

Qu'est-ce qui fonctionne?

Bulletin Apprentissage et perspectives no.1

L'année écoulée a été marquée par des défis sans précédent pour les Canadiennes et les Canadiens. Les crises sanitaire et économique issues de la COVID-19 sont venues interrompre les activités de nos entreprises, écoles et ménages. À un moment où les activités – scolaires, professionnelles et sociales – étaient nombreuses à passer à la sphère virtuelle, nous n'avons pas eu d'autre choix que de nous adapter aux perturbations provoquées par la pandémie de COVID-19. Tandis que les jours se sont transformés en semaines et que les semaines se sont transformées en mois, il est devenu de plus en plus évident que l'innovation, l'adaptation et la préparation à l'avenir du travail ne feraient que prendre une acuité nouvelle dans les années à venir.

Comment donc nous adapter au contexte actuel et nous préparer aussi à l'avenir du travail? Le Centre des Compétences futures (CCF) se voue à répondre à cette question au moyen d'investissements dans des innovations en matière de perfectionnement des compétences à travers le Canada en se fixant comme objectif d'assurer une prospérité inclusive et partagée. Nous travaillons de concert avec des milliers de partenaires de toutes les provinces et de tous les territoires afin de faire l'expérience de nouvelles démarches, de nouveaux modèles et de nouveaux outils entourant le perfectionnement des compétences. C'est dans ce contexte que nous poursuivons une étroite collaboration avec les fournisseurs de services de formation, les employeurs et d'autres entités de l'écosystème des compétences dans le but d'innover en vue d'un avenir qui fasse l'affaire de toutes et de tous.

Même si nous en sommes au début de notre parcours d'apprentissage, nous nous engageons à faire part de ce que nous entendons et apprenons à nos partenaires de projets d'innovation. Nous avons annoncé dernièrement des investissements dans l'effort destiné à étendre plusieurs projets afin de toucher un plus grand nombre de personnes et de régions géographiques. Nous nous sommes engagés à mettre à l'échelle 20 pour cent de nos projets dans d'autres secteurs et régions. L'objectif a été d'accélérer les interventions et pratiques clés qui s'annonçaient prometteuses, en particulier au cours de la pandémie, le moment où les Canadiennes et les Canadiens ont le plus besoin d'aide. Les perturbations provoquées par la COVID-19 nous donnent effectivement une occasion d'essayer de nouvelles démarches et d'adopter des pratiques nouvelles et améliorées en matière de perfectionnement des compétences. Ce bulletin Apprentissage et perspectives dévoile certaines des premières données probantes que nous avons évaluées afin de procéder à ces investissements et trace brièvement le profil des organismes avec lesquels nous collaborons.

“Même si nous en sommes au début de notre parcours d'apprentissage, nous nous engageons à faire part de ce que nous entendons et apprenons à nos partenaires de projets d'innovation.”

Tandis que nous entamons une période critique de reprise économique au Canada, nous nous engageons à travailler de concert avec ces partenaires afin d'innover au nom de l'apprentissage et de solutions qui fassent l'affaire des gens partout au pays. Nous continuerons d'assurer la liaison avec nos partenaires d'innovation afin de mieux comprendre ce qui fonctionne, pour quels groupes et dans quelle conjoncture. Le défi – et aussi l'occasion en or – auquel nous faisons face comme pays est de veiller à ce que notre reprise économique soit à la fois durable et inclusive et qu'elle profite à l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens.

1. *Ce que nous apprenons* : Une formation efficace mène à la réussite professionnelle

“Au cours d'une année marquée par des difficultés économiques, le moment n'a jamais été aussi crucial pour comprendre quels investissements et quelles méthodes de perfectionnement des compétences favorisent la création d'emplois significatifs pour les Canadiennes et les Canadiens, surtout chez celles et ceux qui sont les plus touchés par les défis économiques qui prévalent à l'heure actuelle.”

Au cours d'une année marquée par des difficultés économiques, le moment n'a jamais été aussi crucial pour comprendre quels investissements et quelles méthodes de perfectionnement des compétences favorisent la création d'emplois significatifs pour les Canadiennes et les Canadiens, surtout chez celles et ceux qui sont les plus touchés par les défis économiques qui prévalent à l'heure actuelle. Nos projets d'innovation font l'objet d'un suivi qui nous permet non seulement de connaître le nombre de personnes ayant terminé un cours de formation, mais en outre de savoir comment ces possibilités d'apprentissage et d'acquisition de nouvelles compétences se traduisent par des résultats au niveau de l'emploi. Lorsque cela est possible, nous assurons le suivi des participantes et des participants au programme quand leur programme est achevé afin de connaître leurs progrès, et ce, six, voire douze, mois plus tard.

Pour ce qui est des projets qui sont en cours de mise à l'échelle, nous avons relevé des preuves de résultats positifs chez des personnes qui sont passées de la formation à l'emploi. Par exemple, [l'Immigrant Employment Council of British Columbia](#) a permis à des immigrantes et à des immigrants de s'inscrire à un programme d'évaluation et de perfectionnement des compétences avant leur arrivée au Canada dans le but de les aider à faire la transition vers le marché du travail canadien. Avant la pandémie, 71 % des participants ont pu décrocher un emploi dans les quelques mois suivant l'achèvement du programme. Dans un même ordre d'idées, la Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC) a mis en œuvre le programme [En marche et en mouvement+](#) partout au Nouveau-Brunswick et, plus récemment, à des emplacements pilotes choisis en Ontario. Grâce à son intervention auprès des groupes particulièrement vulnérables et marginalisés qui éprouvent davantage de difficultés à accéder à des emplois stables, la FCDC propose des services globaux de soutien qui ont donné des résultats exceptionnels au cours des derniers mois. Selon une évaluation indépendante, 31 % des participantes et des participants au programme en Ontario ont pu trouver un emploi dans les trois mois suivant l'achèvement du programme, et 80 % d'entre elles et d'entre eux occupaient des postes permanents.

En plus des résultats favorables en matière d'emploi, les participantes et les participants déclarent connaître une meilleure santé psychosociale et être mieux capables de gérer leur propre parcours de carrière. Notre partenariat avec [EDGE UP](#), programme multipartite dirigé par Calgary Economic Development, est un autre exemple de transition réussie des employés. Axé sur les travailleuses et les travailleurs à mi-chemin de leur carrière qui passent du secteur pétrolier et gazier au secteur des technologies, le programme s'est intéressé tout particulièrement à la transition des gens vers des emplois émergents en TI relevant de multiples secteurs. EDGE UP fait appel à la participation des employeurs, au perfectionnement des compétences ciblées et appliquées et à une solide analyse du marché du travail en vue d'aider les travailleuses et les travailleurs en leur offrant un soutien personnalisé. Parmi les premières cohortes de participantes et de participants au programme, 70 % des diplômées et des diplômés occupent un emploi ou poursuivent une formation / des études plus poussées.

Ce ne sont pas tous les programmes qui disposaient de données sur l'emploi. Toutefois, dans certains cas, un programme de formation qui se déroule en étroite collaboration avec les partenaires sectoriels, accompagné de faibles taux d'abandon chez les participantes et les participants, était signe que les taux d'emploi seraient vraisemblablement vigoureux. C'est notamment le cas de notre partenariat avec Mohawk College en ce qui a trait à [la manutention des matériaux](#). Ce partenariat représente une nouvelle façon dynamique et novatrice d'aborder le défi qu'entraîne l'accompagnement des travailleuses et des travailleurs vulnérables, conjointement avec les employeurs et les partenaires sectoriels ainsi qu'avec un collège communautaire local. Le programme a suscité des réactions extrêmement positives de la part des participants et des employeurs; d'ailleurs, tout porte à croire que le programme se traduira par des résultats positifs au niveau de l'emploi chez les participantes et les participants. Une évaluation indépendante est en cours pour examiner les résultats en matière d'emploi.

Une démarche intégrée qui réunit des outils d'évaluation, des formations en ligne, la participation des employeurs et un encadrement personnalisé fait belle figure dans le projet [ADaPT Digital Competencies](#). Sous la direction du Diversity Institute de l'Université Ryerson et de Technation, le programme se concentre sur le perfectionnement des compétences numériques chez les participantes participants sans formation initiale dans les STIM à la recherche de carrières liées aux technologies, et ce, en ciblant les groupes divers en quête d'équité. Le taux de placement des travailleuses et des travailleurs ayant participé au programme a dépassé les 87 % au cours des huit dernières années et a atteint un niveau encore plus élevé (94 %) durant la pandémie.

Qu'est-ce qui fonctionne dans ces situations? Tous les organismes se servent d'outils d'évaluation qui permettent de recenser des domaines de compétences particuliers et des besoins en perfectionnement chez les participantes et les participants. Ils mettent à profit des technologies pour diffuser des renseignements et fournir des ressources opportunes qui sont accessibles aux participantes et aux participants. On suscite la participation des employeurs tout au long des phases de conception et de prestation du programme, et non seulement lorsque les diplômées et les diplômés cherchent à obtenir un emploi. Cependant, un accompagnement et un encadrement hautement personnalisés constituent un élément clé de tous les programmes, ce qui permet ainsi aux participantes et aux participants de vivre une expérience personnalisée. Bien que l'accompagnement personnel nécessite des ressources dédiées et un investissement, les programmes montrent que l'investissement en formation et en services de soutien se traduit par la création d'emplois.

2. Ce que nous apprenons : L'agilité est la nouvelle normalité

Nous savons que la COVID-19 a forcé de nombreux organismes à adapter leur approche. Parmi les partenaires de perfectionnement et de formation de la main-d'œuvre, ce fut à la fois un défi et une occasion. La plupart des cours de formation ont migré en ligne en raison des restrictions de santé publique, et les approches et modèles ont été adaptés en conséquence. Nombreux sont les organismes qui ont indiqué faire face à des défis, mais qui ont également tiré des leçons de ces adaptations en ces temps difficiles.

Dans le cadre de nos projets d'innovation, nous avons suivi de près la manière dont la COVID-19 a touché les personnes qui participent à des programmes de formation professionnelle et leurs expériences sur le marché du travail. Notre partenaire NPower a également été attentif aux expériences de ses participantes et participants dans l'économie pandémique. NPower Canada travaille avec des Canadiennes et des Canadiens à faible revenu et de différentes origines afin de développer de la main-d'œuvre pour les carrières en demande dans le domaine de la technologie. Ce programme suit ses participantes et participants pendant près d'un an après qu'ils ont terminé le programme. Avant la pandémie, les anciennes participantes et les anciens participants avaient un taux d'emploi constant de 93 % un an après la fin du programme. Après la pandémie, les taux d'emploi étaient sensiblement plus bas, mais environ six mois après la fin du programme, 80 % des participantes et des participants avaient trouvé un emploi. NPower a adapté son approche avec la prestation de programmes en ligne, et les cohortes qui ont suivi la formation pendant la pandémie voient leurs taux d'emploi augmenter progressivement après l'obtention du diplôme. Toutefois, ces groupes post-pandémiques sont moins susceptibles d'avoir trouvé des emplois permanents que les anciennes participantes et les anciens participants d'avant la pandémie. NPower continue d'appuyer les participantes et les participants cinq ans après la fin du programme, et nous continuerons à nous informer sur les trajectoires d'emploi de ces cohortes dans l'économie pandémique et post-pandémique.

L'adaptation et les transitions touchent non seulement les personnes, mais aussi les façons dont les programmes offrent du soutien à la formation et au perfectionnement des compétences. Dans un contexte de transition vers l'apprentissage et les approches en ligne, de plus en plus d'organismes de l'écosystème des compétences recherchent des outils et des ressources pour évaluer les compétences et les capacités des participantes et des participants. L'outil Employability Skills Assessment Tool (ESAT) a été élaboré par notre partenaire Futureworx pour appuyer la mise en œuvre de ses propres programmes et permettre aux participantes et aux participants d'atteindre leurs objectifs professionnels et personnels.

“L'adaptation et les transitions touchent non seulement les personnes, mais aussi les façons dont les programmes offrent du soutien à la formation et au perfectionnement des compétences.”

Au cours de la première phase de notre partenariat avec Futureworx, l'outil a été partagé avec d'autres organismes, et un soutien a été offert pour sa mise en œuvre. Les organismes qui ont utilisé ESAT ont rapporté des résultats positifs, et 61 % des organismes qui se servent de l'outil ont indiqué que leurs participantes et participants avaient mieux réussi sur le plan professionnel. Ces indications positives démontrent qu'ESAT pourrait apporter une valeur ajoutée à encore plus d'organismes, en raison notamment de la migration vers la formation en ligne. La mise à l'échelle et le soutien de l'application d'ESAT permettront à Futureworx et au CCF de mieux comprendre comment appliquer cet outil ainsi que son impact sur les participantes et participants. Même si le passage à la formation en ligne et aux nouveaux outils constitue un défi pour de nombreux organismes qui travaillent dans le perfectionnement de la main-d'œuvre, il s'agit également d'une occasion d'adapter de nouvelles approches et d'innover pendant des périodes difficiles, notamment par l'utilisation d'ESAT. L'importance que nous accordons à l'apprentissage et aux données probantes nous permettra de suivre de près l'expérience des organismes qui se servent de l'outil dans leur engagement auprès des chercheuses et chercheurs d'emploi, et nous continuerons à apprendre comment ESAT fonctionne en pratique et dans quelle ampleur.

3. Ce que nous apprenons : Les employeurs sont prêts à appliquer des solutions sectorielles

La pandémie a été une source de défis importants pour de nombreux secteurs et employeurs au Canada. Des régions et des secteurs entiers subissent des perturbations économiques importantes entraînées par la COVID-19, et de nombreux employeurs ont du mal à relever ces défis. Plusieurs des partenaires de projet d'innovation du CCF investissent explicitement dans le travail avec les secteurs et les régions en transition. Par exemple, notre partenaire [Pier Labs](#) a terminé la première phase de son partenariat avec le Centre des Compétences futures, qui a démontré un besoin évident de soutenir les travailleuses et les travailleurs dans trois secteurs clés : la construction, la construction individuelle / rénovation et l'industrie manufacturière. Pier Labs a entamé l'adaptation d'une approche d'intervention fondée sur des données probantes dans la région de l'Atlantique et dans ces secteurs et collaborera étroitement avec le CCF pour suivre les expériences des travailleuses et des travailleurs qui bénéficient d'un soutien dans ces secteurs en transition.

Le tourisme et l'hôtellerie sont un autre secteur qui subit des répercussions importantes de la COVID-19. Dès le début de la pandémie, l'[Ontario Tourism Education Commission \(OTEC\)](#) savait que les travailleuses et les travailleurs et les entreprises de ce secteur auraient besoin d'un soutien important pour faire face aux difficultés causées par les perturbations entraînées par la pandémie. Grâce à des enquêtes ciblées sur l'emploi et à des ressources informatives destinées aux entreprises et aux travailleuses et travailleurs déplacés, le partenariat entre l'OTEC et le CCF a mis en lumière les dimensions humaines des perturbations économiques. Le soutien de l'OTEC aux travailleuses et travailleurs et aux petites et moyennes entreprises, conjointement avec d'autres programmes de soutien public, a aidé de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs et organismes à tenir le coup pendant une crise sans précédent.

Les entreprises partenaires de l’OTEC ont indiqué que l’information était essentielle pour faire face à la crise économique. Elles ont demandé au CCF et à l’OTEC d’appuyer la recherche de données plus ciblées et localisées pour favoriser leur reprise économique.

“Nous travaillons avec des groupes d’employeurs de plusieurs secteurs afin d’innover pour relever les défis liés aux compétences dans le cadre de la reprise économique du Canada.”

Nous travaillons avec des groupes d’employeurs de plusieurs secteurs afin d’innover pour relever les défis liés aux compétences dans le cadre de la reprise économique du Canada. Ces organismes et leurs employeurs membres sont désireux de trouver des solutions bénéfiques pour tous : des innovations qui soutiennent à la fois les compétences des travailleuses et des travailleurs et la capacité des employeurs à croître et à réussir dans des marchés difficiles. Nous continuerons à travailler avec l’OTEC et avec d’autres organismes afin de soutenir l’innovation et l’apprentissage pour une reprise inclusive.

Joignez-vous à notre Communauté d’expertise

Venez apprendre et échanger avec nos partenaires de projets dans cet espace virtuel qui réunit des praticiens de l’écosystème de la formation professionnelle.



4. Ce que nous apprenons : Les chercheuses et les chercheurs d'emploi ont besoin d'un soutien inclusif

En plus d'être témoins des défis de secteurs spécifiques, nous avons également été très attentifs aux besoins différenciés de certaines populations pendant la pandémie. Le CCF adopte une approche inclusive dans l'ensemble de son travail, en se concentrant sur le soutien des groupes les plus marginalisés et vulnérables qui font face aux plus grands obstacles en matière d'accès et d'occasions équitables à la formation et au marché du travail. Parmi les groupes le plus souvent négligés pendant la période de la COVID, nous retrouvons celui des jeunes aux prises avec des problèmes de santé mentale. Notre partenariat avec [CAMH](#) est axé sur l'intégration du soutien à l'emploi dans les centres de services pour les jeunes partout au Canada. La première phase a démontré que le modèle d'intervention, qui a fait ses preuves à l'extérieur du Canada, aurait un succès similaire dans le contexte canadien. Étant donné les défis pressants auxquels les jeunes ayant des besoins en santé mentale doivent faire face, la mise à l'échelle de ce projet augmentera les possibilités d'impact. Elle permettra également d'en apprendre sur cette intervention et les services de soutien pour une population critique, en transition.

La nécessité d'un soutien inclusif est le fil conducteur de bon nombre de nos projets, et ceux que nous mettons à l'échelle contribueront à accroître nos connaissances communes sur les types de soutien les plus appropriés ainsi que les groupes qui doivent en bénéficier et dans quelles conditions. Pour certaines personnes, il peut s'agir d'une aide à la traduction, d'un accommodement pour un processus d'examen ou d'un transport vers un site de formation ou d'emploi. Nous continuerons à travailler avec nos partenaires pour mieux comprendre quels sont les soutiens les plus efficaces.

“La nécessité d'un soutien inclusif est le fil conducteur de bon nombre de nos projets, et ceux que nous mettons à l'échelle contribueront à accroître nos connaissances communes sur les types de soutien les plus appropriés ainsi que les groupes qui doivent en bénéficier et dans quelles conditions.”

La suite : Mise à l'échelle pour le développement des compétences

Nous sommes ravis de travailler avec un groupe solide d'organismes canadiens qui sont aux premières loges des innovations en matière de compétences. En travaillant avec des employeurs, des fournisseurs de formation et surtout, des chercheuses et des chercheurs d'emploi, ces partenaires d'innovation sont en quête de solutions pour certains des plus grands défis de notre époque. Nous savons qu'il y a beaucoup de besogne à abattre, et nous travaillerons ensemble au cours des mois et des années à venir pour assurer la prestation d'excellents programmes et obtenir les meilleurs résultats possible pour les participantes et les participants. Cependant, nous continuerons également de travailler ensemble à la réalisation de nos objectifs en matière d'apprentissage et de connaissances. Nous investissons dans l'évaluation et la recherche afin de mieux comprendre les programmes, soutiens et approches les plus efficaces ainsi que les changements qu'ils créent dans le monde. Nous continuerons de faire part de nos connaissances et de nos idées en cours de route pour étendre la discussion et le dialogue.

Des aspirations à l'action : Mettre en pratique l'apprentissage

Les organismes qui font partie de l'écosystème des compétences sont nombreux à mettre en œuvre quelques démarches clés pour favoriser l'acquisition de nouvelles compétences efficaces. Au cours des dernières années, un bon nombre de ces démarches ont fait l'objet de discussions approfondies (qui portent notamment sur la collaboration avec les employeurs); et nous avons hâte de travailler avec nos partenaires d'innovation afin de traduire ces aspirations en gestes concrets.

Nous constatons sept priorités se rapportant à l'acquisition de nouvelles compétences efficaces qui consistent notamment à :

- ✓ tailler la conception du programme à la mesure des besoins et du vécu des participantes et des participants.
- ✓ employer des outils d'évaluation pour juger des niveaux de compétences de chacune des participantes et de chacun des participants.
- ✓ veiller à ce que les programmes d'acquisition de nouvelles compétences reposent sur la demande et travailler en étroite collaboration avec les employeurs pendant toute la durée du programme (et non seulement lorsque les stagiaires cherchent à obtenir un emploi).
- ✓ mettre à profit des ressources technologiques – aussi bien pour assurer le perfectionnement des compétences numériques clés que pour en assurer la rentabilité et assurer des économies d'échelle.
- ✓ proposer des services globaux de soutien qui permettent de surmonter des obstacles et défis particuliers (comme la garde d'enfants, le mentorat, le réseautage, etc.).
- ✓ personnaliser les services au moyen d'un soutien personnalisé et inclusif – quoique chronophage et coûteuse, cette démarche constitue néanmoins un élément essentiel du programme pour bon nombre de personnes défavorisées.
- ✓ effectuer le suivi des participantes et des participants au fil du temps, même après l'achèvement du programme, afin d'acquérir une meilleure compréhension des succès et des défis qu'ils connaissent sur le marché du travail.

Partenaire	Réalizations au cours de la phase I	Goals for Phase 2
<u>CAMH : Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH)</u>	<ul style="list-style-type: none"> • CAMH a terminé une étude de faisabilité visant à mettre en œuvre un modèle établi d'emploi assisté pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le projet sera étendu à 12 sites, ce qui permettra à CAMH et à ses partenaires d'atteindre un plus grand nombre de jeunes ayant des problèmes de santé mentale et de mieux comprendre la mise en œuvre du programme dans d'autres contextes, dans des collectivités nordiques et rurales et auprès de diverses populations de jeunes.
<u>Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC)</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Le projet En marche et en mouvement+ a été mis à l'essai à 27 sites répartis dans six provinces. Jusqu'à présent, 210 participantes et participants ont participé aux projets pilotes, avec des résultats positifs en termes d'achèvement de la formation et de réussite professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> • La phase II étendra le programme en œuvre dans de nombreuses localités canadiennes pour tirer parti de son succès dans l'amélioration des perspectives d'emploi pour les participantes et participants. La deuxième phase permettra également d'étendre les tests d'évaluation de la mise en œuvre du programme à plusieurs sites.
<u>Futureworx Society</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Au cours de la phase 1, l'Employability Skills Assessment Tool (ESAT) a été déployé auprès d'organismes partout au Canada. Une enquête auprès des organismes partenaires a révélé des taux de satisfaction élevés. 	<ul style="list-style-type: none"> • La prochaine phase du projet permettra de peaufiner l'outil ESAT et d'établir plus de preuves sur la façon dont on peut l'utiliser efficacement. Le projet touchera plus de 1 000 participantes et participants par le biais de partenaires à travers le pays.
<u>Mohawk College of Applied Arts and Technology</u>	<ul style="list-style-type: none"> • La première phase du partenariat a permis de tisser des relations solides avec les employeurs, les prestataires de formation et le gouvernement local. La conception du programme s'est terminée avec succès. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'expansion de ce projet permettra de reproduire l'approche dans trois autres régions du Canada, en collaboration avec les employeurs et les collèges communautaires locaux. Ce programme permettra de former au moins 243 personnes.
<u>NPower Canada</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Le programme a recruté plus de 1 000 personnes, dont plus de 845 ont terminé le programme. Les taux de placement témoignent d'une grande réussite, puisque plus de 85 % des membres des groupes du début de l'année 2020 ont obtenu un emploi ou poursuivi leurs études moins de 12 mois après avoir terminé le programme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Phase 2 will expand enrollment targets to 7,835 young adults in the IT workforce development program. The program will continue a hybrid approach, combining virtual program delivery with in-person wraparound supports across Canada.
<u>Pier Labs</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Pier Labs a terminé une phase de conception visant à adapter un modèle existant au contexte du Canada atlantique. L'évaluation des besoins locaux a permis de déterminer les secteurs présentant des lacunes en matière de compétences, les besoins des chercheuses et des chercheurs d'emploi ainsi que les forces et les lacunes actuelles des organismes de prestation de services d'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • La deuxième phase consistera à mettre en œuvre le programme adapté partout en Nouvelle-Écosse. 150 participantes et participants recevront 18 mois d'encadrement et de soutien pour entrer dans les secteurs de la construction, de la construction individuelle / rénovation et manufacturier.

<p><u>Calgary Economic Development</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • La première phase du programme EDGE UP a remporté un franc succès en formant des travailleuses et des travailleurs en milieu de carrière pour des emplois technologiques très en demande. 98 personnes ont participé à la formation et plus de 70 % de la première cohorte occupent des emplois technologiques ou poursuivent leurs études. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le programme élargi sera offert à 320 participantes et participants supplémentaires et renforcera les partenariats avec les employeurs. Le projet renforcera également la base de données probantes et la compréhension de la réussite et des enseignements du programme.
<p><u>Immigrant Employment Council of BC (IEC-BC)</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bien que l'immigration ait été considérablement touchée par la pandémie, le projet a mobilisé 540 participantes et participants. Ces personnes se disent très satisfaites du programme, et les participantes et participants qui ont intégré le marché du travail canadien réussissent à trouver un emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le projet étendu mettra l'accent sur les pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans le domaine des soins de longue durée, en facilitant la transition réussie d'immigrantes et d'immigrants qualifiés pour aborder ces pénuries critiques de compétences.
<p><u>Ontario Tourism Education Corporation (OTEC)</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • La phase I a permis de recueillir des renseignements essentiels sur les travailleuses et les travailleurs déplacés du secteur du tourisme et de l'hôtellerie en raison de la pandémie. On a élaboré un portail de perfectionnement pour offrir des ressources aux travailleuses et travailleurs déplacés, et on a entrepris plusieurs activités pour appuyer les travailleuses et les travailleurs, les employeurs et les acteurs du secteur en leur offrant de l'information, des formations et des conseils pour la reprise économique. 	<ul style="list-style-type: none"> • La phase II du projet permettra d'étendre le portail afin d'offrir des possibilités supplémentaires de perfectionnement aux travailleuses et aux travailleurs et de fournir des données et des ressources plus localisées aux employeurs. Grâce à des investissements dans le secteur du tourisme au sens large, le projet soutiendra non seulement un nombre important de travailleuses et de travailleurs touchés, mais aussi un grand nombre de petites et moyennes entreprises dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie.
<p><u>Technation Canada et Diversity Institute</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de 300 personnes ont suivi une formation en vertu du programme ADAPT qui étudie de nouvelles approches afin de définir les compétences numériques et de créer de nouvelles occasions de parcours dans le secteur numérique pour les diplômées et les diplômés ne provenant pas des STIM, les professionnels formés à l'étranger ainsi que les travailleuses et les travailleurs à fort potentiel sans attestations traditionnelles. Plus de 87 % des stagiaires ont obtenu un emploi à la fin de la formation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le projet sera étendu afin d'impliquer 535 personnes supplémentaires issues de plus de groupes démographiques confrontés à des défis particuliers sur le marché du travail. La phase II comprendra deux cohortes de langue française et ciblera également les immigrantes et immigrants qualifiés issus de groupes sous-représentés et les travailleuses et travailleurs racialisés en milieu de carrière. La prochaine phase se concentrera également sur la production de preuves de haute qualité pour évaluer l'efficacité du programme.

Canada 



Le Centre des Compétences futures est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se voue à préparer les Canadiennes et les Canadiens pour qu'ils aient du succès en emploi et qu'ils satisfassent aux besoins émergents en talents des employeurs. En qualité de communauté pancanadienne, le CCF réunit des experts et des organismes de différents secteurs afin de déterminer, d'évaluer et d'échanger de façon rigoureuse des approches novatrices au développement des compétences nécessaires pour favoriser la prospérité et l'inclusion. Le CCF participe directement à l'innovation grâce à des investissements dans des projets pilotes et de la recherche universitaire sur l'avenir du travail et les compétences au Canada. Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université Ryerson, Blueprint ADE et le Conference Board du Canada.

Ryerson
University

Le Conference
Board du Canada **Blueprint**

Le Centre des Compétences futures – Future Skills Centre est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures.

Auteur

Tricia Williams est Directrice de la Recherche, de l'Évaluation et de la Mise en Commun des Connaissances au Centre des Compétences futures. Elle est spécialiste de l'avenir du travail, notamment des économies numériques, du développement des compétences, des migrations et du genre. Tricia est titulaire de deux maîtrises et d'un doctorat en sociologie et anthropologie.

Si vous souhaitez en savoir plus sur ce bulletin ou d'autres études sur les compétences réalisées par le CCF, allez à fsc-ccf.ca/fr ou contactez-nous à info@fsc-ccf.ca.