



# Analyse des besoins et des lacunes de la formation pour les créateurs de contenu des nouveaux médias

Rapport final pour le  
Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC)

Juin 2004 (mise à jour)

d e l v i n i a

---



## Sommaire

- ❖ La firme Delvinia a été embauchée pour aider le CRHSC à effectuer une analyse des besoins et des lacunes de la formation pour les créateurs de contenu à partir de la charte des compétences du CRHSC pour les nouveaux médias.
- ❖ Afin de déterminer quels sont les besoins de formation, Delvinia a effectué une enquête auprès des créateurs de contenu des nouveaux médias de tout le pays et de leurs employeurs.
- ❖ Afin de déterminer quelles sont les offres de formation, Delvinia a interviewé au hasard un échantillon d'établissements d'enseignement postsecondaires canadiens.



## Sommaire

### ❖ L'enquête sur les besoins de formation a permis de déterminer que :

- Les créateurs de contenu croient qu'ils manquent de compétences ou qu'ils voudraient acquérir des compétences leur permettant de faire des *propositions, de la promotion et de la recherche*.
- Les créateurs de contenu et les employeurs croient que c'est en cours d'emploi ou par la formation théorique que la majorité des compétences s'acquièrent le mieux.
- La majorité des créateurs de contenu pensent que la formation qu'ils reçoivent en cours d'emploi leur permet assez efficacement d'acquérir des compétences.
- Les employeurs ont indiqué que c'est dans *l'interaction avec la clientèle, la recherche et la gestion de projets* que se situent les principales pénuries dans les compétences de leur personnel.
- Les employeurs ont indiqué qu'ils sont moins portés à offrir de la formation en cours d'emploi pour les compétences suivantes : *promouvoir un projet ou des services, faire de la recherche et trouver des idées* ainsi que *démontrer des habiletés personnelles et interpersonnelles*.



❖ **L'enquête sur les offres de formation a permis de constater que :**

- ♦ La plupart des établissements d'enseignement jugent que leur niveau de compétence en production est élevé tandis qu'il est faible dans les compétences en affaires.
- ♦ La plupart des établissements d'enseignement croient que la formation théorique est le meilleur environnement pour enseigner les habiletés reliées à la plupart des compétences professionnelles sauf *interagir avec la clientèle, gérer un projet et promouvoir un projet ou des services*.
- ♦ La plupart des établissements d'enseignement croient que leurs diplômés sont plus forts dans les compétences professionnelles reliées à la production.
- ♦ La plupart des établissements d'enseignement croient que les stages et les programmes d'alternance travail-études sont excellents pour permettre aux étudiants d'acquérir des compétences reliées aux affaires et au développement personnel.



- ❖ **L'analyse des besoins et des offres de formation a permis de définir différentes lacunes par rapport à chacune des compétences :**
  - ♦ **Les compétences où les lacunes sont les plus importantes :**
    1. Faire de la recherche et trouver des idées
    2. Proposer un projet
    3. Promouvoir un projet ou des services
    4. Interagir avec la clientèle
  - ♦ **Les compétences où les lacunes se situent de moyennes à importantes :**
    1. Partager le savoir et l'information
    2. Déterminer les objectifs d'un projet
    3. Gérer un projet
  - ♦ **Les compétences où les lacunes sont moyennes :**
    1. Concevoir un projet
    2. Faire fonctionner des outils et de l'équipement
  - ♦ **Les compétences où il y a peu de lacunes :**
    1. Réaliser un projet (produire)
    2. Démontrer des habiletés interpersonnelles
    3. Démontrer des habiletés personnelles



## Table des matières

• Sommaire.....	2
• Introduction.....	7
• Portée et objectifs.....	8
• Approche.....	10
• Phase 1 – Résultats de l'analyse des besoins de formation.....	18
• Phase 2 – Résultats de l'analyse des offres de formation.....	31
• Phase 3 – Analyse des lacunes.....	39
• Sommaire des recommandations.....	43
• Conclusions.....	48
• Équipe du projet.....	50
• Annexes 1 à 7.....	52



# Introduction

## Introduction

- ❖ Après avoir élaboré la charte de compétences professionnelles, le CRHSC a demandé à la firme Delvinia d'effectuer une analyse des lacunes et des besoins de formation pour les créateurs de contenu dans les nouveaux médias.
- ❖ En février 2004, Delvinia a effectué une analyse des besoins de formation ainsi que des offres de formation.
- ❖ Le présent rapport décrit le processus de cette analyse, présente l'analyse des lacunes dans la formation ainsi que des recommandations sur les moyens de combler ces lacunes.
- ❖ L'analyse des lacunes et les recommandations sont entièrement basées sur la charte des compétences des nouveaux médias produite par le CRHSC.



**Portée et objectifs**

# **Portée et objectifs**



# Portée et objectifs

## Objectifs de recherche

- ❖ Déterminer le niveau de préparation des créateurs de contenu des nouveaux médias par rapport à la charte de compétences des nouveaux médias.
- ❖ Déterminer quels sont les besoins de formation des créateurs de contenu et des employeurs quant aux compétences définies dans la charte de compétences.
- ❖ Déterminer quelles sont les lacunes dans les offres actuelles de formation dans les établissements de formation canadiens par rapport aux besoins des créateurs de contenu et des employeurs.



**Approche**

# Approche



**Un processus en trois étapes a été mis sur pied afin de déterminer quels étaient les besoins de formation et les lacunes et de faire des recommandations pour combler ces lacunes.**

❖ **Phase 1 – Analyse des besoins de formation**

- ♦ Les créateurs de contenu des nouveaux médias et les employeurs ont répondu à un questionnaire en ligne permettant de déterminer les besoins en matière de formation.

❖ **Phase 2 – Analyse des offres de formation**

- ♦ Des entrevues avec les établissements d'enseignement en nouveaux médias ont permis de déterminer les offres de formation et de valider les renseignements sur les programmes d'études tirés de leurs sites Web.

❖ **Phase 3 – Analyse des lacunes et recommandations**

- ♦ Les résultats du questionnaire et des entrevues ont été évalués et segmentés de façon à déterminer quelles sont les lacunes dans la formation (importantes, moyennes à importantes, moyennes, faibles).



## Phase 1 – Analyse des besoins de formation

- ❖ Conception d'un questionnaire en ligne bilingue, à partir de la charte de compétences
- ❖ Questionnaire en deux parties (moyen le plus rapide d'obtenir des données) :
  - ♦ pour les créateurs de contenu des nouveaux médias
  - ♦ pour les employeurs des créateurs de contenu des nouveaux médias
- ❖ Les participants choisissaient eux-mêmes le questionnaire approprié
- ❖ Bien que le projet n'exigeait pas de cibler les créateurs de contenu des nouveaux médias et les employeurs sur le plan géographique, ils ont été rejoints dans toutes les principales provinces du Canada



## Phase 1 – Analyse des besoins de formation (suite)

- ❖ Les participants remplissaient le questionnaire en ligne ce qui a permis de rejoindre un plus grand nombre de professionnels de l'industrie
- ❖ Le premier échantillon était composé de :
  - ♦ 650 professionnels des nouveaux médias qui ont participé en 2003 à l'enquête sur les médias interactifs ont été invités à remplir le questionnaire (**voir Annexe 1**)
  - ♦ Le CRHSC a proposé d'autres noms de professionnels de l'industrie qui ont été invités à participer à l'enquête
- ❖ Les résultats des deux questionnaires ont été analysés afin de déterminer l'efficacité de la formation théorique par rapport à la formation en cours d'emploi

## Phase 2 – Analyse des offres de formation

- ❖ Établissement d'un échantillon national représentatif des établissements d'enseignement afin de déterminer quelles sont les offres de formation par rapport à la charte de compétences
  - ♦ Établissements postsecondaires nationaux, établissements d'enseignement accrédités par le gouvernement et établissements privés y compris des collèges et des universités
  - ♦ Instituts de technologie et d'enseignement supérieur, la nouvelle désignation des établissements postsecondaires en Ontario déterminée par le gouvernement provincial, qui se situent plus ou moins entre les universités et les collèges communautaires. Il s'agit d'établissements qui décernent des diplômes plus « appliqués » en recherche et en formation que les universités conventionnelles. En Ontario, plusieurs collèges ont été désignés comme tels, y compris Sheridan et Humber



## Phase 2 – Analyse des offres de formation (suite)

- ❖ Révision de l'échantillon initial des établissements de formation avec le comité du CRHSC et incorporation de la rétroaction dans l'échantillon de recherche
- ❖ Analyse de l'information sur les programmes d'études à partir des sites Web et descriptions de programmes
- ❖ Invitation aux représentants de certains établissements de formation ciblés à remplir le questionnaire en ligne
- ❖ Entrevues téléphoniques confidentielles avec des représentants d'établissements de formation afin de confirmer les renseignements sur les programmes et d'évaluer la formation



## Phase 3 – Analyse des lacunes et recommandations

- ❖ Étude des données provenant de l'échantillon national des établissements de formation, des créateurs de contenu et des employeurs
- ❖ Analyse en trois étapes afin de :
  1. déterminer efficacement quelles sont les offres de formation
  2. déterminer l'ampleur des lacunes (s'il y a lieu)
  3. élaborer des recommandations en ce qui a trait aux lacunes moyennes et importantes



## Phase 3 – Analyse des lacunes et recommandations (suite)

### ❖ Le processus d'analyse comportait les trois étapes suivantes :

#### Étape 1 (voir Annexe 2)

- Une note correspondant à chacune des compétences a été attribuée aux différentes réponses des créateurs de contenu, des employeurs et des représentants des établissements d'enseignement afin de déterminer si les besoins et les offres de formation étaient efficaces, plutôt efficaces ou pas efficaces

#### Étape 2 (voir Annexe 3)

- Les notes ont été tabulées et classées afin de déterminer si les lacunes étaient importantes, modérées ou minimales pour chacune des compétences

#### Étape 3 (voir Annexe 4)

- Pour chacune des compétences, les besoins définis par les créateurs de contenu et les employeurs ont été comparés aux offres de formation des programmes d'études des établissements d'enseignement et à la formation en cours d'emploi offerte par les employeurs pour cette compétence
- Pour chacune des compétences, les offres et les besoins ont également été comparés quant au meilleur moyen pour les acquérir selon les créateurs de contenu, les employeurs et les établissements



Résultats de l'analyse  
des besoins de formation

# Résultats de l'analyse des besoins de formation



## Les résultats sont tirés des réponses de :

- ❖ 74 créateurs de contenu identifiés comme tels
- ❖ 54 employeurs identifiés comme tels
  
- ❖ Répondants francophones et anglophones
- ❖ Réponses anonymes
- ❖ Échantillon national non ciblé sur le plan géographique



## Profil des participants

### ❖ Créateurs de contenu

- 60 p. 100 des répondants travaillent dans les nouveaux médias depuis cinq ans et plus
- 47 p. 100 des répondants ont reçu une formation théorique dans un établissement d'enseignement
- 57 p. 100 des répondants ont reçu de la formation en cours d'emploi

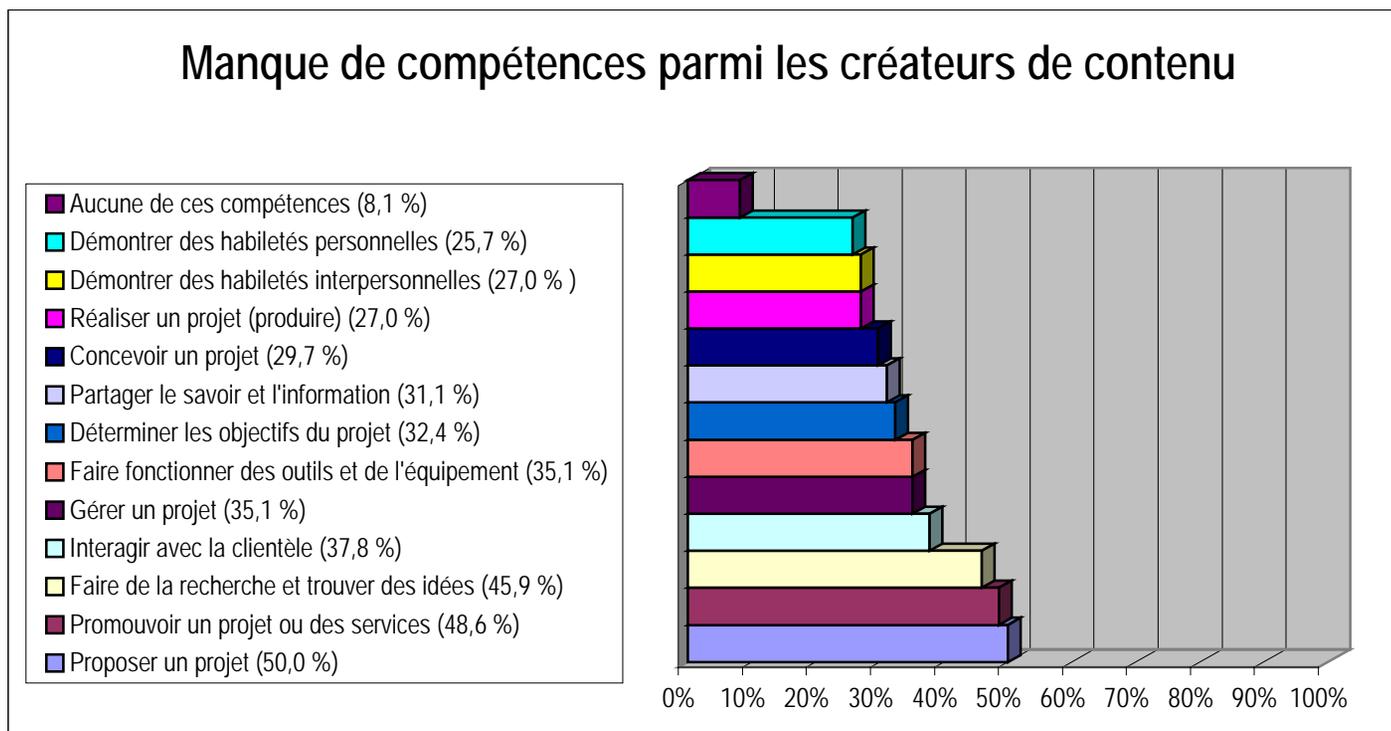
### ❖ Employeurs

- 61 p. 100 des répondants ont dit que la majorité de leur personnel a eu une formation théorique en nouveaux médias
- 67 p. 100 des répondants offrent une formation en cours d'emploi



## Résultats de l'analyse des besoins de formation

- ❖ Les créateurs de contenu croient qu'ils manquent de compétences liées à la proposition, à la promotion et à la recherche et voudraient en acquérir davantage





## Résultats de l'analyse des besoins de formation

- ❖ Les créateurs de contenu et les employeurs croient que plusieurs compétences s'acquièrent plus facilement par la formation en cours d'emploi ou par la formation théorique

	Formation en cours d'emploi		Formation conventionnelle		Auto-apprentissage	
	C.C.	Emp.	C.C.	Emp.	C.C.	Emp.
Proposer un projet		•	•			
Promouvoir un projet ou des services	•	•				
Faire de la recherche et trouver des idées					•	•
Interagir avec la clientèle	•	•				
Gérer un projet		•	•			
Faire fonctionner des outils et de l'équipement			•	•		
Déterminer les objectifs du projet		•	•			
Partager le savoir et l'information	•	•				
Concevoir un projet			•	•		
Réaliser un projet (produire)	•	•	•			
Démontrer des habiletés interpersonnelles	•	•				
Démontrer des habiletés personnelles	•					•



## Résultats de l'analyse des besoins de formation

- ❖ La plupart des créateurs de contenu jugent leur formation en cours d'emploi plus ou moins efficace pour acquérir des compétences

### Efficacité de la formation en cours d'emploi

Compétence	Très efficace	Assez efficace	Plus ou moins efficace	S/O
Gérer un projet	45 %	33 %	10 %	12 %
Réaliser un projet (produire)	43 %	38 %	10 %	10 %
Démontrer des habiletés interpersonnelles	43 %	33 %	12 %	12 %
Démontrer des habiletés personnelles	38 %	36 %	12 %	14 %
Concevoir un projet	36 %	50 %	5 %	10 %
Partager le savoir et l'information	24 %	50 %	12 %	14 %
Faire de la recherche et trouver des idées	26 %	48 %	2 %	24 %
Proposer un projet	17 %	48 %	17 %	19 %
Déterminer les objectifs d'un projet	26 %	43 %	12 %	19 %
Promouvoir un projet ou des services	14 %	43 %	24 %	19 %
Faire fonctionner des outils et de l'équipement	31 %	40 %	17 %	12 %
Interagir avec la clientèle	36 %	38 %	10 %	17 %

- ❖ Pour gérer et réaliser des projets et pour acquérir des habiletés personnelles et interpersonnelles, la formation en cours d'emploi est très efficace.



## Résultats de l'analyse des besoins de formation

- ❖ Les employeurs ont indiqué que les plus grandes lacunes dans les compétences de leur personnel se situent dans l'interaction avec la clientèle, la recherche et la gestion de projets

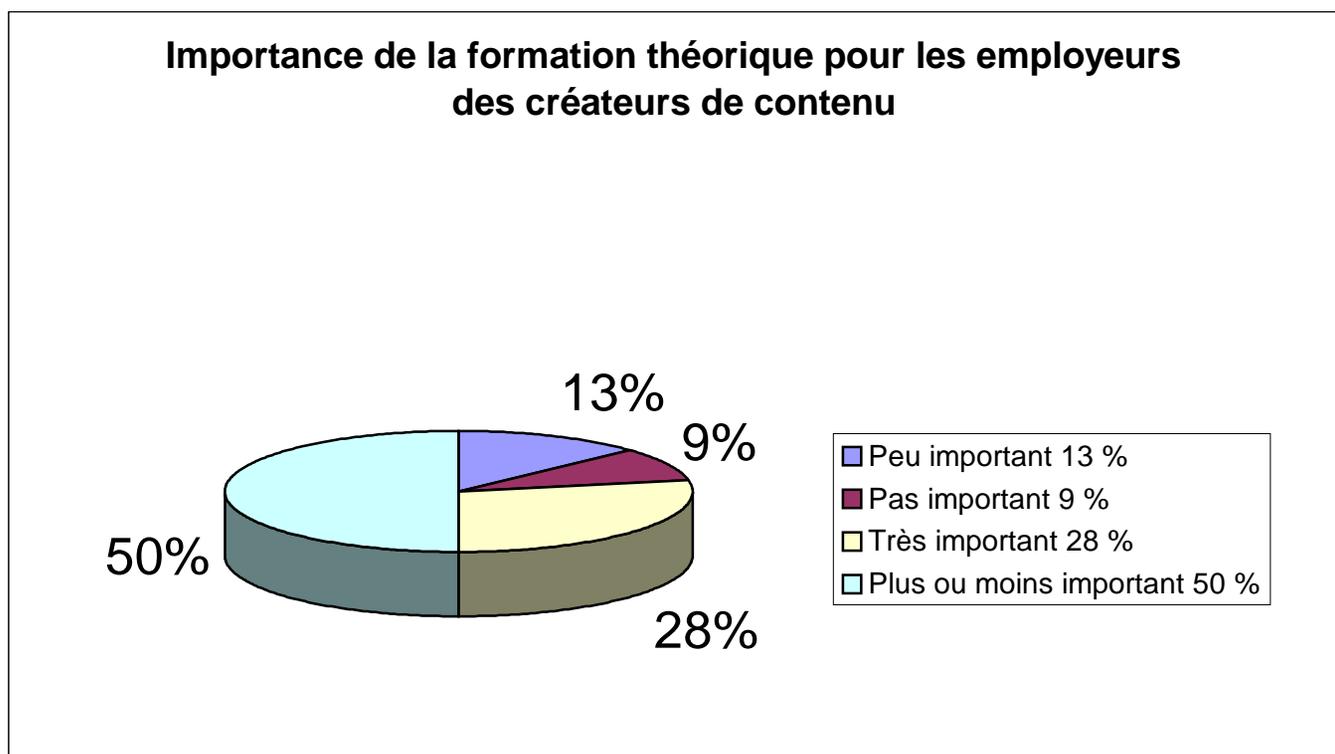
### Lacunes en matière de compétences selon les employeurs

Gérer un projet	23	42,6%	
Promouvoir un projet ou des services	21	38,9%	
Interagir avec la clientèle	20	37,0%	
Faire de la recherche et trouver des idées	18	33,3%	
Proposer un projet	18	33,3%	
Partager le savoir et l'information	16	29,6%	
Déterminer les objectifs d'un projet	15	27,8%	
Concevoir un projet	13	24,1%	
Réaliser un projet (produire)	13	24,1%	
Démontrer des habiletés interpersonnelles	13	24,1%	
Faire fonctionner des outils et de l'équipement	12	22,2%	
Démontrer des habiletés personnelles	11	20,4%	
Aucune de ces compétences	8	14,8%	



## Résultats de l'analyse des besoins de formation

- ❖ 78 p. 100 des employeurs ont signalé qu'il est important pour leur personnel d'avoir une formation théorique





## Résultats de l'analyse des besoins de formation

- ❖ Les employeurs croient que la formation théorique est moyenne dans l'acquisition de compétences professionnelles

### Perception des employeurs sur l'efficacité de la formation théorique

Compétence	Au-dessus de la moyenne	Moyenne	Sous la moyenne	S/O
Faire fonctionner des outils et de l'équipement	57 %	28 %	4 %	11 %
Concevoir un projet	44 %	37 %	9 %	9 %
Réaliser un projet (produire)	44 %	41 %	6 %	9 %
Faire de la recherche et trouver des idées	39 %	35 %	15 %	11 %
Gérer un projet	35 %	35 %	20 %	9 %
Démontrer des habiletés interpersonnelles	24 %	56 %	9 %	11 %
Démontrer des habiletés personnelles	24 %	54 %	9 %	13 %
Partager le savoir et l'information	20 %	54 %	13 %	13 %
Promouvoir un projet ou des services	13 %	50 %	22 %	15 %
Interagir avec la clientèle	20 %	44 %	22 %	13 %
Déterminer les objectifs d'un projet	30 %	39 %	19 %	13 %
Proposer un projet	28 %	39 %	24 %	9 %

- ❖ Pour acquérir des compétences permettant de faire fonctionner des outils et de l'équipement, concevoir et réaliser un projet et faire de la recherche, la formation théorique est au-dessus de la moyenne



## Résultats de l'analyse des besoins de formation

- ❖ Les employeurs ont indiqué que les nouveaux employés ayant une formation théorique ne répondaient pas aux attentes pour faire la promotion d'un projet, proposer un projet, effectuer de la recherche et déterminer les objectifs

### Attentes des employeurs des nouveaux employés ayant reçu une formation théorique

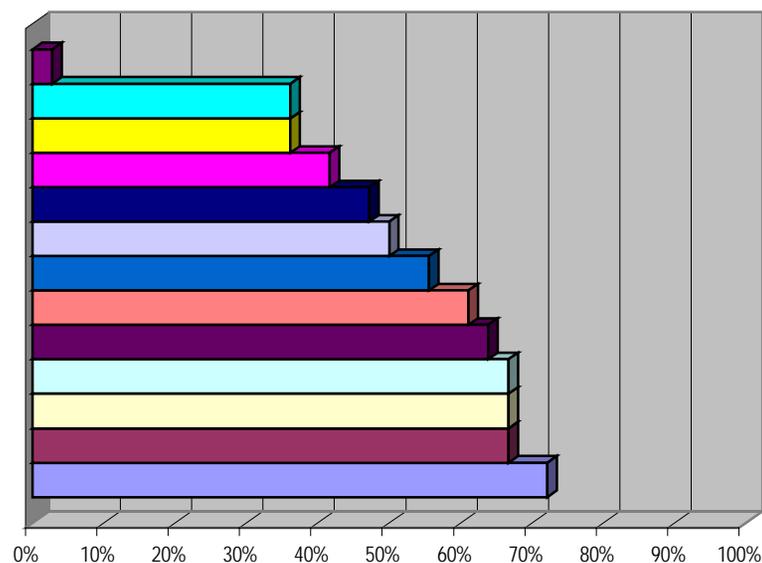
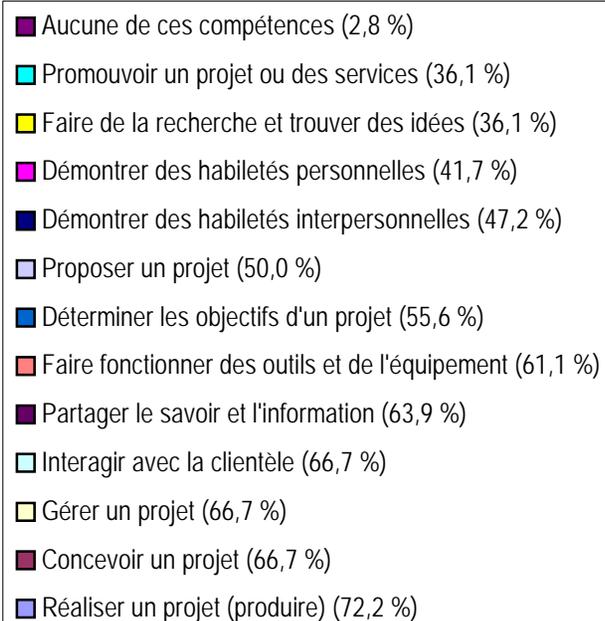
Compétence	Répondent aux attentes	Ne répondent pas aux attentes	S/O
Réaliser un projet	65 %	24 %	11 %
Faire fonctionner des outils et de l'équipement	65 %	22 %	13 %
Concevoir un projet	63 %	24 %	13 %
Démontrer des habiletés personnelles	57 %	26 %	17 %
Partager le savoir	56 %	31 %	13 %
Démontrer des habiletés interpersonnelles	54 %	28 %	19 %
Gérer un projet	52 %	37 %	11 %
Interagir avec la clientèle	50 %	35 %	15 %
Promouvoir un projet	41 %	46 %	13 %
Proposer un projet	39 %	46 %	15 %
Faire de la recherche et trouver des idées	35 %	46 %	19 %
Déterminer les objectifs	41 %	44 %	15 %



## Résultats de l'analyse des besoins de formation

- ❖ Les employeurs ont indiqué qu'ils ont moins tendance à offrir de la formation en cours d'emploi pour promouvoir un projet ou des services, faire de la recherche et trouver des idées, démontrer des habiletés personnelles et interpersonnelles

### Compétences acquises par la formation en cours d'emploi offerte par les employeurs





## **Phase 1 – Sommaire des résultats**

- ❖ Seules les compétences permettant de faire des propositions, de la promotion et de la recherche ont été citées par les créateurs de contenu comme des compétences où il y a des lacunes, ce qui correspond au point de vue des employeurs sur les nouveaux employés
- ❖ Par contre, les employeurs croient que les lacunes des employés réguliers se situent plutôt dans la gestion de projets et l'interaction avec la clientèle que dans la façon de faire des propositions et de la recherche
- ❖ En général, les créateurs de contenu et les employeurs étaient d'accord sur les compétences qui s'acquièrent plus facilement par la formation en cours d'emploi et sur les domaines dans lesquels les employeurs étaient prêts à offrir ce type de formation
- ❖ Le seul désaccord sur la façon d'acquérir des compétences se situait au niveau de la promotion d'un projet



## Phase 1 – Sommaire des résultats (suite)

- ❖ La recherche a été citée comme une compétence où il existe des lacunes tant par les créateurs de contenu que par les employeurs et les deux groupes croient que l'auto-apprentissage est le meilleur type de formation pour la recherche
- ❖ Les employeurs croient que la formation théorique n'est pas très efficace alors que les créateurs de contenu croient que plusieurs compétences s'acquièrent mieux par la formation théorique
- ❖ Les employeurs croient que la formation en cours d'emploi est le meilleur moyen d'acquérir des compétences en gestion de projets et c'est dans ce domaine qu'ils pensent que leurs employés manquent le plus de compétences
- ❖ Toutefois, les créateurs de contenu croient que les compétences en gestion de projets s'acquièrent mieux par la formation théorique

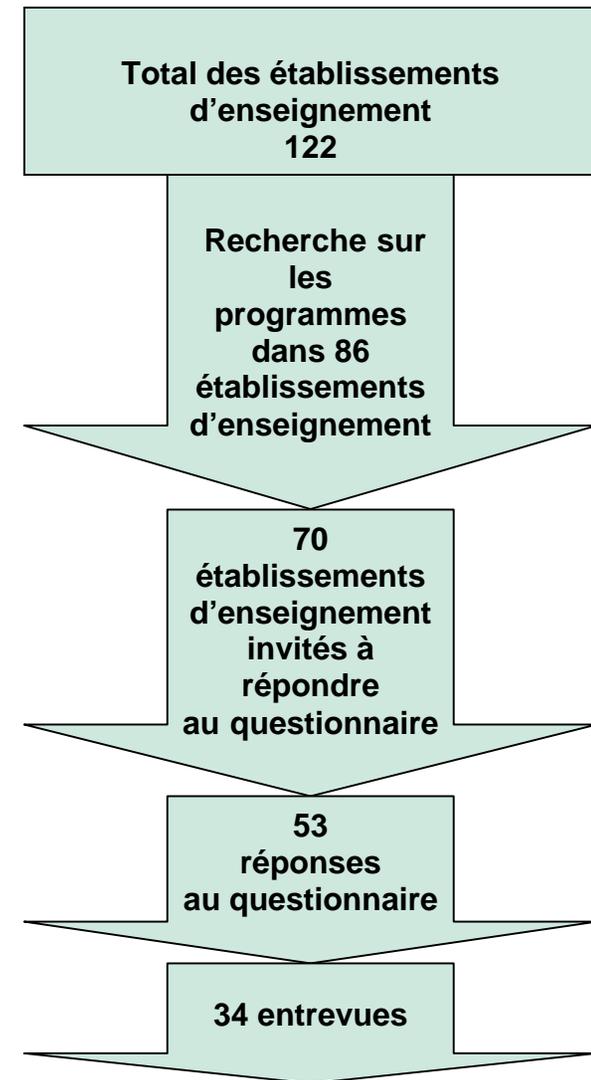


# Résultats de l'analyse des offres de formation

## Phase 3

### Analyse des lacunes

- Identification de 122 établissements d'enseignement canadiens offrant une formation en médias numériques
- Étude d'un échantillon représentatif de 86 établissements d'enseignement (70 p. 100) afin de déterminer quels sont les programmes offerts et obtenir de l'information
- Recherche pour identifier les personnes à qui envoyer le questionnaire
- 70 établissements d'enseignement (57 p. 100) ont été invités à remplir le questionnaire en ligne
- 53 établissements d'enseignement (43 p. 100) ont rempli le questionnaire en ligne
- 34 établissements d'enseignement (28 p. 100) ont répondu à l'entrevue téléphonique confidentielle servant à valider les résultats et à obtenir des données qualitatives
- Un échantillon représentatif de l'ensemble du pays a été maintenu à toutes les étapes (**voir Annexe 5**)





## Phase 3

### Analyse des lacunes

Conception de sites Web	58 %
Production en multimédias	49 %
Production et post-production vidéo	48 %
Conception graphique	47 %
Audio	44 %
Graphisme et animation en 3D	42 %
Programmation (Java, SQL, etc.)	37 %
Imagerie numérique (illustration, photographie)	35 %
Imprimerie (design, pré-presse, finition, etc.)	30 %
Programme en beaux-arts	28 %
Cinéma (production et post-production)	24 %
Gestion de projets	23 %
Radiotélévision	23 %
Journalisme (en ligne)	17 %
Technologie de l'information (intégrée au programme de médias numériques)	15 %
Affaires (entrepreneurship, pige, travail autonome, relations avec la clientèle)	15 %
Carrière (recherche d'emploi, curriculum vitæ, portfolio, etc.)	12 %
Sans fil	3 %
Conception assistée par ordinateur (industrielle)	3 %

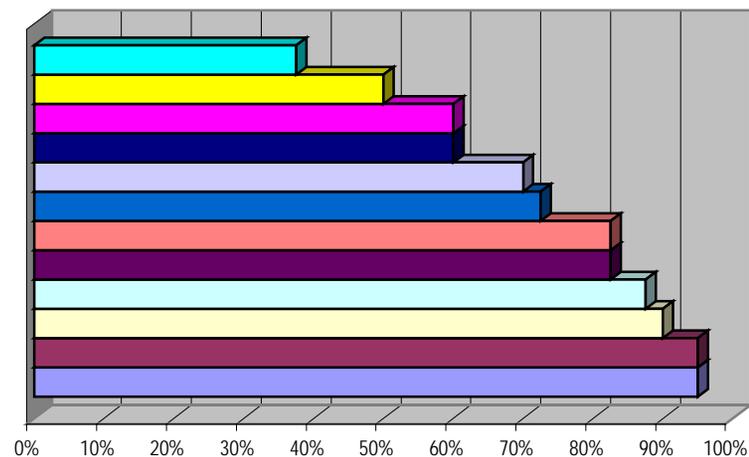
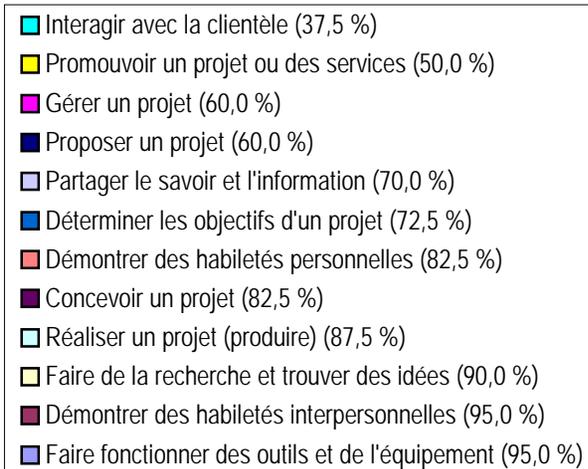
❖ Ce tableau représente le pourcentage de l'échantillon des établissements d'enseignement qui offrent des cours ou des programmes dans chacune des catégories respectives



## Phase 3 Analyse des lacunes

- ❖ La plupart des établissements d'enseignement s'accordent une note élevée dans les compétences reliées à la production, mais plus faible dans les compétences en affaires

### Compétences appuyées par le programme d'études des établissements d'enseignement





## Phase 3 Analyse des lacunes

- ❖ La plupart des établissements d'enseignement croient que la formation théorique est le meilleur moyen d'enseigner les habiletés reliées à la plupart des compétences professionnelles, à l'exception de *l'interaction avec la clientèle*, la *gestion de projets* et la *promotion de projets ou de services*

### Compétences qui s'acquièrent plus facilement par la formation théorique

Compétence	Formation théorique	Formation en cours d'emploi	Auto-apprentissage	Ne savent pas
Faire de la recherche et trouver des idées	90,0 %	5,0 %	2,5 %	2,5 %
Réaliser un projet (produire)	87,5 %	7,5 %	2,5 %	2,5 %
Faire fonctionner des outils et de l'équipement	80,0 %	5,0 %	15,0 %	0,0 %
Concevoir un projet	75,0 %	17,5 %	5,0 %	2,5 %
Partager le savoir	70,0 %	20,0 %	5,0 %	5,0 %
Déterminer les objectifs d'un projet	67,5 %	25,0 %	0 %	7,5 %
Proposer un projet	60,0 %	30,0 %	2,5 %	7,5 %
Démontrer des habiletés interpersonnelles	55,0 %	15,0 %	25,0 %	5,0 %
Démontrer des habiletés personnelles	50,0 %	7,5 %	35,0 %	7,5 %
Gérer un projet	47,5 %	42,5 %	2,5 %	7,5 %
Promouvoir un projet ou des services	45,0 %	40,0 %	5,0 %	10,0 %
Interagir avec la clientèle	20,0 %	67,5 %	5,0 %	7,5 %



## Phase 3

### Analyse des lacunes

- ♦ La plupart des établissements d'enseignement croient que leurs diplômés sont plus forts dans les compétences professionnelles en ce qui a trait à la production

#### Compétences des diplômés par rapport à leurs pairs

Compétence	Au-dessus de la moyenne	Moyennes	Sous la moyenne
Réaliser un projet (produire)	85,0 %	15,0 %	0,0 %
Faire fonctionner des outils et de l'équipement	77,5 %	22,5 %	0,0 %
Démontrer des habiletés interpersonnelles	65,0 %	35,0 %	0,0 %
Faire de la recherche et trouver des idées	55,0 %	42,5 %	2,5 %
Concevoir un projet	52,5 %	45,0 %	2,5 %
Démontrer des habiletés personnelles	50,0 %	47,5 %	2,5 %
Partager le savoir et l'information	42,5 %	57,5 %	0,0 %
Proposer un projet	35,0 %	57,0 %	8,0 %
Gérer un projet	30,0 %	67,5 %	2,5 %
Promouvoir un projet ou des services	27,5 %	60,0 %	12,5 %
Interagir avec la clientèle	25,0 %	65,0 %	10,0 %
Déterminer les objectifs d'un projet	20,0 %	80,0 %	0,0 %

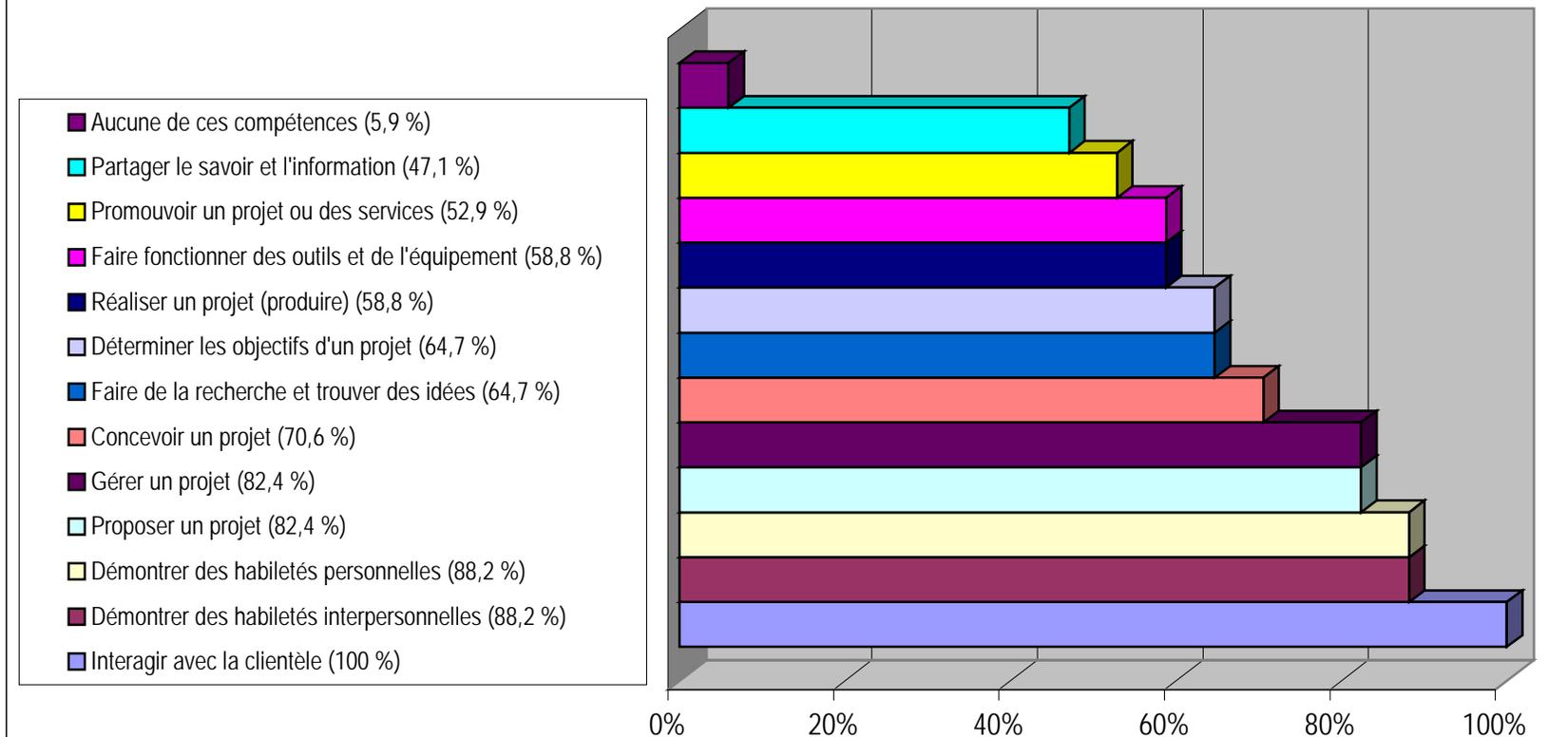
❖ Mais moins forts dans les compétences en affaires comme déterminer les objectifs d'un projet ou gérer un projet  
**(voir annexe 6)**



## Phase 3 Analyse des lacunes

- ❖ La plupart des établissements d'enseignement croient que les programmes d'alternance travail-études et les stages sont les meilleurs moyens pour leurs étudiants d'acquérir les habiletés reliées aux compétences en affaires et au perfectionnement personnel

Compétences qui s'acquièrent mieux dans les programmes travail-études





## Phase 3 Analyse des lacunes

### Phase 2 – Sommaire des résultats

- ❖ Les établissements d'enseignement ont tendance à concentrer leur programme d'études sur les compétences professionnelles reliées à la production
- ❖ En général, on pense que l'acquisition de compétences professionnelles reliées aux affaires est la responsabilité de l'industrie
- ❖ La plupart des établissements d'enseignement reconnaissent que leurs diplômés ont de meilleures compétences en production qu'en affaires
- ❖ La plupart des établissements d'enseignement reconnaissent qu'il faudrait une formation théorique pour acquérir des compétences en affaires et désirent améliorer ce type de formation (s'ils ont les ressources nécessaires). Certains y travaillent déjà
- ❖ Près de la moitié des établissements d'enseignement n'ont pas de liens officiels avec les entreprises de leur milieu. La participation de l'industrie aux programmes travail-études est donc assez limitée
- ❖ Les établissements d'enseignement croient que les programmes travail-études seraient les plus appropriés pour enseigner des compétences comme : proposer un projet, gérer un projet, interagir avec la clientèle, démontrer des habiletés interpersonnelles et démontrer des habiletés personnelles



# Analyse des lacunes



### Phase 3 – Analyse des lacunes

- ❖ Les compétences professionnelles ont été étudiées en fonction de la perspective des créateurs de contenu, des employeurs et des établissements d'enseignement
- ❖ **Dans quatre compétences, les lacunes sont importantes**
  - ♦ Faire de la recherche et trouver des idées
  - ♦ Proposer un projet
  - ♦ Interagir avec la clientèle
  - ♦ Promouvoir un projet ou des services
- ❖ **Dans trois compétences, les lacunes sont de moyennes à importantes**
  - ♦ Partager le savoir
  - ♦ Déterminer les objectifs d'un projet
  - ♦ Gérer un projet
- ❖ **Dans deux compétences, les lacunes sont moyennes**
  - ♦ Concevoir un projet
  - ♦ Faire fonctionner des outils et de l'équipement



## Phase 3 Analyse des lacunes

### Sommaire des lacunes

Compétence	Lacunes
Faire de la recherche et trouver des idées	Importantes
Proposer un projet	Importantes
Promouvoir un projet ou des services	Importantes
Interagir avec la clientèle	Importantes
Partager le savoir et l'information	Moyennes à importantes
Déterminer les objectifs d'un projet	Moyennes à importantes
Gérer un projet	Moyennes à importantes
Concevoir un projet	Moyennes
Faire fonctionner des outils et de l'équipement	Moyennes
Réaliser un projet (produire)	Pas de lacunes
Démontrer des habiletés interpersonnelles	Pas de lacunes
Démontrer des habiletés personnelles	Pas de lacunes

#### Légende

- Importantes 
- Moyennes à importantes 
- Moyennes 
- Pas de lacunes 



## Phase 3 Analyse des lacunes

- ❖ Les détails de l'analyse des lacunes et des recommandations sont résumés à l'[Annexe 7](#) :
  - ♦ **Première colonne** - Sommaire des besoins et des offres de formation selon les créateurs de contenu, les employeurs et les établissements d'enseignement
  - ♦ **Deuxième colonne** - Observations et commentaires sur les lacunes
  - ♦ **Troisième colonne** - Recommandations basées sur les besoins définis par les créateurs de contenu



# **Sommaire des recommandations**



## Sommaire des recommandations

- ❖ Les recommandations sont résumées dans les pages suivantes. Pour chacune des compétences, nous avons déterminé le niveau des lacunes :
  - ♦ important
  - ♦ moyen à important
  - ♦ moyen
  
- ❖ Lorsqu'il n'y avait pas de lacunes, il n'y a pas de recommandation

❖ **Recommandations pour les compétences où les lacunes sont importantes**

Compétence où les lacunes sont importantes	Recommandations
Faire de la recherche et trouver des idées	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Revoir la capacité de formation des établissements d'enseignement par rapport à cette compétence</li> <li>♦ Améliorer le programme d'études théorique et encourager l'auto-apprentissage</li> <li>♦ Encourager la communication entre les établissements d'enseignement et l'industrie</li> </ul>
Proposer un projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Faire de cette compétence une priorité dans l'amélioration des programmes théoriques</li> <li>♦ Mettre sur pied un comité aviseur pour toutes les écoles désirant connaître le point de vue de l'industrie. Certains établissement d'enseignement le font déjà, mais ce n'est pas le cas de la majorité</li> <li>♦ La création de programmes sera plus facile si le CRHSC offre ce service</li> </ul>
Promouvoir un projet ou des services	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Faire de cette compétence une priorité dans l'amélioration des programmes théoriques</li> <li>♦ Viser l'amélioration tout en favorisant la formation en cours d'emploi et les programmes d'alternance travail – études</li> <li>♦ Favoriser la création de partenariats entre les établissements d'enseignement et l'industrie</li> </ul>
Interagir avec la clientèle	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Faire de cette compétence une priorité dans l'amélioration des programmes théoriques</li> <li>♦ Viser l'amélioration tout en favorisant la formation en cours d'emploi et les programmes d'alternance travail – études</li> <li>♦ Favoriser la création de partenariats entre les établissements d'enseignement et l'industrie</li> </ul>



## Sommaire des recommandations

### ❖ Recommandations pour les compétences où les lacunes sont de moyennes à importantes

Compétence où les lacunes sont de moyennes à importantes	Recommandations
Gérer un projet	<ul style="list-style-type: none"><li>• Établir cette compétence comme une priorité à inclure dans les programmes d'études théoriques.</li><li>• Comprendre les demandes de l'industrie et la façon dont les organisations accomplissent leur travail.</li><li>• Permettre aux établissements d'enseignement de rétroagir plus facilement sur les programmes d'étude afin d'assurer la continuité plutôt que le recoupement entre la formation théorique et la formation en cours d'emploi.</li></ul>
Partager le savoir et l'information	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revoir la capacité de formation des établissements d'enseignement par rapport à cette compétence</li><li>• Améliorer le programme théorique et encourager l'auto-apprentissage</li><li>• Encourager la communication entre les établissements d'enseignement et l'industrie</li></ul>
Déterminer les objectifs d'un projet	<ul style="list-style-type: none"><li>• Déterminer quelles sont les possibilités d'amélioration des programmes théoriques</li><li>• Distribuer des ressources d'auto-apprentissage comme les guides de gestion de carrière du CRHSC</li></ul>

❖ Recommandations pour les compétences où les lacunes sont moyennes

Compétence où les lacunes sont moyennes	Recommandations
Concevoir un projet	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les créateurs de contenu, les employeurs et les établissements d'enseignement croient tous que cette compétence s'acquiert plus facilement par la formation théorique. L'amélioration des programmes d'études dans ce domaine pourrait s'avérer bénéfique</li></ul>
Faire fonctionner des outils et de l'équipement	<ul style="list-style-type: none"><li>• Il est important que les établissements d'enseignement tiennent compte des changements technologiques et qu'ils adaptent leur programme en conséquence</li><li>• L'amélioration des offres de formation théorique pourrait permettre de renforcer les compétences dans ce domaine</li><li>• Le CRHSC pourrait publier un rapport annuel déterminant quelles sont les tendances en matière de design et de technologie afin de transmettre aux établissements d'enseignement les renseignements nécessaires pour modifier leur programme d'études. Le comité de direction sur les nouveaux médias pourrait en prendre l'initiative</li></ul>



**Conclusions**

# Conclusions



## Conclusions

- ❖ Plusieurs questions intéressantes ont été soulevées au moment où le comité de direction du CRHSC a révisé les besoins de formation et les lacunes découvertes au cours du présent projet
- ❖ Ces questions en soulèvent d'autres :
  1. L'auto-apprentissage pourra-t-il combler les lacunes dans les compétences de recherche ou existe-t-il des ressources, que ce soit sur le plan de l'éducation ou du mentorat, qui permettraient aux établissements d'enseignement d'améliorer leurs programmes d'études ?
  2. Les compétences classiques, comme l'écriture et la communication, devraient-elles être reliées à une compétence professionnelle déjà définie ?
  3. Faut-il catégoriser *Démontrer les habiletés interpersonnelles* comme une compétence « non-technique ou générale » qui ne s'acquiert pas facilement par la formation ?



Équipe du projet

# ÉQUIPE DU PROJET



### Équipe du projet

- ❖ Puisqu'il s'agissait d'un projet important, nous avons réuni une équipe de haut niveau pour le réaliser. Parmi les membres de l'équipe, l'on retrouve :
  - ♦ Adam Froman, chef de projet
  - ♦ Rachel Bandura, gestionnaire de projet
  - ♦ Craig Tothill, spécialiste de la technique pour l'enquête en ligne
  - ♦ Mark Jones, spécialiste de la formation



# Annexes



# Enquête sur les producteurs de médias interactifs

Au cours des cinq dernières années, l'enquête sur les producteurs de médias interactifs est devenue une norme pour l'industrie puisqu'elle représente la perspective des producteurs sur les activités canadiennes en matière de nouveaux médias.

Chaque année, Delvinia recrute des représentants de différentes entreprises de tout le Canada pour participer à des entrevues téléphoniques et répondre à une série de questions portant sur la taille de l'entreprise, les revenus, les activités commerciales, les marchés cibles, les activités d'exportation, les partenariats, la participation à des événements de l'industrie et aux associations professionnelles ainsi que sur l'accès au financement et la perception des problèmes.

L'enquête sur les producteurs de médias interactifs est effectuée par Delvinia avec le soutien de Patrimoine canadien, Alliance NumériQC et le ministère de la Culture de l'Ontario.

## Phase 3 – Analyse des lacunes et recommandations

- ❖ Étape 1 du processus d'analyse :
  - ♦ une note correspondant à chacune des compétences a été attribuée aux différentes réponses des créateurs de contenu, des employeurs et des établissements d'enseignement afin de déterminer si les besoins et les offres de formation étaient :
    - ♦ très efficaces
    - ♦ plus ou moins efficaces
    - ♦ pas efficaces
- ❖ Cette note a été déterminée à partir de l'interprétation faite par les chercheurs des réponses de chacun des groupes de participants.
- ❖ Une analyse qualitative a été ajoutée afin d'élargir le contexte des causes possibles des lacunes et des solutions éventuelles, ce qui a servi à l'élaboration des recommandations.

**Voir tableau page suivante**



## Compétence professionnelle – Faire de la recherche et trouver des idées

Les établissements d'enseignement croient que cette compétence représente	<input type="checkbox"/> une force de leur programme (note 3)	<input type="checkbox"/> quelque part entre les deux (note 2)	<input type="checkbox"/> une lacune de leur programme (note 1)	Note
Qualificatif : Les établissements d'enseignement croient que cette compétence s'acquiert plus facilement	<input type="checkbox"/> dans un cadre théorique	<input type="checkbox"/> en cours d'emploi	<input type="checkbox"/> par auto-apprentissage	Pas de note
Les créateurs de contenu croient que cette compétence représente	<input type="checkbox"/> une force de leurs compétences (note 3)	<input type="checkbox"/> quelque part entre les deux (note 2)	<input type="checkbox"/> une lacune dans leurs compétences (note 1)	Note
Les créateurs de contenu croient que pour cette compétence, la formation en cours d'emploi est	<input type="checkbox"/> très efficace (note 3)	<input type="checkbox"/> plus ou moins efficace (note 2)	<input type="checkbox"/> peu ou pas efficace (note 1)	Note
Les employeurs croient que pour leurs nouveaux employés qui ont reçu une formation théorique, cette compétence représente	<input type="checkbox"/> une force de leur personnel (note 3)	<input type="checkbox"/> quelque part entre les deux (note 2)	<input type="checkbox"/> une lacune chez leur personnel (note 1)	Note
Qualificatif : Les employeurs essaient de donner une formation en cours d'emploi pour cette compétence	<input type="checkbox"/> très vrai	<input type="checkbox"/> vrai	<input type="checkbox"/> plus ou moins vrai	Pas de note
				Total

## Phase 3 – Analyse des lacunes et recommandations

### ❖ Étape 2 du processus d'analyse :

- ♦ Les notes ont été tabulées et classées
- ♦ de 6 à 7 = lacunes importantes
- ♦ de 8 à 9 = lacunes moyennes à importantes
- ♦ de 10 à 11 = lacunes moyennes
- ♦ de 11 à 12 = peu de lacunes

Voir tableau page suivante

## Analyse des lacunes – Sommaire des notes des compétences

Compétence professionnelle	Les établissements d'enseignement croient que la représentation de cette compétence dans leur programme est...	Les créateurs de contenu croient que cette compétence représente...	Les créateurs de contenu croient que pour cette compétence la formation en cours d'emploi est...	Les employeurs croient que pour leurs nouveaux employés, cette compétence représente...	Note	Questions qualificatives : pas de note	
						Les établissements d'enseignement croient que cette compétence s'acquiert plus facilement	Les employeurs essaient de donner de la formation en cours d'emploi pour cette compétence
Faire de la recherche et trouver des idées	3	1	2	2	8	Formation théorique	Plus ou moins vrai
Déterminer les objectifs du projet	2	2	2	2	8	Formation théorique	Vrai
Proposer un projet	1	1	2	2	6	Formation théorique	Vrai
Concevoir un projet	2	3	2	3	10	Formation théorique	Très vrai
Réaliser un projet (produire)	3	3	3	3	12	Formation théorique	Très vrai
Gérer un projet	1	2	3	3	9	Formation théorique et en cours d'emploi	Très vrai
Interagir avec la clientèle	1	2	2	3	8	Formation en cours d'emploi	Très vrai
Promouvoir un projet ou des services	1	1	2	2	6	Formation théorique et en cours d'emploi	Plus ou moins vrai
Faire fonctionner des outils ou de l'équipement	3	2	2	3	10	Formation théorique	Très vrai
Partager le savoir et l'information	2	2	2	3	9	Formation théorique	Très vrai
Démontrer des habiletés interpersonnelles	3	3	3	3	12	Formation théorique	Plus ou moins vrai
Démontrer des habiletés personnelles	2	3	3	3	11	Formation théorique et auto-apprentissage	Plus ou moins vrai

## Phase 3 – Analyse des lacunes et recommandations

### ❖ Étape 3 du processus d'analyse :

- Pour chacune des compétences, les besoins des créateurs de contenu et des employeurs ont été comparés aux programmes offerts dans les établissements d'enseignement et à la formation en cours d'emploi offerte par les employeurs pour les compétences correspondantes (à l'aide d'un qualificatif)
- Les besoins et les offres de formation ont également été comparés en ce qui a trait au meilleur moyen d'acquérir chacune des compétences selon les créateurs de contenu, les employeurs et les établissements d'enseignement (à l'aide d'un qualificatif)

Voir tableau page suivante

LÉGENDE		
Très efficace	Plus ou moins efficace	Pas efficace
(Note 3)	(Note 2)	(Note 1)

Analyse des lacunes – Avoir besoin de compétences et les acquérir								
	Les créateurs de contenu croient qu'ils doivent acquérir des compétences dans ces domaines	Les employeurs ont signalé des pénuries dans ces domaines	Les établissements d'enseignement ont les programmes nécessaires pour acquérir ces compétences	Les employeurs offrent la formation en cours d'emploi pour acquérir ces compétences	Les créateurs de contenu pensent que ces compétences s'acquièrent plus facilement par...	Les employeurs pensent que ces compétences s'acquièrent plus facilement par...	Les établissements d'enseignement pensent que ces compétences s'acquièrent plus facilement par...	Note : Les établissements d'enseignement suggèrent les programmes travail-études pour la formation
Faire de la recherche et trouver des idées	49,90 %	33,30 %	90,00 %	31,60 %	Auto-apprentissage	Auto-apprentissage	Formation théorique	64,70 %
Déterminer les objectifs du projet	32,40 %	27,80 %	72,50 %	55,60 %	Formation théorique	Formation en cours d'emploi	Formation théorique	64,70 %
Proposer un projet	50,00 %	33,30 %	60,0 %	50,00 %	Formation théorique	Formation en cours d'emploi	Formation théorique	82,40 %
Concevoir un projet	29,70 %	24,10 %	82,50 %	66,70 %	Formation théorique	Formation théorique	Formation théorique	70,60 %
Réaliser un projet (produire)	27,00 %	24,10 %	87,50 %	72,20 %	Formation en cours d'emploi Et théorique	Formation en cours d'emploi	Formation théorique	58,80 %
Gérer un projet	35,00 %	42,60 %	60,00 %	66,70 %	Formation théorique	Formation en cours d'emploi	Formation en cours d'emploi Et théorique	82,40 %
Interagir avec la clientèle	37,80 %	37,00 %	37,50 %	66,70 %	Formation en cours d'emploi	Formation en cours d'emploi	Formation en cours d'emploi	100,00 %
Promouvoir un projet ou des services	48,60 %	38,90 %	50,00 %	36,10 %	Formation en cours d'emploi	Formation en cours d'emploi	Formation en cours d'emploi Et théorique	52,90 %
Faire fonctionner des outils ou de l'équipement	35,10 %	22,20 %	95,00 %	61,10 %	Formation théorique	Formation théorique	Formation théorique	58,80 %
Partager le savoir et l'information	31,10 %	29,60 %	70,00 %	63,90 %	Formation en cours d'emploi	Formation en cours d'emploi	Formation théorique	47,10 %
Démontrer des habiletés interpersonnelles	27,00 %	24,10 %	95,00 %	47,20 %	Formation en cours d'emploi	Formation en cours d'emploi	Formation théorique	88,20 %
Démontrer des habiletés personnelles	27,70 %	20,40 %	82,50 %	41,70 %	Formation en cours d'emploi	Auto-apprentissage	Formation théorique et auto-apprentissage	88,20 %

## Phase 2 – Analyse des offres de formation – Établissements d’enseignement participants

### ONTARIO

Académie internationale du design et de technologie, Ottawa\*  
 Algonquin College, Nepean\*  
 Cambrian College, Sudbury\*  
 Carleton University, Ottawa\*  
 Centennial College, Toronto  
 Centre canadien du film, Programme H@bitat, Toronto  
 Confederation College, Thunder Bay\*  
 Fanshawe College, London\*  
 George Brown College, Toronto  
 Georgian College, Barrie\*  
 Humber College, Toronto  
 La Cité collégiale, Ottawa  
 Lambton College, Sarnia  
 Loyalist College, Belleville  
 Max the Mutt Animation School, Toronto  
 McMaster University, Hamilton\*  
 Northern College, Timmins  
 Ontario College of Art and Design, Toronto\*  
 Ontario Institute of Audio Recording Technology, London  
 Ryerson Polytechnique University, Toronto\*  
 Sault College, Sault Ste Marie  
 Seneca College, Toronto\*  
 Sheridan College, Oakville  
 St. Clair College, Windsor\*  
 Toronto Image Works, Toronto\*  
 Université d’Ottawa, Ottawa\*

### ALBERTA

Alberta College of Art and Design, Calgary\*  
 DevStudio, Grand Prairie  
 GURU Digital Arts College, Edmonton  
 Grande prairie Regional College, Grand Prairie\*  
 Red Deer College, Red Deer\*

### ILE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Holland College, Charlottetown\*

### COLOMBIE-BRITANNIQUE

Columbia Academy, Vancouver\*  
 Emily Carr Institute of Art+Design, Vancouver\*  
 Gulf Islands Film and Television School,  
 Langara College, Vancouver\*  
 North Island College, North Vancouver Island  
 Selkirk College, Trail  
 UBC, Vancouver\*  
 Vancouver Film School, Vancouver  
 Western Academy of Photography, Victoria\*

### NOUVELLE-ÉCOSSE

McKenzie College, Sydney  
 Nova Scotia College of Art and Design,  
 Halifax\*

### QUÉBEC

Académie internationale du design et de technologie, Montréal  
 Centre NAD, Montréal\*  
 UQAM, Montréal\*

### SASKATCHEWAN

Heinz Institute of Applied Computer Technology, Saskatoon\*  
 McKay Tech, Saskatoon

### MANITOBA

College de Saint-Boniface, Winnipeg\*  
 Red River College, Winnipeg

\* Ont participé aux entrevues téléphoniques confidentielles et ont répondu au questionnaire

Note : Dans certains établissements d’enseignement, plus d’un département ont participé aux entrevues et répondu au questionnaire



### Phase 2 – Points communs soulevés lors des entrevues téléphoniques avec les établissements d'enseignement

#### Problèmes courants

- ♦ argent, système collégial sous-financé
- ♦ rythme du changement technologique
- ♦ difficulté à trouver des stages
- ♦ reconnaissance de la valeur de la recherche en art
- ♦ recrutement
- ♦ ressources étirées, plus de possibilités que de capacité à en tirer profit
- ♦ difficulté à générer des profits
- ♦ difficulté à créer un programme d'études efficace et bien ciblé parce qu'il y a trop de sujets à étudier pour faire un bon programme de nouveaux médias
- ♦ limites des programmes d'études (même les programmes de 4 ans)
- ♦ microgestion gouvernementale de plus en plus un problème
- ♦ programmes d'études basés surtout sur le cinéma
- ♦ difficulté à se trouver un emploi après la fin des études
- ♦ dichotomie entre les collèges communautaires et les écoles d'art

#### Forces du programme

- ♦ programme unique
- ♦ perfectionnement professionnel
- ♦ réputation
- ♦ qualité du personnel enseignant
- ♦ activités parascolaires
- ♦ programmes bien ciblés
- ♦ nouvelle approche du programme
- ♦ accent sur les beaux-arts
- ♦ expérience sur le terrain (30 ans)
- ♦ choix au moment du recrutement
- ♦ programme attire de bons étudiants
- ♦ beaucoup d'énergie
- ♦ milieu d'apprentissage sain



## Sommaire des lacunes et des recommandations pour chacune des compétences professionnelles Faire de la recherche et trouver des idées – Lacunes importantes

Sommaire	Notes et observations sur les lacunes	Recommandations
<p>Les <b>créateurs de contenu</b> croient qu'ils ont des lacunes dans cette compétence et préfèrent acquérir cette compétence par auto-apprentissage.</p> <p>Presque tous les <b>établissements d'enseignement</b> ont indiqué qu'il s'agissait d'un domaine d'intérêt dans leur programme et d'un domaine plus facile à acquérir par la formation théorique.</p> <p>Les <b>employeurs</b> disent qu'il n'y a pas de lacunes moyennes dans ce domaine et disent que cette compétence s'acquiert mieux par auto-apprentissage et que la formation en cours d'emploi n'est pas prioritaire.</p>	<p>Les établissements d'enseignement croient que leur programme d'études dans ce domaine est efficace, mais les créateurs de contenu ne partagent pas cette opinion. Les employeurs sont plus ou moins satisfaits des niveaux de compétence dans ce domaine.</p>	<p>Communiquer avec les établissements d'enseignement dont la capacité de formation dans ce domaine ne satisfait pas les créateurs de contenu et les employeurs.</p> <p>Améliorer les programmes d'études théoriques et favoriser l'auto-apprentissage.</p> <p>Encourager la communication entre les établissements d'enseignement et l'industrie.</p>



## Sommaire des lacunes et des recommandations pour chacune des compétences professionnelles

### Déterminer les objectifs d'un projet – Lacunes de moyennes à importantes

Sommaire	Notes et observations sur les lacunes	Recommandations
<p>Les <b>créateurs de contenu</b> sont plus ou moins satisfaits de leur niveau de compétence et préfèrent les acquérir par la formation théorique.</p> <p>La majorité des <b>établissements d'enseignement</b> ont indiqué que cette compétence fait partie de leur programme d'études.</p> <p>Les <b>employeurs</b> disent qu'il n'y a pas de lacunes importantes dans ce domaine. La formation en cours d'emploi domine plus ou moins en ce qui a trait à cette compétence.</p>	<p>Bien que les programmes d'études soutiennent quelquefois cette compétence, les établissements d'enseignement reconnaissent que cela est plus ou moins efficace. La formation théorique et la formation en cours d'emploi des créateurs de contenu s'avèrent plus ou moins efficaces dans ce domaine. Les employeurs ne sont pas pleinement satisfaits du niveau de compétence dans ce domaine.</p>	<p>Améliorer les programmes d'études théoriques.</p> <p>Trouver des ressources d'auto-apprentissage comme les guides de gestion de carrière du CRHSC.</p>



## Sommaire des lacunes et des recommandations pour chacune des compétences professionnelles

### Proposer un projet – Lacunes importantes

Sommaire	Notes et observations sur les lacunes	Recommandations
<p>Les <b>créateurs de contenu</b> croient qu'ils ont des lacunes dans cette compétence et préfèrent l'acquérir par la formation théorique.</p> <p>Les <b>établissements d'enseignement</b> incluent cette compétence dans leur programme et indiquent qu'elle s'acquiert plus facilement par la formation théorique. Ils suggèrent aussi que les programmes travail-études pourraient favoriser l'acquisition de cette compétence.</p> <p>Les <b>employeurs</b> offrent des programmes de formation en cours d'emploi et constatent une pénurie moyenne dans cette compétence.</p>	<p>En général, les établissements d'enseignement ne voient pas cette compétence comme une priorité dans leurs programmes. Les créateurs de contenu ne sont pas satisfaits de leurs compétences dans ce domaine. Le soutien supplémentaire pour la formation en cours d'emploi améliore un peu la situation, mais cela pourrait être plus efficace.</p>	<p>Définir cette compétence comme une priorité dans l'amélioration des programmes d'études théoriques.</p> <p>Le CRHSC devrait mettre sur pied un comité aviseur composé de représentants de l'industrie pour tous les établissements qui désirent connaître le point de vue de l'industrie. Certains le font déjà, mais pas tous.</p> <p>La création de programmes sera plus facile si le CRHSC offre ce service.</p>



## Sommaire des lacunes et des recommandations pour chacune des compétences professionnelles

### Concevoir un projet – Lacunes moyennes

Sommaire	Notes et observations sur les lacunes	Recommandations
<p>Les <b>créateurs de contenu</b> sont satisfaits de leur niveau de compétence dans ce domaine.</p> <p>Un nombre important <b>d'établissements d'enseignement</b> incluent cette compétence dans leur programme d'études et indiquent que cette compétence s'acquiert par la formation théorique.</p> <p>Les <b>employeurs</b> offrent des programmes de formation en cours d'emploi et considèrent qu'il y a une pénurie moyenne dans cette compétence.</p>	<p>Pour cette compétence, la formation théorique et la formation en cours d'emploi sont habituellement efficaces. Les créateurs de contenu sont satisfaits de leur niveau de compétence dans ce domaine.</p>	<p>Puisque les créateurs de contenu, les employeurs et les établissements d'enseignement croient que cette compétence s'acquiert mieux par la formation théorique, l'amélioration des programmes d'études théoriques dans cette compétence pourrait être bénéfique.</p>



## Sommaire des lacunes et des recommandations pour chacune des compétences professionnelles

### Réaliser un projet (produire) – Peu ou pas de lacunes

Sommaire	Notes et observations sur les lacunes	Recommandations
<p>Les <b>créateurs de contenu</b> sont satisfaits de leur niveau de compétence dans ce domaine et préfèrent l'acquérir à la fois par la formation en cours d'emploi et la formation théorique.</p> <p>Un nombre important <b>d'établissements d'enseignement</b> incluent cette compétence dans leur programme d'études et indiquent qu'elle s'acquiert mieux par la formation théorique.</p> <p>Les <b>employeurs</b> offrent des programmes de formation en cours d'emploi et considèrent qu'il y a une pénurie moyenne dans cette compétence.</p>	<p>Les programmes d'études accordent de l'importance à cette compétence. Les créateurs de contenu et les employeurs sont satisfaits des niveaux de compétence dans ce domaine. Les créateurs de contenu croient que la formation en cours d'emploi est efficace.</p>	<p>Puisqu'il y a peu de lacunes, il n'y a pas de recommandation pour le moment.</p>



## Sommaire des lacunes et des recommandations pour chacune des compétences professionnelles

### Gérer un projet – Lacunes de moyenne à importante

Sommaire	Notes et observations sur les lacunes	Recommandations
<p>Les <b>créateurs de contenu</b> ne sont pas satisfaits de leur niveau de compétence dans ce domaine et préfèrent l'acquérir par la formation théorique.</p> <p>Un nombre important <b>d'établissements d'enseignement</b> n'incluent pas cette compétence dans leur programme d'études et indiquent qu'elle s'acquiert mieux par une combinaison de formation théorique et de formation en cours d'emploi.</p> <p>Les <b>employeurs</b> offrent des programmes de formation en cours d'emploi et considèrent qu'il y a une pénurie très importante dans cette compétence.</p>	<p>Cette compétence n'est pas considérée comme une force des programmes théoriques, mais la formation en cours d'emploi est suffisamment efficace pour acquérir des compétences dans ce domaine. Près de la moitié des établissements d'enseignement accordent autant d'importance à la formation en cours d'emploi qu'à la formation théorique. Les établissements d'enseignement pourraient être prédisposés à penser que la formation théorique est le meilleur moyen de répondre à presque tous les besoins de formation.</p>	<p>Établir cette compétence comme une priorité à inclure dans les programmes d'études théoriques.</p> <p>Comprendre les demandes de l'industrie et la façon dont les organisations accomplissent leur travail.</p> <p>Permettre aux établissements d'enseignement de rétroagir plus facilement sur les programmes d'étude afin d'assurer la continuité plutôt que le recoupement entre la formation théorique et la formation en cours d'emploi.</p>



## Sommaire des lacunes et des recommandations pour chacune des compétences professionnelles

### Interagir avec la clientèle – Lacunes importantes

Sommaire	Notes et observations sur les lacunes	Recommandations
<p>Les <b>créateurs de contenu</b> ne sont pas satisfaits de leur niveau de compétence dans ce domaine et préfèrent l'acquérir par la formation en cours d'emploi.</p> <p>Un nombre important <b>d'établissements d'enseignement</b> n'incluent pas cette compétence dans leur programme d'études et ont indiqué qu'elle s'acquiert mieux par une combinaison de formation théorique et de formation en cours d'emploi.</p> <p>Les <b>employeurs</b> offrent des programmes de formation en cours d'emploi et constatent une pénurie importante dans ce domaine.</p>	<p>En général, les établissements d'enseignement ne voient pas cette compétence comme une priorité pour leur programme d'études. Pour les créateurs de contenu, la formation en cours d'emploi dans ce domaine s'avère plus ou moins efficace. Presque la moitié des établissements d'enseignement accordent autant d'importance à la formation en cours d'emploi qu'à la formation théorique. Les établissements d'enseignement pourraient être prédisposés à penser que la formation théorique est le meilleur moyen de répondre à presque tous les besoins de formation.</p>	<p>Définir cette compétence et les compétences d'affaires connexes comme une priorité dans l'amélioration des programmes d'études théoriques.</p> <p>Plus efficace si cette amélioration se faisait conjointement avec la formation en cours d'emploi et les programmes travail-études.</p> <p>Mettre sur pied un mécanisme qui permettrait aux établissements d'enseignement de créer plus facilement des partenariats avec l'industrie.</p>



## Sommaire des lacunes et des recommandations pour chacune des compétences professionnelles Promouvoir un projet ou des services – Lacunes importantes

Sommaire	Notes et observations sur les lacunes	Recommandations
<p>Les <b>créateurs de contenu</b> ne sont pas satisfaits de leur niveau de compétence dans ce domaine et préfèrent l'acquérir par la formation en cours d'emploi.</p> <p>Un nombre important <b>d'établissements d'enseignement</b> n'incluent pas cette compétence dans leur programme d'études et croient qu'elle s'acquiert mieux par une combinaison de formation théorique et de formation en cours d'emploi.</p> <p>Les <b>employeurs</b> offrent des programmes de formation en cours d'emploi et constatent une pénurie importante dans ce domaine.</p>	<p>En général, les établissements d'enseignement ne voient pas cette compétence comme une priorité pour leur programme d'études. Les créateurs de contenu ne sont pas satisfaits de leur niveau de compétence dans ce domaine. On tente d'améliorer la situation par un soutien supplémentaire à la formation en cours d'emploi, mais cela n'est pas aussi efficace que ce pourrait l'être. Presque la moitié des établissements d'enseignement accordent autant d'importance à la formation en cours d'emploi qu'à la formation théorique. Les établissements d'enseignement pourraient être prédisposés à penser que la formation théorique est le meilleur moyen de répondre à presque tous les besoins de formation.</p>	<p>Définir cette compétence et les compétences d'affaires connexes comme une priorité dans l'amélioration des programmes d'études théoriques.</p> <p>Plus efficace si cette amélioration se faisait conjointement avec la formation en cours d'emploi et les programmes travail-études.</p> <p>Mettre sur pied un mécanisme qui permettrait aux établissements d'enseignement de créer plus facilement des partenariats avec l'industrie.</p>



Sommaire des lacunes et des recommandations pour chacune des compétences professionnelles  
**Faire fonctionner des outils et de l'équipement – Lacunes moyennes**

Sommaire	Notes et observations sur les lacunes	Recommandations
<p>En général, les <b>créateurs de contenu</b> sont satisfaits de leur niveau de compétence dans ce domaine et préfèrent l'acquérir par la formation théorique.</p> <p>Un nombre important d'<b>établissements d'enseignement</b> incluent cette compétence dans leur programme d'études et ont indiqué qu'elle s'acquiert mieux par la formation théorique.</p> <p>Les <b>employeurs</b> offrent des programmes de formation en cours d'emploi et ne constatent pas de pénurie importante dans ce domaine.</p>	<p>En général, la formation théorique et la formation en cours d'emploi sont efficaces pour acquérir cette compétence. En général, les créateurs de contenu sont satisfaits de leurs compétences dans ce domaine.</p>	<p>C'est dans ce domaine que la plupart des établissements d'enseignement croient qu'ils excellent. Par contre, il est important que les établissements d'enseignement suivent le rythme des changements technologiques et qu'ils les intègrent dans leur programme d'études.</p> <p>L'amélioration des offres actuelles de formation théorique pourrait renforcer davantage le niveau de cette compétence.</p> <p>Le CRHSC pourrait publier un rapport annuel déterminant quelles sont les tendances en matière de design et de technologie afin de transmettre aux établissements d'enseignement les renseignements nécessaires pour modifier leur programme d'études. Le comité de direction sur les nouveaux médias pourrait en prendre l'initiative.</p>



Sommaire des lacunes et des recommandations pour chacune des compétences professionnelles  
**Partager le savoir et l'information – Lacunes de moyennes à importantes**

Sommaire	Notes et observations sur les lacunes	Recommandations
<p>Les <b>créateurs de contenu</b> sont plus ou moins satisfaits de leur niveau de compétence dans ce domaine et préfèrent l'acquérir par la formation en cours d'emploi.</p> <p>Un nombre important <b>d'établissements d'enseignement</b> incluent cette compétence dans leur programme d'études et ont indiqué qu'elle s'acquiert mieux par la formation théorique.</p> <p>Les <b>employeurs</b> offrent des programmes de formation en cours d'emploi et ne constatent pas de pénurie importante dans ce domaine.</p>	<p>Les programmes d'études théoriques offrent un certain soutien dans ce domaine, mais il n'est pas toujours efficace. La formation supplémentaire se fait en cours d'emploi.</p>	<p>Définir cette compétence et les compétences d'affaires connexes comme une priorité dans l'amélioration des programmes d'études théoriques.</p> <p>Plus efficace si cette amélioration se faisait conjointement avec la formation en cours d'emploi et les programmes travail-études.</p> <p>Mettre sur pied un mécanisme qui permettrait aux établissements d'enseignement de créer plus facilement des partenariats avec l'industrie.</p>



Sommaire des lacunes et des recommandations pour chacune des compétences professionnelles

Démontrer des habiletés interpersonnelles – Pas de lacunes

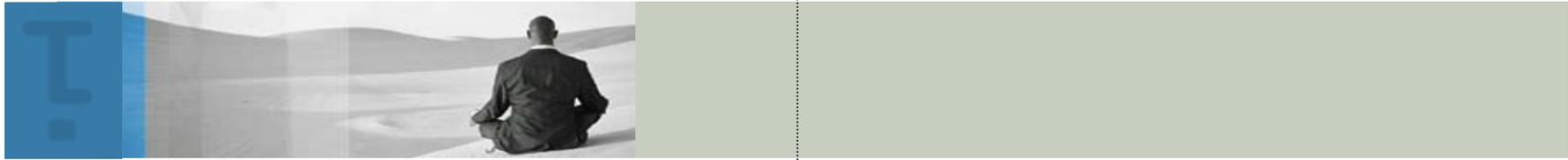
Sommaire	Notes et observations sur les lacunes	Recommandations
<p>En général, les <b>créateurs de contenu</b> sont satisfaits de leur niveau de compétence dans ce domaine et préfèrent l'acquérir par la formation en cours d'emploi.</p> <p>Un nombre important d'<b>établissements d'enseignement</b> n'incluent pas cette compétence dans leur programme d'études et croient qu'elle s'acquiert mieux par la formation théorique.</p> <p>Les <b>employeurs</b> offrent des programmes de formation en cours d'emploi et ne constatent pas de pénurie importante dans ce domaine.</p>	<p>Les programmes d'études soutiennent bien cette compétence. Les créateurs de contenu et les employeurs sont satisfaits des niveaux de compétence dans ce domaine.</p>	<p>Puisqu'il y a peu de lacunes, il n'y a pas de recommandation pour le moment.</p>



## Sommaire des lacunes et des recommandations pour chacune des compétences professionnelles

### Démontrer des habiletés personnelles – Pas de lacunes

Sommaire	Notes et observations sur les lacunes	Recommandations
<p>En général, les <b>créateurs de contenu</b> sont satisfaits de leur niveau de compétence dans ce domaine et préfèrent l'acquérir par la formation en cours d'emploi.</p> <p>Un nombre important <b>d'établissements d'enseignement</b> incluent cette compétence dans leur programme d'études et croient qu'elle s'acquiert mieux par la formation théorique.</p> <p>Les <b>employeurs</b> offrent des programmes de formation en cours d'emploi et ne constatent pas de pénurie importante dans ce domaine.</p>	<p>Les programmes d'études soutiennent plus ou moins cette compétence. La formation supplémentaire vient de la formation en cours d'emploi. Les créateurs de contenu sont satisfaits de leur niveau de compétence dans ce domaine.</p>	<p>Puisqu'il y a peu de lacunes, il n'y a pas de recommandation pour le moment.</p>



Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

- ❖ Adam Froman, P.Eng MBA  
Président, directeur général de la recherche appliquée  
[afroman@delvinia.com](mailto:afroman@delvinia.com)

Delvinia Interactive Inc.  
44, rue Victoria, pièce 1910  
Toronto (Ontario) Canada M5C 1Y2  
Téléphone : 416.364.1455, poste 222  
Télécopieur : 416.364.9830

[www.delvinia.com](http://www.delvinia.com)