

## DEMANDE DE PROPOSITIONS



# CERIC

Advancing  
Career  
Development  
in Canada

Promouvoir  
le développement  
de carrière  
au Canada

## La valeur du développement de carrière dans un cadre d'apprentissage par l'expérience

Mai 2020

## Échéancier

Publication de la demande de propositions : 4 mai 2020

Intention de soumettre : 12 juin 2020 [environ un mois et demi plus tard]

*(Veuillez fournir vos nom et coordonnées ainsi qu'une note confirmant votre intention de soumettre une réponse à cette demande de propositions à riz@ceric.ca)*

Date limite pour les propositions : 6 août 2020 [environ sept semaines après l'avis d'intention]

Attribution du contrat : 15 octobre 2020 [environ deux mois et demi après l'échéance]

Date prévue pour le début du projet : Fin octobre 2020 [environ une semaine et demie après l'attribution du contrat]

### 1. Introduction

La nécessité de trouver une approche efficace pour combler l'écart existant entre l'école et le monde du travail a suscité de l'intérêt envers l'apprentissage par l'expérience. Les médias regorgent d'articles concernant des employeurs préoccupés par le fait que les diplômés ne sont pas préparés au monde du travail. Un optimisme croissant veut que les occasions d'accumuler de l'expérience permettront aux apprenants d'acquérir des notions de travail et de se familiariser avec le lieu de travail, tout en les exposant à une variété d'occasions pour développer des compétences. Nous sommes souvent à même de constater que les expériences d'un apprenant dans un lieu de travail correspondent avec ce qu'il apprend en classe, mais pas nécessairement en ce qui concerne les compétences en matière d'employabilité. À l'heure actuelle, certains universitaires se rendent compte qu'ils doivent aider leurs étudiants à comprendre comment ce qu'ils apprennent est lié au marché du travail. Par contre, étant donné la récente multiplication d'occasions d'apprentissage par l'expérience proposées à tous les niveaux d'instruction ainsi qu'à l'extérieur du cadre formel du système d'éducation, il est difficile de comprendre comment les programmes lient l'expérience aux compétences en gestion de carrière, tout particulièrement en ce qui concerne l'expérience directe accompagnée d'une réflexion ciblée.

Il pourrait être avantageux – pour les apprenants, tous les niveaux du système d'éducation, les employeurs et la collectivité – de comprendre quels éléments de la pratique réflexive peuvent contribuer favorablement au développement de carrière.

Pour y arriver, il faut savoir comment les occasions d'apprentissage par l'expérience sont à l'heure actuelle liées au développement de carrière, et si ce lien est en fait intentionnel, et il faut mieux comprendre quels types d'occasions d'apprentissage par l'expérience aideront, ou n'aideront pas, les apprenants dans leur développement de carrière.

Le CERIC est l'émetteur de la présente demande de propositions. L'objectif de cette initiative nationale est a) mieux comprendre les croisements entre le développement de carrière et l'apprentissage par l'expérience; b) de mettre en évidence les écarts et de trouver la meilleure façon de les combler; c) de mettre en place une ressource facilement accessible qui soutient d'une part, le renforcement de la pratique réflexive dans un programme d'apprentissage par l'expérience, et d'autre part, la sensibilisation à l'utilisation de telles pratiques pour améliorer l'apprentissage par l'expérience liée à la gestion de carrière des participants à un programme; d) de mettre en lumière la valeur de la pratique réflexive dans une optique de développement de carrière, comment elle peut améliorer la valeur intrinsèque de l'apprentissage par l'expérience, quel que soit le milieu, et comment elle peut être intégrée aux programmes actuels.

## **2. Contexte**

CERIC est un organisme caritatif national voué à la progression du développement de carrière. Le CERIC œuvre au sein d'un groupe multisectoriel de communautés spécialisées en développement de carrière, y compris les enseignants de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année et les membres de la société civile. Le développement de carrière est un processus perpétuel de gestion de l'apprentissage, du travail, des loisirs et des transitions dans le but de progresser vers un avenir personnellement choisi et qui évolue. Un certain nombre de facteurs influencent le développement de carrière, notamment les domaines d'intérêt, les compétences, les valeurs, la personnalité, les antécédents et les circonstances. Le développement de carrière englobe toutes les sphères du développement d'une personne. Il dépasse le simple fait de choisir un champ d'études principal ou un emploi. Il s'agit plutôt d'un processus perpétuel, ce qui signifie qu'au cours de sa vie une personne change, tout comme les situations où elle se trouve, et chaque personne doit continuellement prendre des décisions concernant sa vie et sa carrière.

L'apprentissage par l'expérience est fondé sur les apprenants qui sont directement engagés dans l'expérience d'apprentissage plutôt que d'être les bénéficiaires d'un contenu déjà préparé sous forme d'exposés. Ce type d'apprentissage est inductif, axé sur l'action et sur l'apprenant, et il met l'accent sur le processus d'apprentissage plutôt que sur le produit. En apprentissage par l'expérience, les connaissances sont

créées à partir de combinaisons d'expériences de compréhension et de transformation. Voici quelques exemples d'occasions d'apprentissage par l'expérience : programmes d'apprentissage sur le terrain, programme coopératif, stages, expérience sur le terrain, projets de recherche dans l'industrie ou la collectivité, simulations interactives, laboratoires, apprentissage fondé sur le rendement, apprentissage par le service, projets de recherche appliquée, projet d'entrepreneuriat ou pépinière sur le campus ou encore études de cas. Le premier modèle d'apprentissage par l'expérience élaboré par Kolb et Fry (1974) met l'accent sur l'apprentissage au moyen d'un cycle itératif d'immersion de l'apprenant dans une expérience. Vient ensuite une réflexion sur l'expérience dont le but est d'acquérir de nouvelles compétences et attitudes ou de nouvelles façons de penser. Le croisement entre le développement de carrière et l'apprentissage par l'expérience fournit une gamme d'occasions conçues pour aider l'apprenant à tirer un enseignement de ses expériences et de ses études, en explorant les options de carrière qui s'offrent à lui grâce à une occasion de travail fondé sur l'apprentissage ou le bénévolat.

Mais on peut se demander... si c'est ce qui se passe réellement. Les liens entre l'apprentissage par l'expérience et le développement de carrière sont-ils assez clairs? Les programmes d'apprentissage par l'expérience abordent-ils la réflexion de façon différente : quelquefois de façon consciente ou inconsciente, quelquefois en étant dépourvus, et quelques fois en l'ignorant?

L'objectif du CERIC dans ce projet est de mettre en place une ressource (en ligne ou téléchargeable) facilement accessible et qui soutient la création et le renforcement de la pratique réflexive (dans un but de développement de carrière) et qui peut être intégrée à un programme d'apprentissage par l'expérience pour quiconque offre ou songe à offrir un tel programme ([http://experientiallearning.ca/fr/examples-splash.](http://experientiallearning.ca/fr/examples-splash))

La ressource pourrait offrir des outils pratiques et des documents de référence, tous liés au développement de carrière et à ses pratiques réflexives intrinsèques. Elle pourrait aussi offrir des modèles de documents, des exercices pratiques, des modèles d'évaluation, des résumés de pratiques exemplaires et prometteuses, des renseignements clés provenant d'ensembles de données et de recherche (notamment sur la façon dont des pratiques réflexives variées et différentes pourraient être utilisées dans des scénarios de mentorat ou de jumelage) ainsi que d'autres stratégies et outils pertinents.

### **3. Objectif**

L'objectif de cette demande de propositions est d'inviter les développeurs de ressources intéressés à soumettre une proposition détaillée afin que le CERIC

puisse sélectionner l'équipe ou l'organisation qui conviendra mieux pour exécuter le projet selon les critères déterminés dans le présent document.

#### 4. Portée des travaux

En plus de la production des cinq livrables mentionnés ci-dessous, chaque proposition doit fournir des renseignements précis sur les activités et les méthodes à utiliser pour les composantes ci-dessous, chacune assurant un lien entre la réflexion et l'apprentissage par l'expérience dans une optique de développement de carrière (p. ex. auto-évaluation, compréhension des domaines d'intérêt et des valeurs d'une personne, détermination des compétences acquises, etc.) :

- La proposition devra fournir le contexte dans lequel l'apprentissage par l'expérience se fait au Canada, dans la mesure où la réflexion est utilisée dans la poursuite d'un objectif de développement de carrière et elle expliquer la mesure dans laquelle elle est utilisée pour libérer la valeur du développement de carrière dans un cadre d'apprentissage par l'expérience en :
  - déterminant des modèles de personnes qui utilisent des pratiques réflexives pour libérer la valeur axée sur la carrière dans leurs programmes d'apprentissage par l'expérience (p. ex. à quel moment et de quelle manière la réflexion sur l'apprentissage par l'expérience se fait de façon intentionnelle, afin d'atteindre un objectif de développement de carrière, p. ex. comprendre les compétences, les domaines d'intérêt, les valeurs, etc.), comment elles le font et ce qu'elles ont appris;
  - déterminant le degré de sensibilisation à l'utilisation de la réflexion par les participants dans le cadre d'une activité d'apprentissage par l'expérience en lien avec la valeur du développement de carrière de l'activité (les participants à une activité d'apprentissage par l'expérience se rendent-ils compte qu'ils utilisent la réflexion?);
  - déterminant les obstacles à l'intégration de la réflexion dans une optique de développement de carrière dans le cadre de l'apprentissage par l'expérience;
  - fournissant un aperçu de ce sur quoi l'apprenant réfléchit en ce qui concerne le développement de sa carrière et comment il est guidé dans son processus de réflexion;
  - fournissant un inventaire des outils de réflexion utilisés pour aider l'apprenant à atteindre ses objectifs de développement de carrière, et dans quel contexte ils sont utilisés.

- Techniques pour déterminer et examiner l'impact à court et à long termes de la réflexion sur l'apprentissage par l'expérience
  - déterminer l'impact de l'apprentissage par l'expérience qui pourrait être amplifié par une perspective de réflexion sur le développement de carrière (p. ex. les participants à une activité d'apprentissage par l'expérience sont-ils conscients de cette réflexion et celle-ci leur permet-elle de déterminer les compétences essentielles à un lieu de travail et de mieux les faire correspondre à ce qu'ils ont appris grâce au programme qu'ils ont suivi et le type d'emplois auxquels ils peuvent prétendre?);
  - consigner les occasions où les pratiques réflexives améliorent la valeur pour la carrière de l'utilisateur final et de la collectivité (ce qui comprend démontrer la valeur et les avantages de la réflexion et intégrer les pratiques réflexives dans les occasions d'apprentissage par l'expérience);
  - déterminer les liens entre la valeur de la réflexion, le développement de carrière et les besoins des employeurs;
  - déterminer ce que sont devenues les compétences acquises grâce à un programme d'apprentissage par l'expérience (sont-elles appropriées, nécessaires, ont-elles évolué grâce à l'apprentissage par l'expérience?).
- Approches visant à mettre en place une ressource accessible et inclusive sur le plan culturel qui favoriserait (ferait croître) la sensibilisation à l'utilisation des pratiques réflexives dans un but d'amélioration de l'apprentissage par l'expérience au profit de la gestion de carrière du participant – critères ou conditions relativement à ce qui doit être inclus et pourquoi.
- Stratégies visant la mise en œuvre, l'évaluation et la modification subséquente des ressources et des outils.

## 5. Public cible

Toute personne, quelque soit sa situation (études secondaires et postsecondaires, secteurs communautaire ou privé) qui souhaite intégrer une composante axée sur le développement de carrière dans la prestation d'un programme d'apprentissage par l'expérience et à stimuler la valeur d'une telle composante dans le développement de carrière.

## 6. Livrables

Cinq produits livrables doivent être fournis dans le cadre du projet :

- Un rapport de recherche contextuel avec revue documentaire de l'environnement de l'apprentissage par l'expérience (où l'apprentissage par

l'expérience se fait au Canada, dans la mesure où la réflexion est utilisée dans la poursuite d'un objectif de développement de carrière), des facteurs de réussites et des répercussions. Ce rapport devra être terminé d'ici le 31 décembre 2020.

- Une ressource, qui devra être facilement accessible (en ligne ou téléchargeable) et inclusive sur le plan culturel devra être présentée d'ici le 30 avril 2021. Elle devra soutenir la création et le renforcement de la pratique réflexive dans le cadre d'un programme d'apprentissage par l'expérience pour quiconque offre ou songe à offrir un tel programme (la ressource pourrait offrir des modèles de documents, des exercices pratiques, des modèles d'évaluation, des résumés des pratiques exemplaires ou prometteuses, des renseignements clés provenant d'ensembles de données et de recherche et d'autres stratégies ou outils pertinents).
- La diffusion des connaissances par : webinaires pour le personnel des programmes d'apprentissage par l'expérience dans différents secteurs; présentation lors de deux conférences (p. ex. de l'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs [ACSEE], d'Enseignement coopératif et apprentissage en milieu de travail [ECAMT] et du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles [BACE]) en plus d'une présentation de 50 minutes concernant les principaux résultats obtenus lors du congrès de Cannexus en janvier 2022.
- L'élargissement de la liste des documents préparés par CERIC : <https://ceric.ca/fr/wpdm-package/apprentissage-par-lexperience-et-developpement-de-carriere-en-anglais/>.
- Un rapport d'évaluation sur l'utilisation, l'utilité et l'impact de la ressource après quatre mois et sur tous les changements requis et recommandés en tant que résultat.

Le CERIC détiendra tous les droits d'auteur sur les livrables.

## **7. Budget et durée**

Le financement disponible pour la recherche et les cinq livrables mentionnés se situe entre 30 000 \$ et 50 000 \$.

### ***Déplacements***

Les frais de déplacement et d'inscription au congrès Cannexus de 2022 doivent être inclus dans la proposition financière.

### ***Durée***

L'échéancier sera négocié avec le candidat sélectionné. Idéalement, le rapport de recherche contextuel, la présentation des résultats et une ressource révisée en anglais ou en français devraient être terminés en six à huit mois. La durée du projet devrait aussi être assortie d'une période additionnelle de quatre mois pour permettre un suivi et une évaluation de la ressource.



## 8. Exigences d'admissibilité

Cette demande de propositions est ouverte à tous les chercheurs, développeurs des ressources, consultants ou entrepreneurs qui résident au Canada. Le candidat sélectionné aura d'excellentes compétences en élaboration de ressources, et idéalement une bonne connaissance et compréhension de l'apprentissage par l'expérience et du développement de carrière.

Les demandeurs doivent soumettre une copie électronique (en format Microsoft Word ou PDF) de leur proposition, qui ne doit pas compter plus de 30 pages, avant l'échéance mentionnée.

Votre proposition doit contenir les éléments suivants :

- Votre compréhension de la portée des travaux.
- L'approche proposée devra être assortie d'activités et d'une méthode (qui tient compte de divers points de vue et de diverses langues).
- Votre niveau de conscience éthique et de capacité relativement au sujet et la manière dont vous aborderiez tout enjeu éthique éventuel posé par ce projet, compte tenu de votre méthodologie.
- Un plan de travail et un échéancier indiquant le niveau d'effort requis pour chaque jalon ou date clé.
- Un budget détaillé.
- Si vous présentez une proposition au nom d'une équipe de personnes, la capacité de l'équipe, en décrivant l'expérience et les rôles et responsabilités des membres de l'équipe.
- Les défis et les occasions qui pourraient se présenter dans l'exécution de ce projet.

De plus, les composantes suivantes sont obligatoires et ne seront pas comptabilisées dans le maximum des 30 pages :

- Un aperçu de votre expérience professionnelle et en développement de ressources.
- Un curriculum vitæ à jour, comprenant les publications pertinentes.

- Trois personnes que nous pourrions joindre pour discuter de votre expérience pertinente.

## **Demandes de renseignements**

Toutes les demandes de renseignements, soumissions de proposition et autres communications doivent être envoyées à :

Riz Ibrahim, directeur général

CERIC

Foundation House

2 St Clair Avenue East, Suite 300, Toronto (Ontario) M4T 2T5

Le CERIC se réserve le droit de ne pas aller de l'avant avec ce projet.

## CRITÈRES COTÉS PAR POINTS

Les soumissionnaires doivent inclure dans leur proposition les renseignements demandés pour chacun des domaines énumérés dans la présente section. Veuillez limiter les renseignements fournis à ceux expressément demandés dans la présente demande de propositions.

### **A Compréhension des exigences – Points au total = 15**

Le soumissionnaire doit inclure un résumé d'une à deux pages sur sa compréhension de la portée des travaux précisés dans la présente demande de propositions. Ce résumé doit être fait dans les propres mots du soumissionnaire, et non simplement répéter les exigences indiquées dans le présent document. Le résumé doit démontrer la compréhension par le soumissionnaire des liens entre la réflexion et l'apprentissage par l'expérience dans une optique de développement de carrière.

### **B Approche proposée – Points au total = 30**

Le soumissionnaire doit décrire l'approche ou le processus proposés pour répondre aux exigences de la présente demande de propositions (voir les sections 4 et 6) en matière de portée des travaux et de livrables. La proposition doit décrire l'approche du soumissionnaire concernant les points suivants :

- a) Gestion de projet
- b) Évaluation des besoins et études de marché
- c) Stratégie de conception des ressources
- d) Participation des parties intéressées
- e) Collaboration
- f) Enveloppe budgétaire
- g) Atténuation des risques associés à la portée du projet, à la résistance des parties intéressées, aux questions éthiques éventuelles, au traitement des données et à la confidentialité, à la conformité aux lois applicables en matière de protection de la vie privée et au roulement du personnel interne ou des experts-conseils

La proposition doit présenter les méthodologies, les solutions novatrices, les outils et les techniques dignes d'intérêt ainsi que la pertinence du soumissionnaire pour ce projet. Le soumissionnaire doit également fournir un plan de travail général reflétant les approches et

les processus proposés et démontrant sa capacité à respecter les échéanciers du projet, y compris tout jalon applicable.

### **C Expertise reconnue – Points au total = 20**

Le soumissionnaire doit inclure dans sa proposition les éléments suivants :

- a) Une description des services que le soumissionnaire a déjà offerts ou offre actuellement et qui démontrent son expérience, en mettant l'accent sur l'expérience pertinente aux sections 4 – Portée des travaux et 6 – Livrables, et en particulier en ce qui concerne : le contexte dans lequel l'apprentissage par l'expérience se fait au Canada, dans la mesure où la réflexion est utilisée dans la poursuite d'un objectif de développement de carrière et la mesure dans laquelle elle est utilisée pour libérer la valeur du développement de carrière dans un cadre d'apprentissage par l'expérience; et la conception, l'élaboration, la mise en place et l'évaluation d'une ressource accessible et inclusive sur le plan culturel
- b) Une description de toute similitude ou différence avec le présent projet

### **D Références du soumissionnaire – Points au total = 10**

Le soumissionnaire doit fournir **trois références** pour tout travail dont les exigences en ce qui concerne la nature, la complexité et l'ampleur des travaux étaient semblables à celles précisées dans la présente demande de propositions et qu'il a effectué au cours des trois dernières années.

- a) Fournir le nom de la personne en référence pour chaque projet ainsi que son numéro de téléphone et son adresse de courriel.
- b) Déterminer l'ampleur des projets, le niveau de participation et les résultats obtenus.

Nos équipes d'examen n'évalueront que trois références. Si le soumissionnaire en fournit un plus grand nombre, seules les trois (3) premières énumérées dans la proposition seront évaluées.

### **E Diffusion des connaissances – Points au total = 10**

Le soumissionnaire doit inclure dans sa proposition les éléments suivants :

- a) L'expérience de la conduite de webinaires et de présentations en personne (avec des liens, si possible), ainsi qu'une brève description de la portée, de l'étendue et de l'incidence
- b) Des exemples de rapports ou des extraits écrits (au moyen de liens)

### **F Évaluation – Points au total = 10**

Le soumissionnaire doit inclure dans sa proposition les éléments suivants :

- a) L'expérience dans la surveillance et l'évaluation de projet
- b) Des exemples de rapports d'évaluation ou des extraits de résumés écrits (au moyen de liens)

### **G Valeur ajoutée – Points au total = 5**

La « valeur ajoutée » est la réalisation d'avantages supplémentaires au-delà de la valeur inhérente des biens et services demandés. Décrivez les aspects de votre proposition qui procureraient une valeur ajoutée au présent projet en fonction de la présente demande de propositions.