conviennent qu'ils doivent être souples, validés, accessibles aux populations vulnérables et conçus de manière à pouvoir être cumulés pour permettre l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur. Tous ont souligné l'importance de la participation de partenaires commerciaux et sectoriels dans l'élaboration de ces cours.

Les membres de CICan ont régulièrement mis à profit de nouvelles technologies telles que les simulations, la réalité augmentée et la réalité virtuelle pour aider les étudiants à développer efficacement leur confiance et leurs compétences. Les sérieuses limitations que la pandémie a imposées à l'apprentissage intégré au travail (AIT) en personne, en particulier pour les stages cliniques dans les domaines de l'économie des soins, ont transformé les approches d'apprentissage des collègues et ont conduit à une croissance marquée de la formation pratique au moyen de la simulation et de la réalité virtuelle.

Si les collègues ont adopté des approches novatrices, ils ont néanmoins été confrontés à d'importantes difficultés qui ont mis en péril leur capacité à répondre rapidement aux besoins des employeurs et des étudiants. Le financement provincial des établissements stagne depuis 2010, et les établissements dépendent de plus en plus des droits de scolarité pour financer leurs activités<sup>7</sup>. Cette dépendance a entraîné des répercussions sur la capacité des collègues à élaborer et à adapter des programmes essentiels et à mettre à jour les infrastructures et les laboratoires nécessaires à la formation d'un grand nombre de personnes dans l'économie des soins. Pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences à court et à long terme, il est nécessaire de financer davantage les collèges publics. Avec les soutiens adéquats, les collèges peuvent continuer à innover et à mettre de l'avant une pédagogie et des outils de pointe pour permettre aux étudiants d'acquérir les compétences dont les employeurs ont besoin.

---

<sup>7</sup> <https://higherstrategy.com/community-college-revenues-2019-20/>.

### 3. Créer une formation adaptée au marché du travail pour l'économie des soins

Les collèges et instituts du Canada offrent des formations qui répondent aux besoins du marché du travail en collaborant avec des partenaires sectoriels locaux. En collaboration avec ses membres partout au Canada, CICan a élaboré des projets nationaux visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, en particulier dans l'économie des soins. Les collèges ont à plusieurs reprises établi des partenariats pour fournir des solutions innovantes aux besoins du marché du travail, faisant ainsi la preuve de leur souplesse et leur rapidité. Voici deux exemples de programmes novateurs lancés pendant la pandémie pour éliminer les obstacles à la formation du personnel de santé.

#### **Renforcer les capacités en soins de longue durée**

En décembre 2020, CICan et Emploi et Développement social Canada (EDSC) ont lancé le projet Renforcer les capacités en soins de longue durée. Ce projet pilote est une initiative nationale visant à remédier aux graves pénuries de main-d'œuvre dans ce secteur, pénuries exacerbées par la pandémie de COVID-19, en élaborant et en mettant en œuvre le programme de microcertificat entièrement subventionné pour les aides-préposés en soutien aux soins (APSS).

Le projet vise à tester un nouveau modèle de recrutement et de formation pour les APSS avec un programme de formation en ligne accéléré de six semaines, lequel est suivi d'un stage rémunéré, tout en élaborant un parcours de perfectionnement de carrière pour les travailleurs afin de leur permettre d'ajouter à leur microcertificat, jusqu'à l'obtention d'un certificat complet de préposé en soutien aux soins. CICan collabore également avec ses membres et des intervenants clés pour créer des normes professionnelles nationales pour le rôle de préposé en soutien aux soins.

#### **Virtu-AIT**

Les possibilités d'AIT et de stages cliniques pour les étudiants dans le domaine des soins de santé sont essentielles afin de leur permettre d'acquérir des compétences recherchées et prêtes à l'emploi et de s'assurer qu'ils sont prêts à pratiquer. Ces possibilités, déjà très limitées dans le domaine des soins de santé, ont été considérablement affectées par la pandémie de COVID-19. CICan a collaboré avec Simulation Canada ainsi qu'avec les responsables d'établissements postsecondaires de tout le pays pour concevoir et réaliser le projet Virtu-AIT, une initiative qui aide les étudiants de trois programmes de soins de santé (soins infirmiers, technologies de laboratoire médical et paramédecine) à acquérir des compétences pratiques et prêtes à l'emploi et à établir des liens essentiels avec les employeurs.

Plus de 130 simulations virtuelles ont été créées, ce qui a permis à 4 000 étudiants, dont 25 % faisaient partie de groupes sous-représentés, de suivre le programme Virtu-AIT entre septembre 2021 et le 31 mars 2022. Une situation clinique est présentée aux étudiants, qui doivent l'analyser et prendre des décisions avant de recevoir une rétroaction.

Grâce à des projets et des partenariats, CICan et ses membres ont trouvé des approches coordonnées qui peuvent être déployées à grande échelle et qui sont efficaces pour surmonter des difficultés à l'échelle nationale. Ces programmes ne sont possibles que grâce à l'environnement de formation souple et adaptable offert par le système collégial canadien. L'utilisation de modèles créés pour remédier aux pénuries de travailleurs dans le cadre du projet sur les soins de longue durée et les outils virtuels qui pourraient facilement être déployés auprès des étudiants pour leur faire vivre des expériences d'AIT virtuelles sont des projets qui peuvent être adaptés pour tout secteur qui en aurait besoin. Comme le démontrent ces projets, CICan et ses membres peuvent rapidement déployer des solutions et des approches innovantes pour répondre aux besoins du marché du travail.

#### **Témoignage d'une diplômée du programme de formation des APSS**

Quatre mois après son arrivée au Canada, Bunmi Oni s'est inscrite au programme de formation des APSS de la Saskatchewan Polytechnic. Elle avait auparavant travaillé dans le secteur bancaire, mais désirait entreprendre une carrière dans le domaine de la santé. Bunmi a reçu une formation gratuite de six semaines en ligne, puis a suivi un stage rémunéré de deux mois auprès du Sanctum Care Group, à Saskatoon. « L'expérience acquise au cours du stage a été inoubliable. J'ai pu mettre en pratique et améliorer les compétences que j'avais acquises dans le cadre de la formation en ligne. »

Non seulement le programme lui a fait découvrir une carrière dans le domaine des soins de longue durée, mais il l'a également incitée à poursuivre ses études pour devenir une assistante en soins continus. Elle rêve de devenir un jour infirmière auxiliaire autorisée et est reconnaissante de l'aide qu'elle a reçue du programme dans son cheminement de carrière. À la fin de son programme d'APSS, les responsables du Sanctum Care Group lui ont proposé un emploi à temps



## 4. Prochaines étapes : les collèges et l'économie des soins

Le Canada étant confronté à des pénuries de main-d'œuvre et de compétences sans précédent, les collèges du Canada sont des partenaires essentiels pour s'assurer que les travailleurs sont bien équipés pour faire croître l'économie. Dans cette optique et pour soutenir les travailleurs en transition vers l'économie des soins, CICan formule les recommandations suivantes :

### *Perfectionnement et recyclage pour l'économie des soins*

EDSC prévoit qu'entre 37 000 et 47 000 emplois d'éducatrices et éducateurs de la petite enfance seront nécessaires pour réaliser l'expansion de l'éducation de la petite enfance découlant de l'engagement du gouvernement à offrir des services de garde d'enfants abordables<sup>8</sup>. Et comme le nombre de Canadiens âgés de plus de 85 ans triplera au cours des trente prochaines années, on s'attend à ce que la demande du marché du travail en matière de soins de longue durée augmentera elle aussi. Des travailleurs dans ces deux domaines de l'économie des soins critiques seront donc nécessaires pour répondre à la demande accrue.

Avec plus de 200 programmes offerts à travers le Canada, les collèges du pays sont les principaux fournisseurs d'enseignement et de formation pour les travailleurs en éducation à la petite enfance. Ils ont la capacité avérée de contribuer à accélérer le recrutement de travailleurs sans emploi ou déplacés et membres de groupes sous-représentés, notamment les Autochtones et les nouveaux arrivants.

Partout au pays, les collèges sont en bonne posture pour répondre à cette demande de compétences critiques. En proposant des parcours de formation qui permettent aux gens de se perfectionner ou de se recycler rapidement, ils peuvent contribuer à répondre à la demande de main-d'œuvre de l'économie des soins. Grâce à des programmes et des outils novateurs, les collèges offrent une formation pratique aux personnes travaillant dans l'économie des soins. L'accès à l'AIT permet aux apprenants d'acquérir l'expérience pratique nécessaire pour leur permettre de se sentir à l'aise et confiants lorsqu'ils entament leur nouvelle profession.

Bien que l'éducation soit une compétence provinciale, le soutien et la reconnaissance donnés par le gouvernement fédéral aux formats de prestation de cours novateurs comme les microcertifications seront essentiels pour promouvoir leur adoption. Ils permettront d'accélérer la formation et de promouvoir la compréhension de ces diplômes dans l'ensemble de l'économie.

**Recommandation :** Permettre aux Canadiens de se perfectionner ou de se recycler rapidement afin d'occuper des postes dans l'économie des soins en fournissant un soutien fédéral à l'élaboration d'options de formation souples et accessibles et de parcours d'apprentissage novateurs, tels que les microcertifications, qui permettent de constituer une main-d'œuvre plus forte, de meilleure qualité et plus résiliente dans l'économie des soins.

**Recommandation :** Accroître l'accès aux possibilités d'apprentissage intégré au travail (AIT) et aux stages cliniques, notamment en investissant dans des approches novatrices de l'AIT, pour s'assurer que les acteurs de l'économie des soins disposent des aptitudes et des compétences nécessaires pour réussir.

---

<sup>8</sup> <https://www.budget.gc.ca/efu-meb/2021/report-rapport/EFU-MEB-2021-FR.pdf>

## 5. Les collèges et les besoins du marché du travail

### *Infrastructures essentielles en matière de compétences*

L'enseignement moderne nécessite des investissements dans des espaces de formation innovants. Malgré les possibilités de financement fédéral limitées, les besoins de soutien aux infrastructures sur les campus sont grands. La formation pour les emplois de demain nécessitera des infrastructures modernes, ce qui exigera un investissement de la part du gouvernement fédéral. L'intégration des nouvelles technologies dans leurs espaces d'apprentissage préparera les apprenants à acquérir les compétences nécessaires à leur entrée dans la population active. Comme les soins de santé et d'autres secteurs de l'économie des soins s'appuient de plus en plus sur des outils et des espaces numériques, les apprenants devront être formés dans des contextes similaires pour pouvoir être en mesure de se lancer immédiatement dans l'arène, et afin que la réserve de talents de notre économie des soins subisse le moins de perturbations possible. Des investissements dans les infrastructures des professions de l'économie des soins sont essentiels pour que les apprenants puissent s'épanouir dans les milieux au rythme rapide auxquels ils se préparent, et afin que nous puissions répondre aux besoins de formation du secteur.

**Recommandation :** Veiller à ce que les travailleurs de la santé et les autres acteurs de l'économie des soins aient accès à des espaces de formation pour débiter et progresser dans leur carrière, en investissant dans les infrastructures afin d'augmenter le nombre de laboratoires et de salles de classe dans les collèges.

### *Éclairer l'orientation professionnelle*

Dans ses recommandations, le Conseil de l'information sur le marché du travail visant l'amélioration de la qualité des outils d'information sur le marché du travail (IMT) décrit l'état actuel de cette information au pays comme une situation dans laquelle les intervenants sont disparates et variés, l'information disponible n'est pas suffisamment détaillée, et les données disponibles présentent des limites importantes<sup>9</sup>. En 2017, les responsables du Conseil consultatif sur la croissance économique ont noté que d'ici 2030, 10 % de la main-d'œuvre canadienne pourrait connaître des transitions de carrière, mais McKinsey & Co. a récemment révisé ces chiffres, estimant plutôt à 25 % la proportion de la main-d'œuvre qui serait touchée par des transitions de carrière d'ici 2030<sup>10</sup>. Ce changement imminent dans la main-d'œuvre, qui devrait se produire au cours des années 2020, nécessitera que des données sur le marché du travail éclairent les services d'orientation professionnelle sur les emplois disponibles et les compétences nécessaires dans des régions données.

L'absence d'information claire sur le marché du travail est particulièrement préjudiciable à l'économie des soins, car les étudiants potentiels ne sont pas au courant des possibilités qui sont offertes par un certain nombre de postes spécialisés de l'économie des soins. Les élèves qui terminent leurs études secondaires ignorent souvent l'existence de postes lucratifs et pour lesquels la demande est importante, comme ceux d'inhalothérapeutes ou de technologues en imagerie. Pour aider les étudiants à planifier leur avenir et les collèges à répondre à la demande de formations dans ces domaines, le Canada doit investir dans une information sur le marché du travail qui soit solide et complète.

**Recommandation :** Soutenir le marché du travail du Canada en mettant l'accent sur l'information sur le marché du travail pour faire en sorte que les besoins en formation répondent aux besoins en main-d'œuvre et en compétences de l'économie des soins.

### *Étudiants étrangers et immigration*

Les nouveaux arrivants qualifiés et les étudiants étrangers sont des éléments clés de la stratégie globale du Canada en matière de talents et d'immigration. Les collèges soutiennent l'intégration des immigrants en offrant des services d'établissement, notamment des cours de langue seconde et des programmes de transition vers l'emploi. Étant donné qu'à l'heure actuelle, le tiers des travailleurs du secteur de la petite enfance sont des immigrants ou des résidents non permanents, les collèges jouent un rôle important dans l'intégration des nouveaux arrivants dans la population active. Les collèges proposent des cours de langue adaptés au milieu de travail afin de permettre aux nouveaux arrivants de s'intégrer rapidement sur le marché du travail. Des

---

<sup>9</sup> <https://lmic-cimt.ca/fr/defis-et-possibilites-dans-le-contexte-de-limt-au-canada/>

<sup>10</sup> <https://fsc-ccf.ca/fr/blog-career-development/>

données récentes de Statistique Canada révèlent qu'en 2019, les étudiants étrangers représentaient 7,5 % des diplômés de nos programmes de soins de santé, et que plus des deux tiers d'entre eux avaient obtenu un diplôme d'un programme collégial<sup>11</sup>.

La transition des apprenants étrangers vers la résidence permanente représente une occasion importante d'ajouter des travailleurs qualifiés à la main-d'œuvre, en particulier dans les collectivités de petite taille ou de taille moyenne. Les étudiants étrangers sont avides de moyens d'accéder à la résidence permanente, comme en témoigne la réponse à l'annonce d'avril 2020 qui a ouvert une nouvelle voie d'accès à la résidence permanente pour les diplômés récents dans les professions essentielles et les soins de santé. Dès l'ouverture de la période des candidatures, il n'a fallu que 24 heures pour que les 40 000 places réservées aux étudiants étrangers anglophones soient prises<sup>12, 13</sup>. En tant qu'experts en développement de contenu et avec une méthode bien établie de création de programmes pour répondre aux besoins des employeurs, les collèges sont bien placés pour être des partenaires clés dans la formation linguistique pour l'économie des soins. En collaborant avec les membres de tout le Canada, une approche nationale de la formation linguistique professionnelle peut être élaborée pour les nouveaux arrivants dans l'économie des soins.

**Recommandation :** Élargir le bassin de talents du Canada en rendant les étudiants étrangers diplômés des collèges admissibles à la résidence permanente et outiller les collèges afin qu'ils puissent offrir un soutien supplémentaire aux étudiants étrangers et aux résidents permanents en ce qui concerne leur établissement au Canada et leur intégration au marché du travail.

---

<sup>11</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211124/dq211124d-fra.htm>

<sup>12</sup> Gouvernement du Canada, *Nouvelle voie vers la résidence permanente pour plus de 90 000 travailleurs temporaires essentiels et diplômés étrangers*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2021/04/nouvelle-voie-vers-la-residence-permanente-pour-90000travailleurs-temporaires-essentiels-et-diplomes-etrangers.html>

<sup>13</sup> IRCC, *Update on the temporary pathways to permanent residence, 2021*  
<https://twitter.com/CitImmCanada/status/1390714038124961802>

