

DEMANDE DE PROPOSITIONS



Manière dont l'évolution de la nature du travail influencera le concept de carrière et le rôle et l'identité des professionnels du développement de carrière

Octobre 2022

Échéancier

Publication des demandes de propositions : 19 octobre 2022

Intention de soumettre : 23 novembre 2022

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

Date limite de soumission des propositions : 21 décembre 2022

Attribution du contrat : 31 mars 2023

Lancement du projet : 1 mai 2023

1. Introduction

Depuis de nombreuses années, nous observons des facteurs sociaux, culturels, technologiques et macro-économiques qui ont eu un impact sur les notions de travail, d'organisation du travail, de qui fait le travail et de la manière dont nous évaluons le travail effectué, et qui les ont même remises en question. Des phénomènes mondiaux, tels que le changement climatique, se sont superposés à ces éléments et ont donné lieu à des innovations et à des restructurations, redéfinissant ce que l'avenir du travail peut être et sera. Les progrès technologiques (par exemple, l'intelligence artificielle) modifient également à un rythme rapide la façon dont les gens perçoivent les rôles des intervenants en développement de carrière et la façon dont ces services sont fournis. La pandémie mondiale de 2020 a mis en lumière l'incroyable dislocation de la main-d'œuvre et la nécessité de réévaluer les options et de développer de nouvelles compétences pour corriger rapidement le tir.

La pandémie, et en fait les grandes perturbations qui l'ont précédée, ont mis en évidence l'importance de disposer d'un système efficace d'entrée et de retour sur le marché du travail. Le Canada ne dispose pas d'un cadre national pour ce système et le gros du travail est souvent effectué par des professionnels de l'emploi et du développement de carrière issus d'une myriade de sous-secteurs (du postsecondaire au communautaire) qui n'ont pas d'identité stable et unifiée. Ce sont ces intervenants qui doivent conseiller leurs clients et leurs étudiants sur la manière de gérer les transitions entre l'école et le travail et les problèmes d'entrée et de retour au travail, étant donné que les conceptions sur la nature de la carrière et du lieu de travail évoluent quotidiennement. Il sera important de comprendre la relation entre le travail, la carrière et le professionnel du développement de carrière afin de mieux comprendre comment ces derniers peuvent soutenir au mieux les gens d'ici, non seulement pour traverser les perturbations causées par cette pandémie, mais aussi de futures perturbations.

Le CERIC lance cette demande de propositions (DP) pour entreprendre une recherche sur l'évolution du rôle et de l'identité des professionnels du développement de carrière, tels qu'ils sont définis ou façonnés par les forces externes de la nature changeante du travail et de la définition évolutive de ce qu'est une carrière.

L'objectif est d'identifier les facteurs qui définissent et, à l'inverse, limitent la construction de l'identité des professionnels du développement de carrière, les rôles qu'ils se voient jouer à travers cette identité et à travers l'interaction de facteurs externes macrosociaux. Nous souhaitons comprendre comment ces facteurs et ces changements vont faire évoluer le rôle et l'identité des professionnels du développement de carrière, ainsi que les aptitudes et les compétences dont ils auront besoin pour faire face à ces changements. De plus, le CERIC a un intérêt particulier à comprendre la valeur accordée au travail des professionnels du développement de carrière au Canada et la demande pour leurs services par le biais de cette demande de propositions.

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 reconnaît que le rôle des professionnels du développement de carrière évolue au fur et à mesure que l’avenir du travail et les lieux de travail changent – particulièrement durant la récente pandémie. Le CERIC reconnaît également qu’il y aura de nombreux bouleversements, petits et grands, qui remettront en question les conceptions actuelles sur le rôle et l’identité d’une personne qui fournit des services de développement de carrière au Canada. Il est nécessaire de comprendre comment les perturbations redéfinissent l’identité puis les rôles, quels leviers ont le plus d’incidence, l’interaction entre les notions fluides du travail, ce qu’est une carrière et comment les professionnels du développement de carrière se voient en train de soutenir les autres. En effet, cela permettra de déterminer les compétences futures dont ceux-ci auront besoin pour naviguer dans les perturbations à venir, où et comment obtenir ces compétences et à quel rythme.

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 (par exemple, les intervenants en développement de carrière et en emploi, y compris certains professionnels au service des immigrants, les conseillers scolaires, les spécialistes du développement organisationnel et les spécialistes des RH). Bien que l’histoire et l’évolution du domaine du développement de carrière soient bien documentées (par exemple, le chapitre de Van Norman et coll. dans [Career Development Practice in Canada: Perspectives, Principles, and Professionalism](#), ainsi que la création récente du [cadre de compétences des professionnels en développement de carrière](#)), et que l’appréciation de cette histoire fournisse un contexte riche pour les réalités actuelles du domaine et de ceux qui y travaillent, l’objectif spécifique de la demande de propositions est axé sur l’avenir et sur les changements des rôles et des services dans la prestation du développement de carrière au Canada.

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 tel qu’il est perçu aujourd’hui. Au cours de l’été 2022, le CERIC a également lancé une initiative d’étude de marché intitulée [Évaluation du paysage canadien](#)

[du développement de carrière](#). Bien qu'il soit en cours, ce projet et ses produits livrables peuvent être utiles pour mieux comprendre l'étendue et la diversité des prestataires de services de développement de carrière, ainsi que des lieux où ils exercent leurs activités au Canada, ce qui pourrait être bénéfique pour l'initiative actuelle. La coordination entre les projets serait considérée comme bénéfique pour les produits livrables des deux projets.

L'intérêt du CERIC pour ce projet est triple :

- Développer une compréhension des macro-facteurs qui redéfinissent l'évolution du lieu de travail et des parcours professionnels
 - Fournir un résumé des travaux existants sur la manière dont la technologie, les changements sociaux et les problèmes mondiaux modifient le lieu de travail et les parcours professionnels
 - Faire évoluer les définitions du lieu de travail et de la valeur du travail
 - Déterminer l'impact de ces facteurs sur l'évolution du concept de carrière à l'avenir, ainsi que la manière dont les voies d'accès traditionnelles aux carrières sont remises en question ou remplacées par de nouvelles notions d'apprentissage nécessaires pour se lancer dans de nouvelles carrières
- Comprendre le rôle et l'identité des professionnels du développement de carrière
 - Comprendre les obstacles et les facteurs qui facilitent la formation d'une identité de professionnel du développement de carrière
 - Comprendre l'expérience actuelle et future des professionnels du développement de carrière dans leur rôle et la manière dont les changements prévus dans l'environnement de travail les influenceront
 - Effectuer une comparaison entre les conceptions passées, actuelles et futures du rôle et des identités
 - Évaluer les besoins en matière de développement professionnel des professionnels du développement de carrière et des facteurs qui limitent l'accès à l'apprentissage et au développement des compétences requises pour le futur monde du travail
- Comprendre quels sont les services dont les clients et étudiants ont besoin et comment les services d'orientation professionnelle doivent s'adapter pour répondre à ces besoins changeants, comment ils doivent être fournis et quelles sont les compétences nécessaires pour fournir ces services de la manière dont les clients en ont besoin
 - Fournir un résumé de l'évolution des modes et méthodes de service

- Comprendre les compétences émergentes requises par les professionnels du développement de carrière pour se préparer à l'avenir
- Évaluer les lacunes dans les compétences requises par les professionnels du développement de carrière pour répondre aux besoins futurs de leurs clients

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 permettant de déterminer comment les macro-facteurs redéfinissent l'évolution du lieu de travail et des parcours professionnels, notamment :
 - Si la conception de la recherche sera exploratoire ou descriptive ou une combinaison des deux;
 - Comment seront définis les paramètres des macro-facteurs;
 - Comment déterminer la définition de base d'une « carrière »;
 - L'utilisation de la recherche secondaire (sources de données publiées) et de la recherche primaire (sondages, entretiens, groupes de discussion, etc.);
- Approche visant à comprendre quels sont les services dont les clients et étudiants auront besoin et comment les services d'orientation professionnelle doivent s'adapter pour répondre à ces besoins changeants, comment ils doivent être fournis et quelles sont les compétences nécessaires pour fournir ces services de la manière dont les clients en ont besoin;
- Approche visant à identifier l'inventaire actuel des compétences en matière de développement de carrière et celles requises à l'avenir;

- Méthodologie permettant de comprendre l'expérience actuelle des professionnels du développement de carrière dans leur rôle et l'impact que les changements prévus pourraient avoir sur eux;
- Approche pour évaluer les besoins en développement professionnel des intervenants en développement de carrière et les facteurs qui limitent l'accès à l'apprentissage et au développement des compétences;
- 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 répondre aux questions de recherche suivantes :
 - Comment le concept de carrière évolue-t-il et quels sont les facteurs qui auront le plus d'incidence?
 - Quels services de développement de carrière les clients voudront-ils ou auront-ils besoin à l'avenir?
 - Comment l'évolution des modalités (par exemple, intelligence artificielle, communication en direct, virtuelle ou hybride) peut-elle avoir un impact sur la prestation de services d'orientation professionnelle à l'avenir?
 - Comment les intervenants en développement de carrière perçoivent-ils leur travail dans le futur par rapport à ce qu'il est aujourd'hui?
 - Sur la base des domaines d'étude ci-dessus, y a-t-il des compétences clés en matière de développement de carrière dont l'importance pourrait changer à l'avenir?
 - Les données et l'analyse seront présentées sous la forme des livrables décrits ci-dessous.

5. Public cible

Les professionnels du développement de carrière constituent le principal public cible de cette recherche. 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

- Une recherche documentaire sur la façon dont les facteurs sociaux, technologiques et macro-économiques modifient le lieu de travail, la nature des carrières et les parcours professionnels
- Un rapport accessible au public (50 à 100 pages) répondant aux questions de recherche, y compris un résumé et des annexes, terminé en mai 2024. Le rapport doit comprendre :
 - le résumé de la recherche documentaire;
 - des présentations et analyses des données, y compris les recommandations clés pour le secteur, les décideurs politiques et pour les propres efforts de promotion du CERIC;
 - du contenu à orientation graphique, c'est-à-dire une cartographie ou une représentation visuelle des informations clés;
 - une série de recommandations sur les principaux changements à apporter à la formation des professionnels du développement de carrière à l'échelle nationale;
 - des recommandations pour une étude plus détaillée ou le développement de ressources;
- un bref résumé accessible pour les professionnels du développement de carrière, dans un format adapté à l'auditoire, pour mettre en œuvre les recommandations du rapport;
- un bref résumé accessible aux décideurs politiques, dans un format adapté à l'auditoire, pour mettre en œuvre les recommandations du rapport;
- la 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 et/ou Cannexus25;
- une série de recommandations et de points d'attention pour la promotion du CERIC.

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 80 000 \$ et 100 000 \$. Ce montant ne comprend pas les taxes.

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 10 à 12 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 méthodes de recherche exploratoire et descriptive et, de préférence, du développement de l'identité professionnelle. 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 degré de compréhension de l'étendue du travail et de l'approche pour répondre aux questions de recherche;
- Votre déclaration de position;
- 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 présentez une demande au nom d'une équipe de chercheurs, la capacité de l'équipe, qui décrit l'expérience et délimite les rôles et les responsabilités des membres de l'équipe ainsi que leur capacité à saisir les points de vue des groupes en quête d'équité;
- 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 vitae 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 :

Riz Ibrahim, directeur général
CERIC
Foundation House
2 St Clair Avenue East, Suite 300, Toronto (Ontario) M4T 2T5
Courriel : riz@ceric.ca
Tél. : 416 929-2510 (poste 131)

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 inclure toutes les méthodologies, solutions novatrices, outils et techniques notables, et

l'aptitude respective du promoteur à réaliser 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
- c) Capacité démontrée d'adopter une approche intersectionnelle qui englobe l'expérience vécue, la situation sociale ou l'identité d'une personne, ainsi que les compétences liées à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et à la réconciliation pour refléter les points de vue des groupes en quête d'équité

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.