

DEMANDE DE PROPOSITIONS



Évaluation du paysage canadien du développement de carrière : qui offre quels services d'orientation professionnelle et où sont-ils offerts

Février 2022

Échéancier

Publication des demandes de propositions : février 2022 (à déterminer)

Intention de soumettre : (un mois après la publication des demandes de propositions)

(Transmettre le nom et les coordonnées à sharon @ceric.ca)

Date limite de soumission des propositions : (un mois après l'intention de soumettre)

Attribution du contrat : (deux mois après la date limite de soumission des propositions)

Lancement du projet : (un mois après l'attribution du contrat)

1. Introduction

Le Canada ne dispose pas actuellement de données de base complètes sur la taille, la portée et la composition de son secteur du développement de carrière. Il est essentiel de disposer de ces informations valides et crédibles pour informer le domaine lui-même ainsi que les parties prenantes concernées de l'ampleur, de la caractérisation et de l'incidence de ce groupe varié de professionnels.

Le CERIC lance cette demande de propositions pour entreprendre une étude de marché inédite sur le terrain. L'objectif est de rendre le domaine visible en répondant aux questions fondamentales suivantes : combien de professionnels pratiquent le développement de carrière sous une forme ou une autre dans le pays, où sont-ils situés et quel est leur objectif principal? Dans le but d'obtenir un portrait exhaustif du paysage du développement de carrière au Canada, cette demande de propositions cherche également à déterminer des mesures de résultats généraux qui découlent de la

prestation de services d'orientation professionnelle. De plus, le CERIC a un intérêt particulier à comprendre la situation par rapport à l'équité, la diversité, l'inclusion et l'indigénéité chez les professionnels du développement de carrière au Canada par le biais de cette demande de propositions.

2. Contexte

Le CERIC est un organisme caritatif national voué à la progression de l'éducation et de la recherche en matière d'orientation professionnelle et de développement de carrière. Le CERIC collabore avec un groupe multisectoriel de communautés spécialisées en développement de carrière, notamment des enseignants de la maternelle à la 12^e année et d'établissements d'enseignement postsecondaire, des organismes sans but lucratif, des gouvernements et des entreprises, ainsi que de manière indépendante.

Le CERIC, ainsi que d'autres organisations du secteur, ont besoin des renseignements de base concernant les publics existants et potentiels pour orienter le travail lié à la détermination de l'incidence socio-économique du développement de carrière, à la compréhension des besoins d'apprentissage parmi les professionnels du secteur, et à la promotion de la sensibilisation du public et de la reconnaissance de la valeur du développement de carrière. De même, d'autres parties prenantes bénéficieraient également de ces connaissances de multiples façons. Il peut s'agir, par exemple, d'établissements d'enseignement postsecondaire qui cherchent à comprendre la demande de cours de développement de carrière, d'employeurs du secteur qui font de la planification de la main-d'œuvre et qui ont besoin d'établir l'offre de professionnels du développement de carrière, et de décideurs gouvernementaux qui s'intéressent au potentiel qu'un réseau de professionnels du développement de carrière pourrait offrir pour atteindre des objectifs politiques liés à l'obtention de diplômes, au développement des compétences, à l'intégration des nouveaux arrivants, à l'emploi et plus encore.

Il est reconnu qu'une cartographie du secteur du développement de carrière au Canada est complexe en raison de la grande variété de types de professionnels engagés dans les services d'orientation professionnelle et du degré variable de leur engagement. Les discussions sur la carrière se déroulent dans une multitude de contextes. Elles concernent différentes professions et appellations d'emploi (notamment liées à l'emploi, à la carrière et à l'accompagnement). Les conversations peuvent se situer à un niveau d'introduction ou être plus approfondies. Ce travail peut englober la totalité de l'emploi d'une personne ou seulement une petite partie, mais son incidence est importante.

Le CERIC s'attend à ce que cette étude incarne son approche concernant l'inclusion et la diversité pour déterminer qui fournit les services de développement de carrière au Canada. Toutefois, une analyse significative nécessitera une délimitation entre ceux qui entreprennent un travail substantiel de développement de carrière (par exemple, les intervenants en développement de carrière et en emploi, y compris certains professionnels au service des immigrants, les conseillers scolaires, les travailleurs sociaux, les travailleurs en santé mentale et les spécialistes des RH) et d'autres qui donnent des conseils sur la carrière de façon plus occasionnelle ou peu fréquente (comme les enseignants, les formateurs d'université et de collège, ainsi que les gestionnaires organisationnels, sans oublier de nombreux membres de la famille et amis).

Le CERIC a dirigé des projets antérieurs qui peuvent être utiles pour formuler une réponse à la présente demande de propositions. Tous les quatre ans, le CERIC a mené un [sondage auprès des spécialistes de l'orientation professionnelle](#), le plus récent datant de 2019, qui pourrait fournir un point de départ en ce qui concerne les données démographiques, l'éducation et l'expérience des professionnels du domaine. Ce sondage volontaire s'appuie sur les données de la base de données du CERIC et celles des organisations collaboratives connexes, bien que certains secteurs soient sous-représentés. En outre, le CERIC a élaboré un ensemble de [principes directeurs du développement de carrière](#) qui peuvent s'avérer utiles pour contextualiser les éléments de base du développement de carrière comme moyen de définir la portée du domaine et de ceux qui le pratiquent.

L'intérêt du CERIC pour ce projet est triple :

- Définir une image composite du domaine du développement de carrière au Canada : qui offre quel type de services d'orientation professionnelle et où?
 - Produire un instantané du nombre total de professionnels, ventilé par catégories pertinentes, y compris, mais sans s'y limiter : province ou territoire, secteur, client, mi-temps ou temps plein (ou pourcentage du temps ou des heures travaillées), éducation et formation, niveau d'expérience (par exemple, débutant, intermédiaire, avancé; première ligne par rapport à gestion), responsabilité(s) principale(s), compétences et salaire.
 - Créer un modèle qui reflète le paysage des personnes engagées dans le travail de développement de carrière, à la fois de manière formelle et informelle, en mettant l'accent sur ceux qui sont au cœur du

domaine et qui s'identifient comme des professionnels du développement de carrière en termes de fonction principale. Ces limites peuvent être représentées, par exemple, par des cercles concentriques ou superposés, des quadrants ou des stades de compétence.

- Déterminer l'incidence du secteur du développement de carrière au Canada pour les employeurs, les éducateurs et les décideurs gouvernementaux à l'aide d'un nombre limité de mesures générales.
 - Ces mesures d'incidence sur les parties prenantes pourraient être, par exemple, liées au maintien en poste des employés, à l'obtention de diplômes par les étudiants, à l'emploi des demandeurs d'emploi ou à la santé mentale. Cela permettra au secteur d'élaborer un discours commun sur la façon dont les professionnels du développement de carrière contribuent à faire progresser le bien public et à créer des états d'esprit de carrière.
 - De plus, cela permettra de déterminer l'incidence du marché du développement de carrière au Canada en termes de contribution à l'économie selon des critères de valeur financière globale.
- Compte tenu de la sensibilisation accrue à l'équité, la diversité, l'inclusion et l'indigénité, cela contribuera également à déterminer si ceux et celles qui fournissent des services de développement de carrière reflètent la situation des apprenants et des clients qui font face à des obstacles supplémentaires au développement de carrière. Cela nécessiterait, par exemple, d'examiner la composition des apprenants et des clients et d'analyser les compétences des fournisseurs, telles que les compétences interculturelles, ou la manière dont les services sont adaptés.

3. Objectif

L'objectif de cette demande de propositions est d'inviter les chercheurs intéressés à soumettre une proposition détaillée qui permettra au CERIC de sélectionner l'équipe de recherche ou de consultation qu'il jugera la mieux outillée pour exécuter le projet selon les critères établis.

4. Portée des travaux

Chaque proposition doit décrire en détail la méthodologie qui sera utilisée :

- Méthodologie pour déterminer la taille et la portée du secteur du développement de carrière au Canada, y compris :
 - Si la conception de la recherche sera exploratoire ou descriptive ou une combinaison des deux;
 - Comment seront définis les paramètres du domaine du développement de carrière, en s'appuyant sur les définitions généralement acceptées de « secteur » et de « main-d'œuvre », ainsi que sur les caractéristiques de ce domaine; quel rôle jouera l'auto-identification;
 - L'intégration de stratégies sectorielles différenciées pour tenir compte des différences dans la manière dont les services d'orientation professionnelle sont fournis (par exemple, services d'emploi de la maternelle à la 12^e année ou services d'emploi communautaires);
 - L'utilisation de la recherche secondaire (sources de données publiées) et de la recherche primaire (sondages, entretiens, groupes de discussion, etc.).
- Approche pour l'élaboration d'un modèle permettant de comprendre les différents acteurs (formels et informels ou centraux et périphériques) à l'échelle du pays, ainsi que leurs niveaux et types d'engagement relatifs compte tenu de l'étendue du secteur pancanadien
- Approche visant à déterminer un ensemble limité de mesures de l'incidence des services de développement de carrière qui répondent aux priorités des principaux groupes de parties prenantes et une base de référence de la situation actuelle
- Méthodologie pour évaluer la composante en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion, et fournir un aperçu du niveau actuel de congruence entre les Canadiens et les professionnels et services de développement de carrière
- Approche visant à créer une équipe d'orientation du projet afin d'assurer une représentation inclusive et une rétroaction continue, et de soutenir la réalisation des objectifs du projet
- Stratégies de création de contenus visuels et de formes courtes pour les données qui peuvent faire partie de la diffusion des connaissances et être intégrés aux communications avec les parties prenantes

La portée du travail pour ce projet comprend les éléments suivants :

- Perfectionnement et application de la méthodologie, des approches et des stratégies décrites ci-dessus pour recueillir les données et effectuer l'analyse nécessaire pour 1) dresser un tableau composite du domaine du

développement de carrière au Canada 2) déterminer les mesures d'incidence générales et les bases de référence
3) évaluer le degré de représentativité de la profession en termes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'indigénité.

- Les données et l'analyse seront présentées sous la forme des livrables décrits ci-dessous.
- Reconnaissant qu'il s'agit d'une recherche ponctuelle, il convient de fournir des lignes directrices pour répéter cet exercice à l'avenir ou pour permettre à d'autres pays d'appliquer cette méthodologie afin de définir leur paysage respectif du développement de carrière.

5. Public cible

Le principal public cible de cette étude est composé des associations professionnelles, des établissements d'enseignement et des employeurs qui fournissent un leadership et un soutien au domaine du développement de carrière. En outre, les décideurs gouvernementaux qui envisagent des politiques, des programmes et des financements pour ce secteur pourraient tirer parti de cette recherche.

6. Livrables

- Un rapport d'étude de marché (de 50 à 100 pages) comprenant un résumé et des annexes, achevé d'ici novembre 2023
 - Le rapport doit inclure des présentations et des analyses de données, y compris les lacunes qui subsistent, afin de dresser un tableau complet de la situation.
 - Il doit également fournir un contenu à orientation graphique, c'est-à-dire une cartographie ou une représentation visuelle des informations clés.
- Diffusion des connaissances au moyen d'un webinaire pour les intervenants du domaine, de présentations dans le cadre de trois conférences pertinentes et d'une séance à Cannexus24

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

7. Budget et durée

Le financement disponible pour la recherche et les livrables mentionnés se situe entre 75 000 \$ et 100 000 \$.

Déplacements

Les frais de déplacement et d'inscription pour participer en personne au congrès Cannexus doivent être inclus dans la proposition financière.

Durée

L'échéancier sera négocié avec le candidat sélectionné. Idéalement, la recherche, un rapport en anglais ou en français, édité et conçu par des professionnels, et la présentation des résultats peuvent être réalisés en 12 à 18 mois.

8. Exigences d'admissibilité

Cette demande de propositions est ouverte à tous les chercheurs, consultants ou entrepreneurs qui résident au Canada.

Le candidat retenu aura une solide connaissance des stratégies d'études de marché et, de préférence, une expérience du dimensionnement ou de la cartographie d'un secteur ou d'une profession. Une exposition préalable au domaine du développement de carrière au Canada et une compréhension de celui-ci constitueraient un avantage.

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, y compris la méthodologie (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 faites une proposition au nom d'une équipe de chercheurs, la capacité de l'équipe, en décrivant l'expérience et les rôles et responsabilités des membres de l'équipe; et,
- Les défis et les occasions anticipés dans l'exécution de ce projet.

Outre la proposition de 30 pages, les éléments suivants sont obligatoires :

- Un aperçu de votre expérience pertinente;
- Votre curriculum vitæ à jour; et,
- Trois personnes que nous pourrions joindre pour discuter de votre expérience pertinente.

9. Demandes de renseignements

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

Sharon Ferriss, Directrice principale, Marketing et communications
CERIC

Foundation House

2, avenue St. Clair Est, bureau 300, Toronto (Ontario) M4T 2T5

Courriel : sharon@ceric.ca

Téléphone : 416 929-2510 (poste 128)

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.

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) Étude de marché
- c) Stratégie de conception du rapport
- 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 fournis ou qu'il fournit actuellement, démontrant l'expérience du soumissionnaire, en mettant l'accent sur l'expérience pertinente aux sections 4 et 6 – Portée des travaux et Livrables
- 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 :

- c) L'expérience dans la surveillance et l'évaluation de projet
- d) 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.