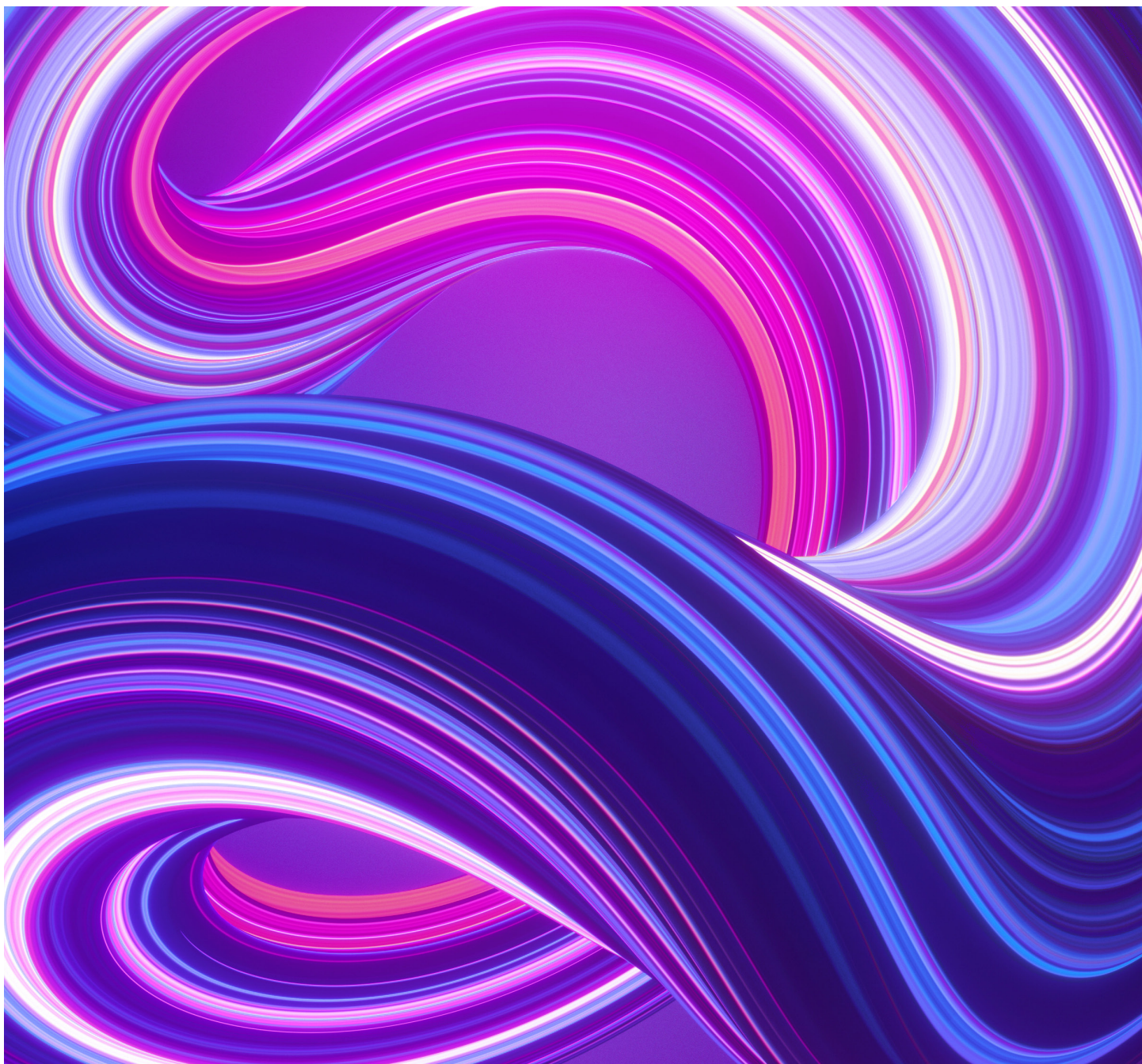




Évaluation du programme de formation avancée en compétences numériques et professionnelles (ADaPT)

Rapport d'évaluation – Avril 2022

Table des matières

Résumé	4
Introduction	7
1. À propos d'ADaPT	9
2. Évaluation de l'approche	14
3. Conclusions de l'évaluation des résultats	17
4. Conclusions de l'évaluation du processus	27
5. Conclusions	36
6. Les prochaines étapes du projet	40
Annexe A : Notre approche	41
Annexe B : Tableau sur la situation d'emploi	42

Acknowledgements

À propos du Centre des Compétences futures

Le [Centre des futures compétences \(CCF\)](#) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à la préparation de la population canadienne à la réussite professionnelle. Nous pensons que les Canadiens et les Canadiennes devraient avoir confiance en leurs compétences pour réussir sur un marché du travail en pleine évolution.

En tant que communauté pancanadienne, nous collaborons pour déterminer, tester, évaluer et partager de manière rigoureuse des approches novatrices visant à analyser et à développer les compétences dont les Canadiens et les Canadiennes ont besoin pour prospérer dans les jours et les années à venir.

Le Centre des futures compétences a été fondé par un consortium constitué de l'Université Ryerson, de Blueprint et du Conference Board du Canada. Il est financé par le [gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures](#).

À propos de Blueprint

[Blueprint](#) a été fondée sur le principe que les données probantes constituent un puissant outil de changement. Nous travaillons avec des décideurs politiques et des praticiens pour créer ainsi qu'utiliser des données probantes afin de résoudre des problèmes complexes touchant des politiques et des programmes. Nous aspirons à un écosystème de politiques sociales au sein duquel les données probantes servent à améliorer les perspectives, à mettre en place de meilleurs systèmes et politiques et à générer un changement social.

Notre équipe est composée d'un groupe multidisciplinaire de professionnels aux compétences diverses en matière de recherche en politiques, d'analyse des données, de conception, d'évaluation, de mise en œuvre et de mobilisation des connaissances.

En tant que partenaire fondateur du consortium du Centre des Compétences futures, Blueprint travaille avec des partenaires et des parties prenantes pour générer et utiliser des données probantes dans la résolution des défis pressants associés aux compétences futures.

Résumé

Le programme de formation avancée en compétences numériques et professionnelles (appelé ADaPT pour *Advanced Digital and Professional Training*) est un programme de développement des compétences et de placement professionnel développé conjointement par le Diversity Institute de l'Université Ryerson et TECHNATION. Son objectif est de renforcer les compétences numériques et professionnelles des jeunes diplômés qui n'ont pas de formation dans un domaine des STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques), en accordant une attention particulière aux groupes en quête d'équité qui sont sous-représentés au sein des professions numériques.

Au printemps 2019, le Diversity Institute de l'Université Ryerson et TECHNATION ont obtenu une subvention du Centre des compétences futures (CCF) pour réaliser l'un de ses six projets pilotes inauguraux. La subvention a été utilisée pour élaborer un programme d'études visant à aider les participants à renforcer leurs compétences numériques, et pour mettre à l'essai une variété de méthodes de prestation évolutives afin de doter les Canadiens d'un océan à l'autre des compétences nécessaires pour accéder au secteur des technologies de l'information et des communications (TIC).

Entre septembre 2020 et juin 2021, six cohortes ADaPT ont été formées à Toronto, Calgary et Halifax. En raison de la pandémie de COVID-19, ADaPT a adapté son programme initial afin d'atteindre les objectifs du projet. En tant que principal producteur de données probantes du CCF, Blueprint a travaillé avec le Diversity Institute et TECHNATION pour mener une évaluation d'ADaPT sur la période de septembre 2020 à octobre 2021. Le présent rapport résume les conclusions tirées de cette évaluation.

Principales conclusions

ADaPT a réussi à atteindre son objectif de fréquentation et à obtenir des taux de réussite élevés :

nos données d'enquête ont montré que le programme a pu atteindre son objectif de recrutement de **75 %** de participants issus de groupes en quête d'équité¹, **92 %** s'identifiant comme membre d'un ou de plusieurs de ces groupes. Selon nos données administratives, **93 %** de tous les participants consentants ont terminé ADaPT.

Les participants ont estimé que le programme ADaPT leur avait été utile et ont exprimé un taux de satisfaction élevé :

parmi les répondants à l'enquête à la sortie, **91 %** ont affirmé être plutôt ou très satisfaits du programme dans son ensemble. Les participants interrogés ont confié qu'ADaPT les a aidés à renforcer leur confiance en matière de recherche d'emploi, à mieux se préparer au marché du travail et à clarifier leur orientation professionnelle.

Les taux d'emploi des participants étaient élevés au terme du programme, et ont continué à augmenter au fil du temps :

la plupart des répondants à l'enquête ont déclaré avoir trouvé un emploi au terme du programme (**69 %**), et ce taux a continué à augmenter par la suite. Outre l'augmentation des taux d'emploi, le pourcentage de participants qui ont indiqué avoir un emploi dans une fonction numérique a augmenté dans tous les sites, **56 %** d'entre eux affirmant avoir décroché cet emploi dès la fin du programme, **71 %** après trois mois et **78 %** après neuf mois.

¹ Le terme « groupe en quête d'équité » désigne une communauté qui doit surmonter des obstacles collectifs importants pour participer à la société en raison de barrières relatives à l'égalité d'accès, aux possibilités et aux ressources découlant de désavantages et de discriminations, et qui poursuit activement la justice sociale et la réparation. Les groupes en quête d'équité visés par le programme ADaPT sont les autochtones, les personnes racisées, les nouveaux arrivants, les membres de la communauté LGBTQ2S+, les personnes handicapées et les femmes.

Les participants qui avaient un emploi ont fait état d'une amélioration de leur satisfaction au travail :

les résultats de l'enquête ont révélé que les répondants qui avaient un emploi au début du programme ADaPT s'estimaient davantage satisfaits de leur travail au terme de celui-ci. Les participants ont exprimé le sentiment d'être mieux à même de progresser dans leur carrière après ADaPT, et certains se sont sentis moins inquiets de perdre leur emploi.

Les participants ont rencontré des difficultés récurrentes durant le programme :

bien qu'ils se soient déclarés globalement satisfaits, les participants ont souligné quelques occasions d'amélioration, par exemple une harmonisation plus étroite avec les connaissances techniques antérieures, des expériences supplémentaires de réseautage, un rythme et un calendrier de programme moins intensifs, ainsi que davantage d'activités permettant de mettre en pratique les compétences numériques dans le cadre du mode de prestation en ligne.

Les participants ont relevé plusieurs points forts du programme :

les répondants ont déclaré qu'ils étaient reconnaissants envers ADaPT pour son soutien pratique en matière d'accompagnement professionnel, son curriculum complet de développement des compétences, les conseils de son personnel dévoué et l'expertise approfondie des instructeurs.

Le programme a été assuré conformément au modèle, tout en répondant aux besoins des participants et en relevant les défis relatifs à l'élargissement posés par la pandémie de COVID-19 :

l'équipe de prestation d'ADaPT s'est montrée réceptive aux commentaires et a apporté des modifications à des éléments mineurs du modèle. L'équipe du projet ADaPT, qui se prépare maintenant à élargir la portée du programme, continue de rechercher des solutions pour améliorer la satisfaction et les résultats, et de recourir à la technologie pour surmonter les obstacles relatifs à l'élargissement du programme, tout en veillant à ce que celui-ci conserve son approche humaine.

Implications

Fournir un accompagnement professionnel parallèlement à une formation professionnelle pour faciliter l'accès au secteur numérique.

Nos résultats ont montré que le fait de donner accès à des outils pratiques d'accompagnement professionnel, en plus d'une formation complète en compétences techniques et en employabilité, peut contribuer à doter les participants des compétences indispensables à l'obtention d'un emploi de premier niveau et à les rendre plus confiants vis-à-vis de leurs démarches de recherche d'emploi.

Investir dans l'établissement de partenariats avec les employeurs afin d'offrir de meilleures possibilités de placement professionnel.

Les résultats de notre enquête ont montré que les participants ont atteint les taux d'emploi les plus élevés à Toronto, où l'équipe de conception d'ADaPT avait accès aux réseaux d'employeurs les mieux établis, ce qui souligne l'importance de relations durables avec les employeurs ainsi que d'une bonne compréhension de leurs intérêts et de leurs besoins.

Explorer les possibilités d'harmoniser le curriculum avec les besoins des employeurs comme des participants.

Les résultats de notre évaluation ont souligné l'importance de veiller à ce que le curriculum soit en adéquation avec les besoins actuels de l'industrie, tout en restant ouvert aux commentaires des participants.

Les prochaines étapes

En 2021, le Diversity Institute a reçu une subvention supplémentaire du CCF dans le cadre de l'[initiative Mise à l'échelle du développement des compétences](#). Ces fonds supplémentaires sont utilisés pour favoriser un plus grand engagement auprès de populations cibles précises et pour soutenir le développement de leurs compétences numériques et professionnelles, le tout en veillant à remédier à la pénurie continue de talents qualifiés dans le secteur des technologies. Blueprint poursuit sa collaboration avec le Diversity Institute et TECHNATION afin de produire des données probantes sur les effets du modèle au moyen d'un essai contrôlé randomisé (ECR), et de soutenir l'expansion du modèle. Nous prévoyons de partager les résultats finaux de ces activités complémentaires de production de données probantes en mars 2024.

Introduction

Le programme de formation avancée en compétences numériques et professionnelles (appelé ADaPT pour *Advanced Digital and Professional Training*) est un programme de développement des compétences et de placement professionnel développé par le Diversity Institute de l'Université Ryerson, et dont la prestation est assurée par TECHNATION. ADaPT a pour objectif de renforcer les compétences numériques et professionnelles des jeunes diplômés qui n'ont pas de formation dans un domaine des STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques). Le programme est principalement destiné aux groupes en quête d'équité qui sont sous-représentés au sein des professions numériques.

Le présent rapport résume les conclusions tirées de l'évaluation du programme ADaPT. Le but du processus est de parvenir à une meilleure compréhension des réalisations des participants, de même que des expériences des participants et des partenaires du programme.

Contexte

Au printemps 2019, le Diversity Institute de l'Université Ryerson et TECHNATION ont obtenu une subvention du **Centre des compétences futures (CCF)** pour réaliser l'un de ses six projets pilotes inauguraux. La subvention a été utilisée pour élaborer un curriculum visant à aider les participants à renforcer leurs compétences numériques, et pour mettre à l'essai une variété de méthodes de prestation évolutives afin de doter les Canadiens d'un océan à l'autre des compétences nécessaires pour accéder au secteur des technologies de l'information et des communications (TIC). Forte d'une affiliation rassemblant plus de 300 employeurs du secteur des TIC partout au Canada, TECHNATION a donné accès à un réseau d'employeurs situés dans de nouveaux sites et a fourni des services de conseil en matière de compétences recherchées par les employeurs, et a également attribué des insignes. Face à la naissance de la pandémie de COVID-19 au printemps 2020, le Diversity Institute a adapté ses plans de programme initiaux afin d'atteindre les objectifs de départ du projet, notamment en diffusant du contenu en ligne et en abandonnant la modalité d'apprentissage mixte, laquelle aurait permis d'assurer une formation à la fois synchrone et asynchrone. En tant que partenaire de consortium du CCF, Blueprint travaille avec différents partenaires et intervenants afin de produire des données probantes qui seront mises à profit pour résoudre des défis pressants associés aux compétences futures. Blueprint a travaillé avec le Diversity Institute et TECHNATION pour mener une évaluation du programme sur la période de septembre 2020 à octobre 2021. Le présent rapport présente les résultats de cette évaluation.

Au printemps 2021, le Diversity Institute a reçu une subvention supplémentaire du CCF dans le cadre d'un investissement dans la [mise à l'échelle du développement des compétences](#). L'octroi de ces fonds a été fondé sur la pertinence stratégique d'ADaPT vis-à-vis des objectifs du CCF, de même que sur la forte demande de services et sur le niveau de satisfaction élevé à l'égard du programme. Les fonds serviront à élargir l'offre auprès de populations cibles précises, y compris les travailleurs en milieu de carrière déplacés ou en transition ainsi que les débutants, et pour soutenir le développement de leurs compétences numériques et professionnelles, le tout en veillant à remédier à la pénurie continue de talents qualifiés dans le secteur des technologies.

Blueprint poursuit sa collaboration avec le Diversity Institute et TECHNATION afin de produire des données probantes sur les effets du modèle au moyen d'un essai contrôlé randomisé (ECR), et de soutenir l'expansion du modèle. Nous prévoyons de partager les résultats finaux de ces activités complémentaires de production de données probantes en mars 2024.

Structure du rapport

Le présent rapport est organisé comme suit :

1

À propos d'ADaPT :

Vue d'ensemble
du programme

2

Approche de l'évaluation :

description de notre
approche de l'évaluation.

3

Conclusions de l'évaluation des résultats :

les résultats des participants en
matière d'emploi et d'éducation

4

Conclusions de l'évaluation du processus :

la façon dont les participants
et le personnel du programme
ont perçu le programme et sa
mise en œuvre

5

Conclusions :

un résumé des
principales conclusions et
implications

6

Les prochaines étapes du projet :

à quoi ressemblera la phase
de mise à l'échelle d'ADaPT, et
les apprentissages que nous
espérons tirer de cette phase
et partager

7

Annexes :

des détails supplémentaires
sur la collecte de données et
les approches analytiques
qui sous-tendent cette
évaluation, ainsi que des
tableaux complémentaires

1. À propos d'ADaPT

Contexte

Le programme de formation avancée en compétences numériques et professionnelles (appelé ADaPT pour *Advanced Digital and Professional Training*) est un programme de développement des compétences développé par le Diversity Institute de l'Université Ryerson et soutenu par TECHNATION. Son objectif est de renforcer les compétences numériques et les aptitudes professionnelles des jeunes diplômés qui n'ont pas de formation dans un domaine des STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques), afin de les doter des outils nécessaires pour remplir des fonctions numériques. Le programme ADaPT accorde une attention particulière aux groupes en quête d'équité suivants : les autochtones, les personnes racisées, les nouveaux arrivants, les membres de la communauté LGBTQ2S+, les personnes handicapées et les femmes.

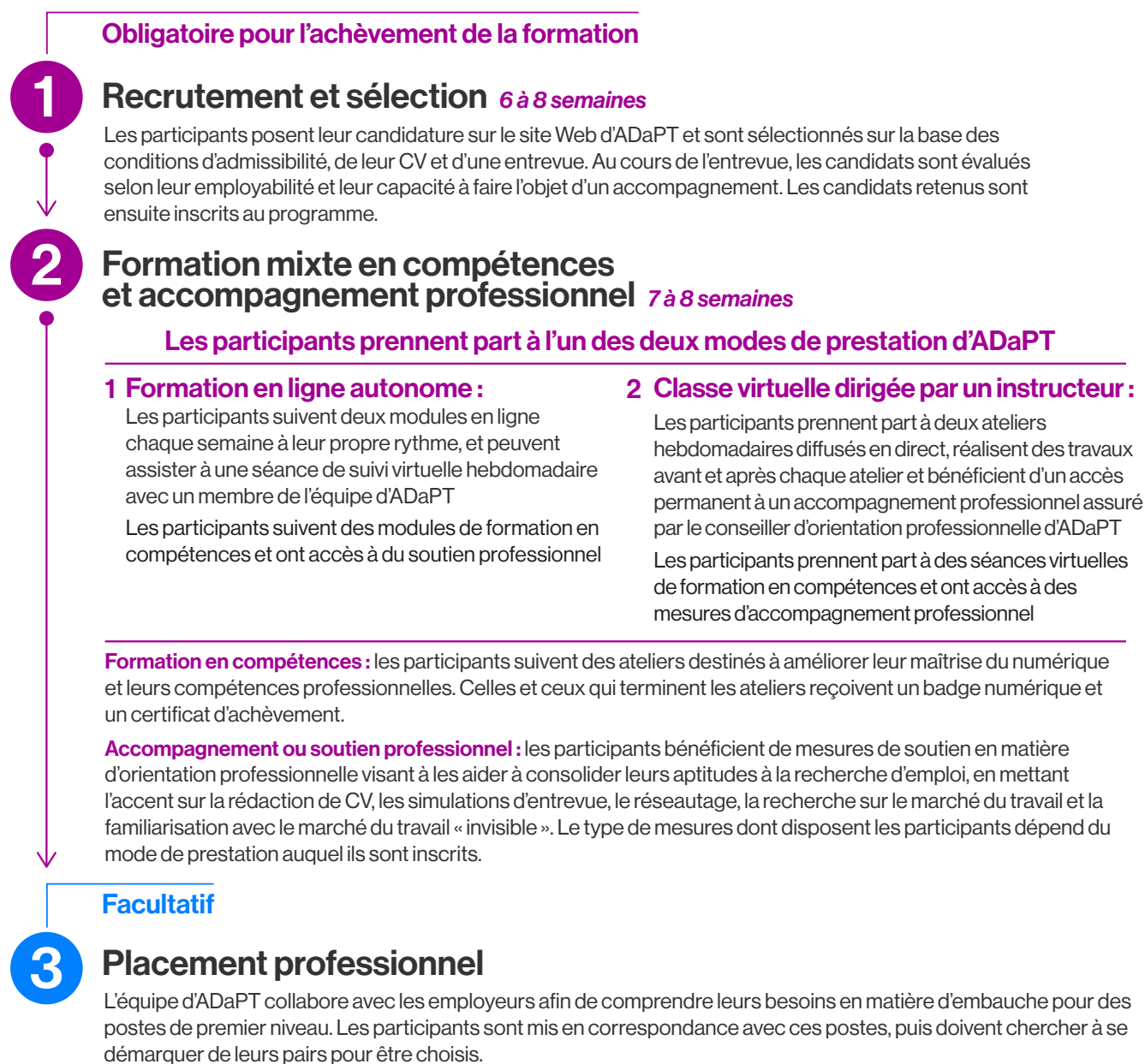
Il a été conçu pour remédier au décalage entre les compétences recherchées par les employeurs et celles que possèdent les diplômés postsecondaires. Bien que la demande de candidats « hybrides », c'est-à-dire possédant à la fois des compétences numériques et des compétences générales, ait augmenté, de nombreux employeurs du secteur des technologies constatent que les jeunes diplômés manquent souvent de connaissances sur les dernières technologies ou ne maîtrisent pas les compétences générales nécessaires pour réussir.

Afin de combler ce déficit de compétences et de créer des voies d'accès accessibles vers le secteur des TIC ou vers un emploi dans le domaine du numérique, ADaPT offre aux jeunes diplômés la possibilité de participer à des ateliers de formation aux compétences professionnelles et numériques, et de bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien professionnels continus. Comme l'objectif global du programme ADaPT est d'aider les participants à accéder à des fonctions numériques de premier niveau, l'un des principaux axes de notre évaluation consistait à mesurer l'évolution du statut d'emploi des participants dans des fonctions numériques (voir la Section 3 : Conclusions de l'évaluation des résultats).

Modèle du programme

Le programme ADaPT est conçu pour aider les jeunes diplômés qui n'ont pas d'expérience dans le domaine des STIM à renforcer leurs compétences numériques et professionnelles, et pour créer des voies d'accès à l'emploi dans le secteur des TIC. Le modèle du programme se décline en trois phases, résumées dans la figure 1 ci-dessous.

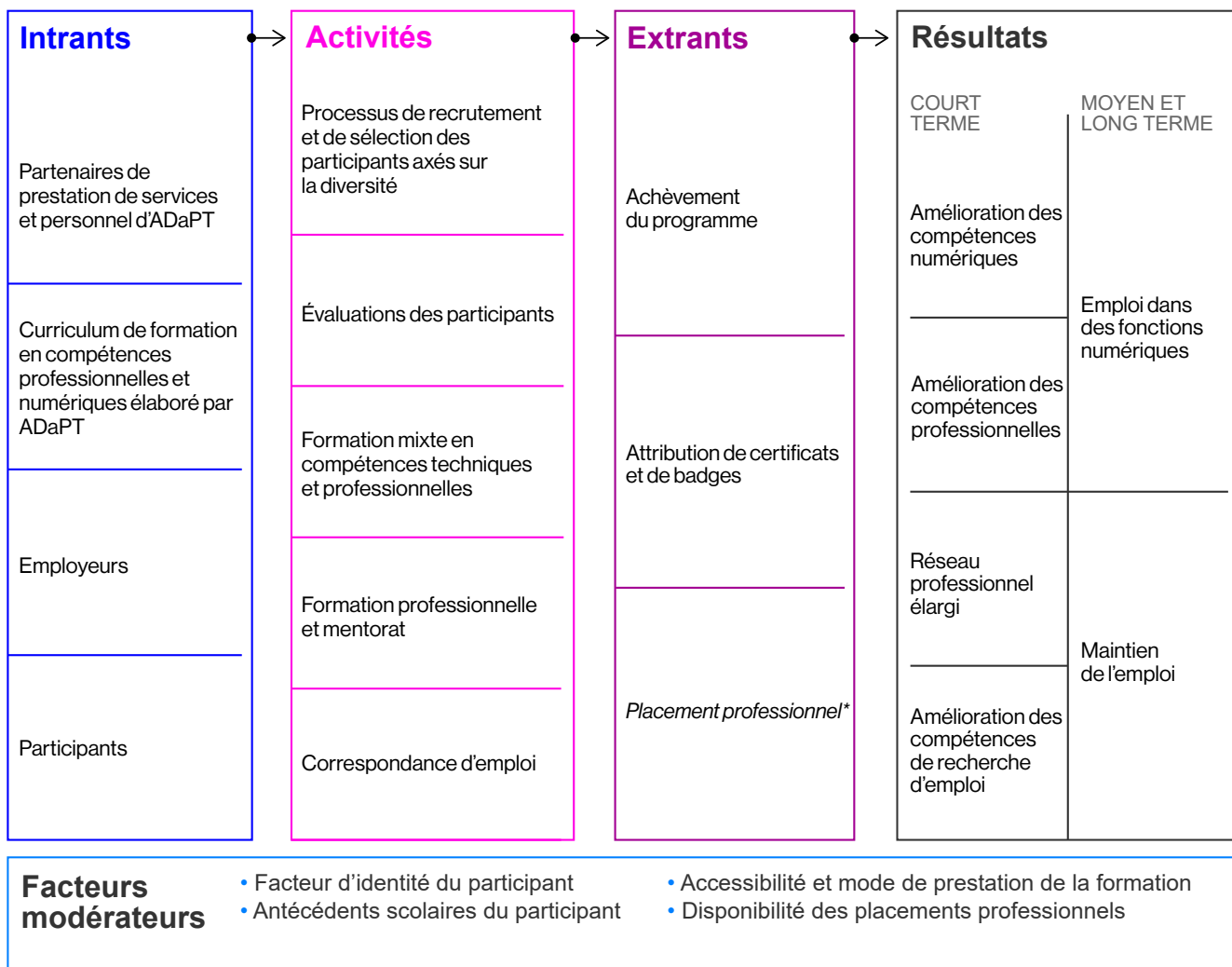
Figure 1 : Modèle du programme



Une fois que les participants à la classe virtuelle ont terminé le programme ADaPT, l'équipe d'ADaPT leur assure un soutien continu en matière d'emploi et reste toujours à leur disposition pour les aider dans leur démarche de recherche d'emploi. Les participants peuvent également être informés d'éventuelles possibilités d'emploi. Les participants à la formation en ligne (mode de prestation) bénéficient également d'un soutien en matière de placement et ont accès à un tableau d'affichage, mais ne reçoivent pas de soutien en matière d'emploi comme tel de la part de l'équipe d'ADaPT.

La figure 2 ci-dessous illustre le modèle logique du programme ADaPT, y compris les intrants, les activités, les extrants et les résultats fondamentaux du programme.

Figure 2: Modèle logique



* Veuillez noter que les placements professionnels ne sont ni garantis, ni obligatoires à la réussite du programme ADaPT.

Pour en savoir plus sur les principales définitions relatives au programme ADaPT, veuillez consulter l'encadré 1.

Encadré 1: Principales définitions

Voici une liste de définitions pertinentes pour le programme ADaPT :

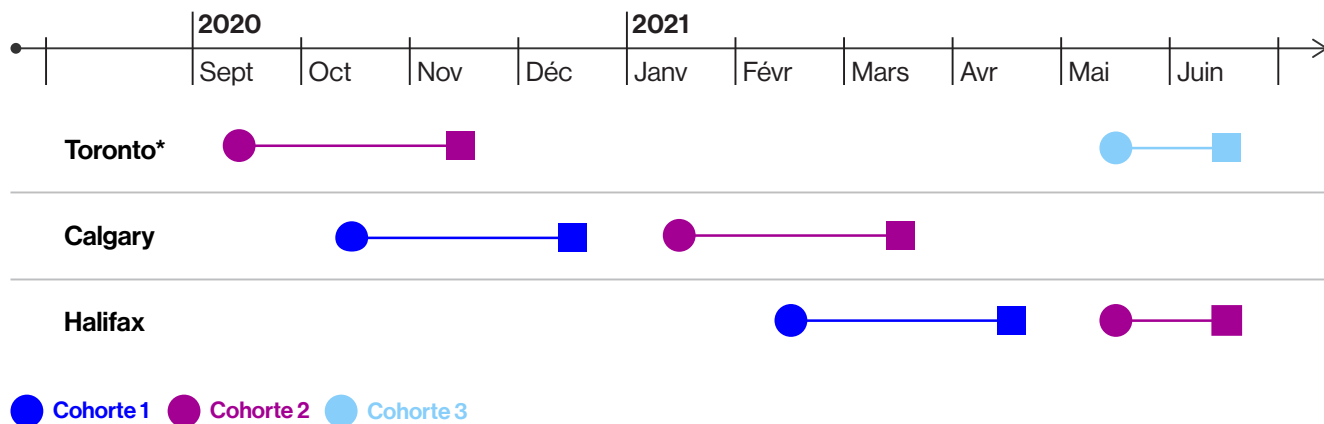
- **Compétences numériques** : les compétences indispensables pour être en mesure d'utiliser des appareils numériques, des applications de communication et des réseaux afin d'accéder à des informations et de réaliser des tâches de gestion. En voici quelques exemples : visualisation de données, conception d'expérience utilisateur, conception créative, analyse de données, marketing numérique et développement de sites Web.
- **Compétences professionnelles** : désigne les compétences de base qui sont essentielles pour assurer la réussite au travail. En voici quelques exemples : communication orale, présentation, rédaction et réseautage professionnel.
- **Professions ou fonctions numériques** : toute activité qui exige des compétences numériques générales ou qui contribue directement à la conception et à la prestation de services numériques.

Mise en œuvre du programme

ADaPT a formé six cohortes à Toronto, Calgary et Halifax entre septembre 2020 et juin 2021, et celles-ci sont prises en compte dans cette évaluation (voir la figure 3).

Étant donné que la prestation du programme ADaPT s'est étendue à deux nouveaux endroits au cours de la période d'évaluation, soit à Calgary et à Halifax, l'équipe centrale d'ADaPT du Diversity Institute de Toronto a collaboré avec les partenaires institutionnels de ces nouveaux sites afin de soutenir les activités de prestation, notamment le St. Mary's University Entrepreneurship Centre à Halifax et la School for Advanced Digital Technology (SADT) du Southern Alberta Institute of Technology (SAIT) à Calgary. L'équipe centrale d'ADaPT a assuré la direction et la supervision continues du recrutement, de la sélection et de l'accompagnement professionnel des participants pour toutes les cohortes. En outre, TECHNATION a fourni des références à de nouveaux employeurs propres aux régions d'Halifax et de Calgary, et a fait le lien entre l'équipe d'ADaPT et diverses activités promotionnelles afin de favoriser l'engagement de ces derniers.

Figure 3: Calendrier du programme



* Veuillez noter que bien que la Cohorte 1 de Toronto a eu lieu entre mars et avril 2020, elle n'est pas prise en compte dans l'évaluation en raison de retards liés à l'approbation déontologique.

2. Évaluation de l'approche

Aperçu de l'approche

En se basant sur les résultats d'une séance de découverte organisée avec l'équipe d'ADaPT, Blueprint a conçu un plan d'évaluation qui reflète les besoins et les objectifs du programme en matière de données probantes, la maturité du modèle de programme ainsi que les moyens dont dispose l'équipe du programme en ce qui concerne la collecte et l'analyse de données. Notre évaluation comportait les aspects suivants :

- **Évaluation des résultats** : évaluer l'efficacité du programme à produire des résultats pour les participants en matière d'emploi, d'éducation et de développement des compétences.
- **Évaluation des processus** : collecter des données sur la satisfaction des participants et les processus de mise en œuvre des partenaires, dans le but de soutenir l'amélioration continue du programme.

L'accent mis sur les évaluations des résultats et des processus à cette étape a contribué à l'objectif du CCF de concevoir des approches de production de données probantes qui reflètent le stade et l'état de préparation à l'évaluation des projets pilotes.

Pour soutenir l'apprentissage continu pendant le processus d'évaluation, Blueprint a remis un rapport d'apprentissage à l'équipe d'ADaPT en avril 2021, qui résumait les résultats préliminaires de l'évaluation pour les deux premières cohortes (Cohorte 2 de Toronto et Cohorte 1 de Calgary). Blueprint a également fourni des synthèses de données après chacune des six cohortes du programme, présentant les caractéristiques sociodémographiques des participants ainsi que les mesures tirées de l'autoévaluation des compétences au début et à la fin de chaque cohorte.

Notre évaluation des résultats a été orientée par notre **cadre commun des résultats**, soit un ensemble de résultats et de données sociodémographiques sur les participants qui sert à produire des données probantes cohérentes et comparables pour l'ensemble des projets. Nous menons aussi actuellement des efforts visant à collecter des données longitudinales. De plus, nous collaborons avec Statistique Canada afin d'utiliser leur Environnement de couplage de données sociales dans le but de mesurer, à l'aide de données administratives, les résultats à long terme des participants en matière d'emploi et d'éducation pour les projets du CCF. Nous prévoyons que les résultats de cet exercice de suivi à long terme seront accessibles au début de 2023.

Le plan d'évaluation d'ADaPT se décline comme suit :

- **Questions d'évaluation** : les questions auxquelles l'évaluation doit répondre
- **Cadre de mesure** : les données à collecter pour répondre à ces questions
- **Stratégie de collecte de données** : le moment et la manière dont les données seront collectées

Questions de l'évaluation

Notre évaluation a cherché à répondre aux questions suivantes :

Évaluation des résultats

- 1. Adhésion au programme :** À qui le projet pilote s'adressait-il, et le processus de recrutement a-t-il permis d'atteindre les objectifs en matière de diversité?
- 2. Achèvement du programme :** Les participants ont-ils mené le programme à terme?
- 3. Développement des compétences :** Les participants ont-ils constaté des améliorations au regard des compétences visées par le programme?
- 4. Résultats en matière d'emploi et d'éducation :** Quels résultats les participants ont-ils obtenus en matière d'emploi et d'éducation? Comment ces résultats varient-ils selon les différents profils sociodémographiques?

Évaluation du processus

- 5. Satisfaction à l'égard du programme :** Les participants sont-ils satisfaits de la formation reçue? Quels sont, selon eux, les points forts et les obstacles? Comment ces résultats varient-ils au sein de diverses populations?
- 6. Mesures d'adaptation apportées au programme :** Le projet pilote a-t-il été mis en œuvre comme prévu, et quelles mesures ont été prises pour l'adapter par rapport à la conception initiale?
- 7. Expansion du programme :** Quels sont les besoins en matière de ressources, de capacités et de connaissances que nous devons combler pour élargir le projet pilote?

Collecte et analyse de données

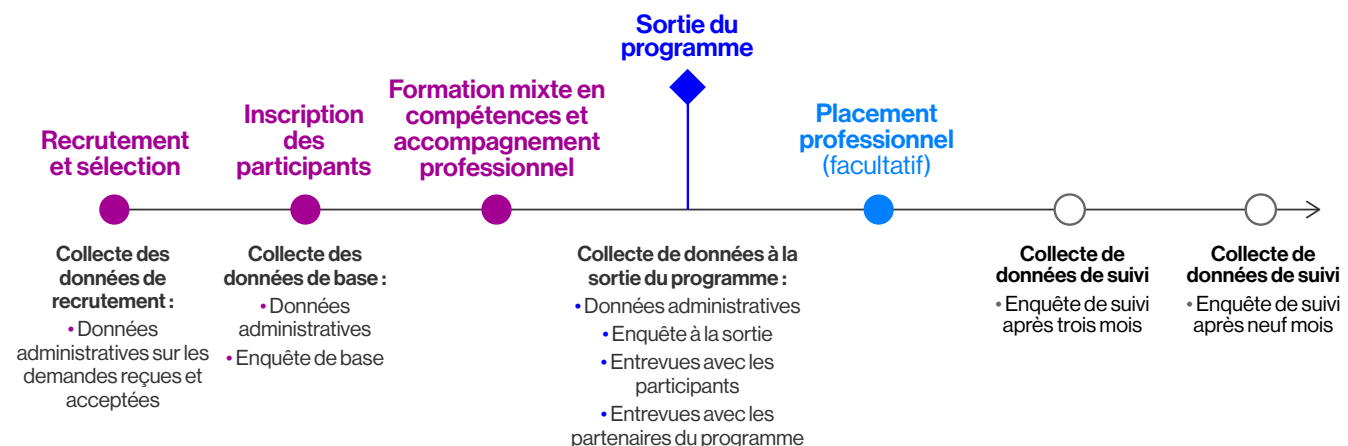
Nous avons opté pour une **approche d'évaluation à méthodes mixtes**, qui utilise à la fois des données quantitatives et qualitatives. Le tableau 1 montre les sources de données que nous avons utilisées pour collecter chaque type de données, et la figure 4 illustre le calendrier de collecte de données. Dans la mesure du possible, nous avons tenu compte des données provenant de toutes les sources ci-dessous pour interpréter les résultats et générer des conclusions.

Tableau 1 : Sources de données et tailles d'échantillon

Type de données	Sources de données	Halifax	Toronto	Calgary	Total
Données quantitatives	Données administratives sur les participants (nombre de participants consentants)	78 % (57/73)	92 % (94/102)	93 % (80/86)	89 % (231/261)
	Enquête de base (participants) (au début du programme)	100 % (57/57)	100 % (94/94)	100 % (80/80)	100 % (231/231)
	Enquête à la sortie (participants) (à la fin du programme)	89 % (51/57)	91 % (86/94)	91 % (73/80)	91 % (210/231)
	Enquête de suivi après trois mois (participants) (trois mois après la fin du programme)	60 % (34/57)	80 % (75/94)	70 % (56/80)	71 % (165/231)
	Enquête de suivi après neuf mois (participants) (neuf mois après la fin du programme)	S. O.	79 % (34/43)*	55 % (24/44)*	67 % (58/87)
Données qualitatives	Entrevues avec les participants (à la fin du programme)	8	10	10	28
	Entrevues avec les partenaires du programme (à la fin du programme)	S. O.	S. O.	S. O.	5

*Seuls les participants de la Cohorte 2 de Toronto et de la Cohorte 1 de Calgary ont répondu à l'enquête de suivi après neuf mois.

Figure 4 : Calendrier de la collecte de données



3. Conclusions de l'évaluation des résultats

Notre évaluation des résultats s'est appuyée sur des données d'enquête et administratives pour répondre à des questions sur la portée du programme, l'achèvement du programme, les gains de compétences ainsi que les résultats en matière d'emploi et d'éducation pour les participants.

Adhésion au programme

- **ADaPT a atteint sa principale population cible, à savoir les demandeurs d'emploi récemment diplômés :** les données sociodémographiques des répondants de l'enquête de base montrent que **64 %** des participants ont obtenu leur diplôme le plus élevé dans l'année ou moins précédant la date de début du programme.
- **ADaPT a atteint la plupart de ses objectifs de diversité pour les groupes en quête d'équité visés, mais n'a pas atteint ceux qui concernent les femmes et les autochtones :** l'enquête de base a révélé que **92 %** des participants se sont identifiés comme membres d'un ou plusieurs groupes en quête d'équité. Ce pourcentage dépasse ainsi l'**objectif fixé par ADaPT, à savoir que 75 %** des participants, indépendamment de leur localité, s'identifient comme appartenant aux groupes en quête d'équité suivants : les autochtones, les personnes racisées, les nouveaux arrivants, les membres de la communauté LGBTQ2S+, les personnes handicapées ou les femmes.
 - Le programme est parvenu à recruter des **personnes racisées (58 %) et de nouveaux arrivants (48 %)** dans toutes les localités, surpassant de fait son objectif initial de **42 %** de participants s'identifiant comme appartenant à chacun de ces groupes. En outre, ADaPT a légèrement dépassé son objectif de recrutement de **5 % de personnes handicapées**, avec **7 %** des participants s'identifiant en effet comme membres de ce groupe.
 - Le programme n'a toutefois pas réussi à atteindre la cible de **5 % d'autochtones** puisque seulement **1 %** des participants, tous sites confondus, se sont identifiés comme tels. Enfin, il est vrai que le programme n'a pas atteint son objectif de recrutement de **69 % de femmes**, mais il n'en est pas loin, puisque **63 %** des participants se sont identifiés comme des femmes.

Il existe quelques différences importantes dans la composition sociodémographique des cohortes entre les trois sites. En voici les faits saillants :

- **Les participants de Calgary étaient plus âgés et avaient obtenu leur diplôme depuis plus longtemps :** les résultats de l'enquête de base montrent que Calgary affichait un pourcentage nettement plus élevé (**71 %**) de participants déclarant avoir plus de 24 ans, par rapport à Toronto (**35 %**) et à Halifax (**56 %**). De même, **49 %** des participants de Calgary ont obtenu leur diplôme plus d'un an avant le début du programme, contre **30 %** à Toronto et à Halifax. La différence sociodémographique des participants de Calgary tient peut-être au fait que l'organisation partenaire est un collège technique, et non une université comme à Toronto et à Halifax.
- **Les participants de Halifax étaient plus susceptibles d'être de nouveaux arrivants et de posséder un diplôme de niveau supérieur au baccalauréat :** selon l'enquête de base, plus de la moitié des participants de la cohorte d'Halifax (**57 %**) ont déclaré être de nouveaux arrivants au Canada, parmi lesquels **60 %** étaient arrivés au cours des cinq dernières années. En outre, quelque **32 %** des participants de Halifax ont indiqué posséder un diplôme de niveau supérieur au baccalauréat, contre seulement **16 %** des participants des cohortes de Toronto et de Calgary.

L'équipe d'ADaPT a pris en compte les différences entre les profils sociodémographiques des participants de chaque site lors de la planification de la phase 2 de prestation du programme. Étant donné la capacité avérée de l'équipe d'ADaPT et de ses partenaires à recruter de nouveaux arrivants et des travailleurs en milieu de carrière dans leur programme actuel à des sites donnés, ces deux sous-populations ont été choisies pour mener une version pilote du programme ADaPT en phase 2 afin de mieux comprendre les résultats pour ces groupes.

Tableau 2 : Données sociodémographiques

Caractéristiques sociodémographiques		Halifax	Toronto	Calgary	Total
Nombre de répondants		N=57	N=94	N=80	N=231
Genre	Femme	56 % (32/57)	74 % (70/94)	54 % (43/80)	63 % (145/231)
	Homme	44 % (25/57)	26 % (24/94)	44 % (35/80)	36 % (84/231)
	Autre	0.0 % (0/57)	0 % (0/94)	3 % (2/80)	1 % (2/231)
Orientation sexuelle	Hétérosexuel	86 % (48/56)	84 % (79/94)	81 % (63/78)	83 % (190/228)
	Autre (non hétérosexuel) ²	14 % (8/56)	16 % (15/94)	19 % (15/78)	17 % (38/228)
Âge	20–24	44 % (25/57)	66 % (61/93)	29 % (23/80)	47 % (109/230)
	25–29	40 % (23/57)	29 % (27/93)	40 % (32/80)	36 % (82/230)
	30–34	12 % (7/57)	4 % (4/93)	18 % (14/80)	11 % (25/230)
	+35	4 % (2/57)	1 % (1/93)	14 % (11/80)	6 % (14/230)
	Moyenne	26	24	28	26
Plus haut niveau d'études	Diplôme secondaire	9 % (5/57)	4 % (4/94)	0 % (0/80)	4 % (9/231)
	Diplôme collégial	2 % (1/57)	1 % (1/94)	16 % (13/80)	6 % (15/231)
	Diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	0 % (0/57)	3 % (3/94)	11 % (9/80)	5 % (12/231)
	Diplôme du baccalauréat	58 % (33/57)	76 % (71/94)	56 % (45/80)	65 % (149/231)
	Diplôme supérieur au baccalauréat	32 % (18/57)	16 % (15/94)	16 % (13/80)	20 % (46/231)
Temps depuis l'obtention du plus haut diplôme	Moins de 1 an	44 % (25/57)	40 % (38/94)	16 % (13/80)	33 % (76/231)
	1 an	26 % (15/57)	30 % (28/94)	35 % (28/80)	31 % (71/231)
	> 1 à 3 ans	16 % (9/57)	21 % (20/94)	21 % (17/80)	20 % (46/231)
	> 3 à 5 ans	11 % (6/57)	5 % (5/94)	6 % (5/80)	7 % (16/231)
	> 5 à 7 ans	4 % (2/57)	1 % (1/94)	8 % (6/80)	4 % (9/231)
	7+	0 % (0/57)	2 % (2/94)	14 % (11/80)	6 % (13/231)
Personnes racisées		51 % (29/57)	74 % (70/94)	43 % (34/80)	58 % (133/231)
Personnes autochtones		0 % (0/57)	1 % (1/94)	3 % (2/80)	1 % (3/231)
Personnes handicapées		5 % (3/57)	10 % (9/94)	5 % (4/80)	7 % (16/231)
Nouveaux arrivants	Toutes les périodes	57 % (30/53)	35 % (28/81)	53 % (38/72)	47 % (96/206)
	0 à 5 ans	60 % (18/30)	21 % (6/28)	42 % (16/38)	42 % (40/96)
	6 à 10 ans	23 % (7/30)	18 % (5/28)	16 % (6/38)	19 % (18/96)
	11 ans et plus	17 % (5/30)	61 % (17/28)	42 % (16/38)	40 % (38/96)
Emploi	Employé au moment de l'inscription	54 % (31/57)	61 % (57/94)	56 % (45/80)	58 % (133/231)
	↳ Emploi déjà obtenu par le biais d'ADaPT au moment de l'inscription	0 % (0/31)	26 % (15/57) ³	0 % (0/19)	14 % (15/107)
	Sans emploi au moment de l'inscription	46 % (26/57)	39 % (37/94)	44 % (35/80)	42 % (98/231)
	Temps depuis le dernier emploi (moyenne)	8.3 months	8.0 months	13.8 months	10 months

2 La catégorie Autre (non hétérosexuel) comprend les participants qui se sont identifiés comme homosexuels ou lesbiennes, bisexuels, pansexuels ou une autre identité auto-identifiée.

3 Les données de base de la Cohorte 2 de Toronto concernant l'obtention d'un emploi grâce à ADaPT ont été mises à jour à l'aide des données administratives fournies par ADaPT, parce que notre équipe d'évaluation n'est pas à l'origine de la collecte de ces informations dans le cadre de l'enquête de base pour cette cohorte. D'après le personnel du programme, plusieurs participants de la Cohorte 2 de Toronto ont été placés par le biais d'ADaPT avant le début du programme.

Achèvement du Programme par les Participants

- **Les taux d'achèvement globaux d'ADaPT étaient élevés :** les données administratives recueillies et partagées par le Diversity Institute ont révélé que sur les 231 participants qui ont accepté de se soumettre à l'évaluation, 214 (**93 %**) ont terminé le programme.
- **Les taux d'achèvement étaient comparables d'un endroit à l'autre :** compte tenu du fait que le programme ADaPT à Toronto est déjà bien établi, on prévoyait que les taux d'achèvement de la cohorte de Toronto resteraient élevés, tandis que les deux nouveaux sites enregistreraient probablement des taux d'achèvement plus faibles d'ici à ce qu'ils s'établissent plus solidement sur leurs marchés respectifs. Les taux d'achèvement globaux élevés, de même que leur homogénéité d'un endroit à l'autre (voir le tableau 3), pourraient être attribués à l'approche humaine du programme, ainsi qu'au processus de sélection intensif qui prévoit une entrevue au cours de laquelle les participants discutent de leur capacité à se consacrer au programme. En outre, la gestion du processus de sélection a continué à être assurée par l'équipe d'ADaPT de Toronto pour tous les sites.
- **Les taux d'achèvement étaient comparables entre les modes de prestation :** les données administratives montrent que, contrairement à nos attentes, la différence entre les taux d'achèvement des participants à la classe virtuelle et des participants à la formation en ligne est minime.
 - Dans la mesure où la classe virtuelle est un mode de prestation privilégié, c'est-à-dire que les participants bénéficient de davantage de contacts directs et de suivis réguliers avec les membres du personnel, nous nous attendions à ce que les participants de ce mode se sentent plus motivés à mener à terme le programme. Au contraire, nous avons constaté que les deux modes de prestation affichent des taux d'achèvement élevés similaires.

Tableau 3: Achèvement du programme

Cohort	Stream	Completed	Total Participants Consented	Program Completion Rate
Halifax 1	Formation en ligne	12	13	89 % (24/27)
	Classe virtuelle	12	14	
	Total	24	27	
Halifax 2	Formation en ligne	13	15	90 % (27/30)
	Classe virtuelle	14	15	
	Total	27	30	
Calgary 1	Formation en ligne	21	22	95 % (42/44)
	Classe virtuelle	21	22	
	Total	42	44	
Calgary 2	Formation en ligne	14	15	97 % (35/36)
	Classe virtuelle	21	21	
	Total	35	36	
Toronto 2	Formation en ligne	13	16	91 % (39/43)
	Classe virtuelle	26	27	
	Total	39	43	
Toronto 3	Online	20	23	92 % (47/51)
	Virtual Classroom	27	28	
	Total	47	51	
Program Total		214	231	93 % (214/231)

Développement des compétences

Les participants ont été invités à évaluer leurs compétences dans les six domaines ciblés par le programme ADaPT : la communication écrite, la communication orale, la finance d'entreprise, la planification et le développement de carrière, la bureautique de base et les compétences numériques avancées.

Ces autoévaluations ont été obtenues à deux moments : (a) au début du programme par le biais d'une enquête de base, et (b) à la fin du programme par le biais d'une enquête à la sortie. Pour mesurer le niveau de compétence perçue pour chaque participant, nous avons utilisé une échelle de Likert dans laquelle ils devaient indiquer dans quelle mesure ils étaient d'accord ou pas d'accord avec l'affirmation : « Je suis bon en [description de la compétence] ».

Nous nous sommes appuyés sur cette méthodologie pour comprendre les résultats du programme en matière de développement des compétences des participants. Le programme ADaPT vise spécifiquement à aider les participants à développer des compétences utiles à la recherche d'un emploi dans le domaine numérique, et c'est dans cette optique que la mesure du niveau autoévalué des participants pour les six groupes de compétences nous a permis d'évaluer si le développement de compétences numériques et professionnelles constitue un résultat du programme. Vous trouverez ci-dessous une discussion des résultats de cet exercice.

- **Les participants ont montré des améliorations dans leurs compétences autoévaluées :** notre analyse des données d'enquête a montré que, pour les modes de prestation en ligne et en classe virtuelle, les compétences autoévaluées des participants ont évolué positivement, avec une augmentation moyenne de la note Likert de **0,47**. Parmi les six groupes de compétences, les améliorations les plus marquées concernent les compétences numériques avancées, tandis que les améliorations les plus faibles touchent la communication orale. De plus, c'est pour le groupe de la planification et du développement de carrière que les participants ont enregistré la deuxième plus grande amélioration, pour les deux modes de prestation. Notre analyse a également fait ressortir que les changements au chapitre des compétences autoperçues sont statistiquement significatifs dans tous les groupes de compétences, à l'exception de la communication orale, la plupart des différences de notes ayant une valeur p inférieure à 0,001. Globalement, cela laisse penser que la formation offerte par ADaPT peut aider les participants à acquérir des compétences utiles pour trouver un emploi dans une fonction numérique.
- **Les participants à la classe virtuelle se sont améliorés davantage que les participants à la formation en ligne dans tous les groupes de compétences :** d'après les données d'enquête, les participants à la classe virtuelle ont enregistré une augmentation de **0,53** de la note globale des compétences perçues, comparativement à une augmentation de **0,38** pour les participants à la formation en ligne.
 - Une raison pouvant expliquer ces écarts entre les deux modes de prestation pourrait être que les participants à la classe virtuelle ont plus d'occasions de mettre en pratique diverses compétences avec les autres participants, notamment la communication orale, sans compter le cadre de soutien professionnel continu qui leur est offert. D'après les entrevues menées avec les participants à la formation en ligne, il semble que ceux-ci n'aient pas eu accès à autant d'activités et de travaux liés aux compétences numériques que les participants à la classe virtuelle. Ils n'ont par ailleurs eu accès qu'à des rencontres de suivi virtuelles hebdomadaires facultatives avec un membre de l'équipe d'ADaPT, au lieu de bénéficier d'un soutien professionnel continu de la part du # d'orientation professionnelle d'ADaPT. Ces deux facteurs pourraient avoir eu une incidence négative sur la capacité des participants à la formation en ligne à acquérir des connaissances pratiques sur une variété de compétences, notamment les compétences numériques avancées ainsi que la planification et le développement de carrière.

Tableau 4: Développement des compétences

Groupe de compétences	Formation en ligne			Classe virtuelle			Total		
	Note moyenne (Likert)		Écart	Note moyenne (Likert)		Écart	Note moyenne (Likert)		Écart
	De base	À la sortie		De base	À la sortie		De base	À la sortie	
Communication écrite	3.81	4.03	0.22	3.72	4.07	0.35	3.75	4.04	0.29
Communication orale	3.90	3.86	-0.04	3.85	4.04	0.19	3.86	3.94	0.08
Finance d'entreprise	2.85	3.30	0.45	2.94	3.33	0.39	2.89	3.30	0.41
Planification et développement de carrière	3.21	3.79	0.58	3.05	3.82	0.77	3.11	3.80	0.69
Bureautique de base	3.75	3.92	0.17	3.69	4.12	0.43	3.71	4.02	0.31
Compétences numériques avancées	2.21	3.13	0.92	2.20	3.28	1.08	2.19	3.20	1.01
Moyenne	3.29	3.67	0.38	3.22	3.77	0.55	3.25	3.72	0.47

Encadré 2: Mesure du développement des compétences

Pour mesurer le développement des compétences des participants, ceux-ci étaient invités à indiquer dans quelle mesure ils étaient d'accord ou non avec l'affirmation « Je suis bon en [description de la compétence] » sur une échelle de Likert, au début et à la sortie du programme. Ils devaient ainsi évaluer leurs compétences dans six groupes de compétences : la communication écrite, la communication orale, la finance d'entreprise, la planification et le développement de carrière, la bureautique de base et les compétences numériques avancées. Une valeur était attribuée à chaque réponse selon l'échelle de Likert ci-dessous.

- Pas du tout d'accord = 1
- Pas d'accord = 2
- Ni d'accord ni en désaccord = 3
- D'accord = 4
- Tout à fait d'accord = 5

La note moyenne a été calculée en additionnant d'abord les valeurs pour chaque énoncé de compétence, puis en divisant le total par le nombre de réponses pour chaque énoncé. La différence quant au niveau de compétence déclaré a été calculée en soustrayant la moyenne à la sortie de la moyenne de base. Les notes moyennes (Likert) pour les enquêtes de base et à la sortie sont présentées dans le tableau 4, regroupées par domaine de compétences. Ce tableau présente les notes pour la formation en ligne et la classe virtuelle de manière séparée, ainsi que pour tous les participants regroupés dans la colonne Total.

Résultats des participants en matière d'emploi et d'éducation

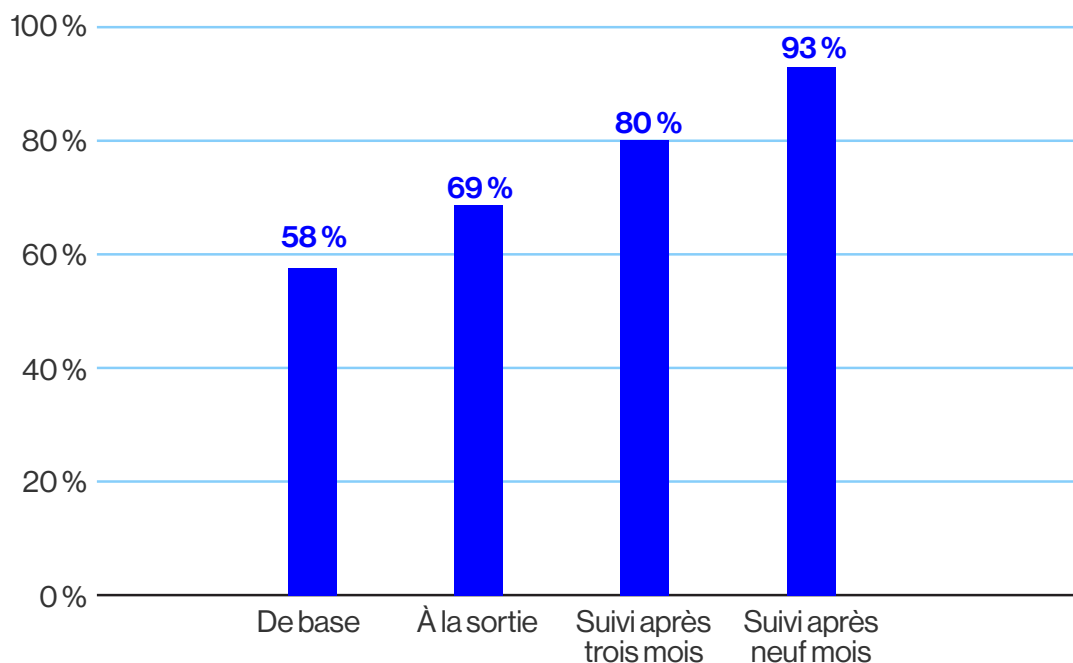
Nous avons analysé les données sur les résultats des participants recueillies (1) au début du programme par le biais de l'enquête de base, (2) à la sortie du programme par le biais de l'enquête à la sortie, et (3) trois et neuf mois après la fin du programme par le biais des enquêtes de suivi. Au moment de la rédaction du présent rapport, certaines cohortes n'avaient pas encore reçu leur enquête de suivi après neuf mois. Voici les principaux résultats concernés :

- **Résultats en matière d'emploi** : le répondant a-t-il trouvé un emploi?
- **Résultats en matière de fonction numérique** : le répondant a-t-il trouvé un emploi dans une fonction numérique?
- **Résultats en matière d'éducation** : le répondant s'était-il inscrit à un autre programme d'études ou de formation?

Résultats en matière d'emploi

- **Les taux d'emploi ont augmenté dans tous les sites du programme** : nos données d'enquête ont révélé que les participants à ADaPT ont atteint un taux d'emploi de **93 %** neuf mois après la fin du programme (voir la figure 5), dépassant ainsi l'objectif de **80 %**.
 - En effet, le taux d'emploi dans l'ensemble des sites était de **58 %** au départ, ce qui représente une augmentation de **35 points de pourcentage** du taux d'emploi global.

Figure 5: Résultats globaux en matière d'emploi



Résultats en matière d'emploi par sous-groupes

Dans le cadre de l'examen des résultats en matière d'emploi, nous avons également analysé certains sous-groupes afin de déterminer si les résultats obtenus par les participants variaient en fonction du site ou des caractéristiques sociodémographiques.

- **Le site de Toronto a connu la plus forte augmentation du nombre de participants ayant trouvé un emploi au fil du temps :** l'analyse des données d'enquête a montré que le pourcentage de participants employés à Toronto est passé de **61 %** au départ à **100 %** neuf mois après la fin du programme. C'est donc dire que le site de Toronto a observé une augmentation de **39 points de pourcentage** du taux d'emploi chez les participants entre le début et le suivi après neuf mois.
 - En comparaison, ce chiffre était de **34 points** à Halifax et de **27 points** à Calgary (voir le tableau B1 de l'annexe B).
- Une explication possible des taux d'emploi plus élevés parmi les participants des cohortes de Toronto réside dans le réseau d'employeurs très bien établi du programme ADaPT là-bas, un avantage dont les sites de Calgary et de Halifax ne bénéficient pas. Lors d'une entrevue avec le personnel du programme de Toronto, les membres de l'équipe d'ADaPT ont déclaré que leur personnel a suivi une « approche stratégique pour entretenir les relations existantes » avec les employeurs en « mettant l'accent sur les avantages que ceux-ci retirent de l'embauche d'ADaPteurs », comme l'absence de frais de recrutement et l'aide à la mise en place de programmes de subventions salariales pour aider à payer le coût des nouvelles embauches.
- **Parmi les populations cibles d'ADaPT, ce sont les personnes racisées, les femmes et les nouveaux arrivants qui ont connu la plus forte augmentation de leurs taux d'emploi :** les résultats des enquêtes indiquent que ces groupes en quête d'équité ont connu la plus forte augmentation de leurs taux d'emploi entre l'enquête de base et l'enquête de suivi après trois mois (voir le tableau 5).⁴
 - **Dans l'ensemble, entre l'enquête de base et l'enquête de suivi après trois mois, le taux d'emploi des personnes racisées, des femmes et des nouveaux arrivants a augmenté de 28, de 27 et de 20 points de pourcentage, respectivement.** Si les autochtones et les personnes handicapées ont également connu une augmentation importante de leur taux d'emploi, nos données montrent que la taille de l'échantillon pour ces groupes était très faible dans chaque enquête. Il convient donc d'interpréter avec prudence les résultats relatifs au taux d'emploi de ces deux groupes, dans la mesure où ils ne représentent peut-être pas fidèlement les résultats obtenus par les personnes autochtones ou handicapées inscrites au programme ADaPT.
- **Les taux d'emploi étaient relativement proches entre la classe virtuelle et la formation en ligne :** les données d'enquête révèlent que les taux d'emploi pour la classe virtuelle étaient légèrement plus élevés au fil du temps par rapport à ceux de la formation en ligne, mais l'écart est peu significatif.

⁴ Au moment de la rédaction du présent rapport, seules la Cohorte 2 de Toronto et la Cohorte 1 de Calgary ont répondu à l'enquête de suivi après neuf mois, de sorte que la taille de l'échantillon est trop petite pour tirer des conclusions sur les taux d'emploi des groupes en quête d'équité. Par conséquent, ces taux d'emploi n'ont été calculés que pour la période précédant l'enquête de suivi après trois mois.

Tableau 5: Résultats en matière d'emploi par sous-groupe

Groupe en quête d'équité	De base	À la sortie	Suivi après trois mois	Augmentation en points de pourcentage
Femmes et autres	58 % (85/147)	71 % (96/135)	85 % (93/110)	27
Personnes handicapées	56 % (9/16)	64 % (9/14)	78 % (7/9)	22
LGBTQ2S+	74 % (28/38)	77 % (24/31)	88 % (21/24)	14
Personnes racisées	55 % (73/133)	70 % (82/118)	82 % (75/91)	27
Nouveaux arrivants	53 % (51/96)	66 % (58/87)	73 % (45/62)	20
Personnes autochtones	33 % (1/3)	33 % (1/3)	67 % (2/3)	34

Emploi dans des fonctions numériques

- **Pour les trois sites, la proportion de participants ayant déclaré détenir un emploi dans une fonction numérique a augmenté au fil du temps (voir le tableau 6) :** nos résultats d'enquête indiquent en effet que les répondants employés détenaient un emploi dans une fonction numérique dans une proportion de **56 %** au terme du programme, de **71 %** après trois mois et de **78 %** après neuf mois.
- **La majorité des personnes employées dans des fonctions numériques ont estimé que le programme les avait aidées à décrocher leur emploi :** les données des enquêtes de sortie montrent également que **63 %** des participants employés dans des fonctions numériques ont trouvé ADaPT plutôt ou très utile à l'obtention de leur emploi actuel; **71 %** ont fait le même constat trois mois après la fin du programme et **81 %** après neuf mois.
 - Au cours des entrevues, les participants ont apporté un complément d'information à cette constatation. En effet, plusieurs d'entre eux ont déclaré que leur expérience ADaPT les avait aidés à acquérir des compétences de recherche d'emploi utiles pour décrocher un emploi dans une fonction numérique, comme les compétences en matière d'image de marque personnelle et de réseautage. Par exemple, un participant a confié : « ADaPT m'a aidé à mettre en valeur mes compétences numériques et à les combiner avec d'autres compétences. Maintenant, il m'est possible d'affirmer que je suis un conteur et de mieux me vendre [aux employeurs]. »

Tableau 6: Emploi dans une fonction numérique⁵

Site	À la sortie	Suivi après trois mois	Suivi après neuf mois
Tous	56 % (80/144)	71 % (94/132)	78 % (42/54)
Halifax	53 % (19/36)	63 % (19/30)	N/A
Toronto	73 % (46/63)	82 % (50/61)	82 % (28/34)
Calgary	33 % (15/45)	61 % (25/41)	70 % (14/20)

⁵ Aucune donnée sur l'emploi dans des fonctions numériques n'a été collectée dans l'enquête de base.

Satisfaction au travail

- **Les répondants qui étaient employés pendant le programme ADaPT ont fait état d'une amélioration de leur satisfaction au travail :**

les données des enquêtes montrent une augmentation de la satisfaction globale au travail ainsi que des perspectives d'avancement professionnel perçues sur tous les sites. Les participants des cohortes de Toronto et de Calgary ont par ailleurs indiqué qu'ils se sentaient davantage en confiance vis-à-vis de leur sécurité d'emploi. L'augmentation la plus importante concerne la mesure de l'avancement professionnel, avec une augmentation de **1,21** dans les notes moyennes (Likert).

Tableau 7: Satisfaction au travail

Site	Satisfaction au travail	De base	À la sortie	Suivi après trois mois	Suivi après neuf mois	Écart global
Tous les sites	Dans l'ensemble, mon travail me satisfait.	3.27	3.72	4.01	3.91	0.64
	Dans mon emploi actuel, je pense que je pourrai progresser dans ma carrière.	2.72	3.38	3.85	3.93	1.21
	Je crains de perdre mon emploi.	3.27	3.93	3.29	3.32	0.05
Toronto	Dans l'ensemble, mon travail me satisfait.	3.21	3.76	3.95	3.85	0.64
	Dans mon emploi actuel, je pense que je pourrai progresser dans ma carrière.	2.71	3.40	3.80	3.94	1.23
	Je crains de perdre mon emploi.	3.11	3.03	3.30	3.38	0.27
Calgary	Dans l'ensemble, mon travail me satisfait.	3.29	3.58	4.05	4.00	0.71
	Dans mon emploi actuel, je pense que je pourrai progresser dans ma carrière.	2.67	3.24	3.85	3.90	1.23
	Je crains de perdre mon emploi.	3.27	3.47	3.29	3.45	0.18
Halifax	Dans l'ensemble, mon travail me satisfait.	3.36	3.81	4.07	N/A	0.71
	Dans mon emploi actuel, je pense que je pourrai progresser dans ma carrière.	2.81	3.50	3.93	N/A	1.12
	Je crains de perdre mon emploi.	3.58	3.64	3.27	N/A	-0.31

Résultats en matière d'éducation

• Peu de participants à ADaPT ont poursuivi d'autres études ou activités de formation après le programme

: nos résultats d'enquête révèlent que **29 %** des répondants se sont inscrits à d'autres activités de formation à l'issue du programme (voir le tableau 8). Cependant, le pourcentage de répondants qui ont poursuivi des études ou une formation après ADaPT a considérablement diminué au fil du temps, pour atteindre seulement **10 %** neuf mois après le programme. Le site de Toronto a connu la plus forte baisse du pourcentage de répondants ayant poursuivi des études entre la fin du programme (**35 %**) et neuf mois après (**9 %**).

- Une explication possible de la diminution du pourcentage de répondants inscrits à des activités de formation post-programme ADaPT est que les participants ayant trouvé un emploi après le programme (comme le montre l'augmentation du taux d'emploi global des participants) n'ont peut-être plus ressenti le besoin de poursuivre leurs études pour approfondir leurs compétences ainsi que leurs capacités professionnelles et techniques. Ainsi, cette corrélation inverse pourrait bien illustrer qu'ADaPT remplit sa promesse de fournir aux participants les compétences dont ils ont besoin pour trouver un emploi.

Tableau 8: Inscription à d'autres programmes d'études et de formation

Résultats en matière d'éducation	Halifax		Toronto		Calgary		Total
	Formation en ligne	Classe virtuelle	Formation en ligne	Classe virtuelle	Formation en ligne	Classe virtuelle	
Enquête à la sortie	16 % (4/25)	23 % (6/26)	39 % (13/33)	32 % (17/53)	25 % (8/32)	32 % (13/41)	29 % (61/210)
	20 % (10/51)		35 % (30/86)		29 % (21/73)		
Suivi après trois mois	13 % (2/16)	17 % (3/18)	28 % (8/29)	13 % (6/46)	23 % (5/22)	21 % (7/34)	19 % (31/165)
	15 % (5/34)		19 % (14/75)		21 % (12/56)		
Suivi après neuf mois	S. O.	S. O.	17 % (2/12)	5 % (1/22)	22 % (2/9)	7 % (1/15)	10 % (6/58)
	S. O.		9 % (3/34)		13 % (3/24)		

4. Conclusions de l'évaluation du processus

La présente section du rapport se penche sur les résultats liés aux expériences des participants et de l'équipe de conception du programme ADaPT. Les questions d'évaluation se déclinent comme suit :

- 1. Satisfaction à l'égard du programme :** Les participants sont-ils satisfaits de la formation reçue? Quels sont, selon eux, les points forts et les obstacles? Comment ces résultats varient-ils au sein de diverses populations?
- 2. Mesures d'adaptation apportées au programme :** Le projet pilote a-t-il été mis en œuvre comme prévu, et quelles mesures ont été prises pour l'adapter par rapport à la conception initiale?
- 3. Expansion du programme :** Quels sont les besoins en matière de ressources, de capacités et de connaissances que nous devons combler pour élargir le projet pilote?

L'expérience des participants vis-à-vis du programme

Cette sous-section présente un résumé de la satisfaction des participants à l'égard du programme ainsi que des points forts et des obstacles perçus. Pour bien comprendre l'expérience ADaPT des participants, nous avons inclus plusieurs questions à l'enquête à la sortie afin de prendre en compte différents aspects de leur satisfaction. Nous avons également interrogé un échantillon sélectionné de 28 participants à propos de leur expérience du programme.

Satisfaction à l'égard du programme

- **Taux élevés de satisfaction à l'égard du programme et d'utilité perçue :** une majorité (**91 %**) des répondants à l'enquête à la sortie s'estimaient plutôt ou très satisfaits du programme dans son ensemble. En outre, la plupart des répondants ont déclaré qu'à leur avis, ADaPT est plutôt ou très utile pour améliorer les compétences techniques (**87 %**) et les compétences professionnelles (**87 %**), ainsi que pour fournir un accompagnement et un soutien professionnels (**80 %**).
- **Une plus faible propension à recommander le programme, en particulier à Calgary :** malgré la satisfaction globale élevée à l'égard du programme, une moindre proportion de répondants (**66 %**) ont indiqué qu'ils recommanderaient sans hésiter ou avaient déjà recommandé le programme ADaPT à quelqu'un.
- Cette tendance était particulièrement marquée à Calgary, où **55 %** des participants ont affirmé qu'ils recommanderaient le programme, alors que **86 %** d'entre eux se sont pourtant dits plutôt ou très satisfaits du programme. Au cours des dernières années, Calgary a connu un important ralentissement économique, ce qui a eu pour effet de limiter les possibilités d'emploi. Dans ce contexte, il est possible que certains participants de Calgary se soient inscrits à ADaPT dans le but de trouver un emploi et que les résultats qu'ils ont obtenus n'aient pas répondu à leurs attentes, expliquant ainsi leur faible propension à recommander le programme. En outre, les participants des cohortes de Calgary étaient plus susceptibles d'avoir 25 ans ou plus et de ne pas avoir fréquenté l'école depuis plus longtemps comparativement aux participants des cohortes de Halifax et de Toronto. Par conséquent, il se peut que certains participants de Calgary aient déjà acquis certaines des compétences professionnelles et numériques fondamentales enseignées dans le cadre d'ADaPT, ce qui pourrait expliquer la moindre probabilité qu'ils recommandent le programme.

Tableau 9 : Satisfaction à l'égard du programme

Program Satisfaction		Halifax		Toronto		Calgary		Total
		Formation en ligne	Classe virtuelle	Formation en ligne	Classe virtuelle	Formation en ligne	Classe virtuelle	
Satisfaction globale	Plutôt ou très satisfait du programme en général	92 % (23/25)	88 % (23/26)	94 % (31/33)	96 % (51/53)	84 % (27/32)	88 % (36/41)	91 % (191/210)
		90 % (46/51)		95 % (82/86)		86 % (63/73)		
	Je recommanderais sans hésiter ou j'ai déjà recommandé le programme à quelqu'un	68 % (17/25)	65 % (17/26)	82 % (27/33)	72 % (38/53)	56 % (18/32)	54 % (22/41)	66 % (139/210)
		67 % (34/51)		76 % (65/86)		55 % (40/73)		
Perception de l'utilité du programme	Je trouve ADaPT plutôt ou très utile pour améliorer les compétences professionnelles	84 % (21/25)	85 % (22/26)	91 % (30/33)	92 % (49/53)	78 % (25/32)	85 % (35/41)	87 % (182/210)
		84 % (43/51)		92 % (79/86)		82 % (60/73)		
	Je trouve ADaPT plutôt ou très utile pour fournir un accompagnement et un soutien professionnels	76 % (19/25)	85 % (22/26)	82 % (27/33)	92 % (49/53)	69 % (22/32)	71 % (29/41)	80 % (168/210)
		80 % (41/51)		88 % (76/86)		70 % (51/73)		
	Je trouve ADaPT plutôt ou très utile pour améliorer les compétences techniques numériques	100 % (25/25)	73 % (19/26)	88 % (29/33)	94 % (50/53)	88 % (28/32)	78 % (32/41)	87 % (183/210)
		86 % (44/51)		92 % (79/86)		82 % (60/73)		

• **Renforcement de la confiance et du sens des possibilités dans la**

recherche d'emploi : plusieurs participants interrogés ont affirmé que leur participation à ADaPT les avait aidés à gagner en confiance et en motivation, et à mieux se préparer à postuler à des emplois. Bon nombre ont également estimé qu'ADaPT les a aidés à acquérir une plus grande aisance à se présenter lors d'entrevues d'embauche et à réseauter avec d'autres professionnels. Enfin, des participants interrogés qui n'avaient pas d'emploi au début d'ADaPT ont par ailleurs indiqué que les activités de recherche d'emploi, telles que l'établissement de contacts avec des professionnels sur LinkedIn ou la demande d'entrevues d'information, leur paraissaient « moins intimidantes » qu'avant ADaPT.

« Le programme ADaPT a réellement renforcé ma confiance en moi... Je me sens tellement plus confiante vis-à-vis de mes compétences, et tellement mieux informée à propos des stratégies de développement de carrière. »

-
Participante

• **Amélioration de la préparation à l'emploi :** plusieurs participants interrogés ont déclaré qu'ADaPT avait amélioré leurs compétences en matière de communication orale et de rédaction commerciale, ce qui leur a permis de se sentir davantage en confiance pour mener des discussions avec des collègues et des clients. D'autres ont fait savoir que les modules techniques leur ont permis de maîtriser les outils de travail numériques tels qu'Excel. Par exemple, l'un d'entre eux a expliqué que les connaissances techniques acquises grâce à ADaPT lui avaient donné les moyens de répondre aux attentes de son employeur et l'avaient encouragé à promouvoir l'innovation numérique au sein de son organisation.

« J'utilise régulièrement ce que j'ai appris grâce à ADaPT... [Maintenant], je me sens plus à l'aise à mener la transformation numérique [chez mon employeur] »

-
Participante

• **Davantage de clarté quant à l'orientation professionnelle :**

de nombreux participants interrogés ont confié que leur participation à ADaPT les avait aidés à acquérir une meilleure compréhension de leurs forces et de leurs compétences transférables, en plus de les motiver à envisager les prochaines étapes de leur carrière. Certains ont noté que cette expérience leur a ouvert les yeux quant au fait qu'ils possèdent les aptitudes techniques et la passion nécessaires pour travailler dans le domaine du numérique, alors que d'autres ont observé qu'elle leur avait permis de découvrir des professions en dehors de la technologie qui correspondent mieux à leur profil. Enfin, d'autres ont déclaré que leur participation à ADaPT s'est avérée être un tournant transformateur de leur carrière, car elle a ravivé leur enthousiasme pour l'apprentissage et les a encouragés à poursuivre d'autres études.

« J'ai le sentiment qu'ADaPT a totalement infléchi la trajectoire de ma carrière. »

-
Participante

Perceptions des forces du programme

Les participants interrogés ont exprimé leur avis sur ce qu'ils considèrent comme les principaux avantages du programme ADaPT :

- **Des mesures de soutien pratiques et ciblées en matière de développement de carrière :** de nombreux participants interrogés ont affirmé que l'accompagnement professionnel proposé par ADaPT répondait à leurs attentes, voire les dépassait. Par exemple, plusieurs d'entre eux ont indiqué que les commentaires personnalisés fournis par les conseillers en emploi au sujet de leur CV et de leurs simulations d'entrevue les ont aidés à trouver des points à améliorer ainsi qu'à mieux comprendre comment se démarquer auprès d'éventuels employeurs. D'autres ont par ailleurs souligné que les séances de réseautage hebdomadaires avec les employeurs leur ont permis de recevoir des conseils pratiques et pertinents en matière de recherche d'emploi, ainsi que d'élargir leur réseau professionnel par la même occasion.
- **Un curriculum de formation en compétences bien équilibré :** un certain nombre de participants interrogés ont déclaré qu'ils avaient été ravis d'avoir accès à des modules fondamentaux pour développer leurs compétences numériques et professionnelles. Bien que certains aient exprimé le désir de passer plus de temps sur des outils techniques plus complexes, tels que le codage CSS, quelques-uns ont reconnu que la formation portant à la fois sur les compétences professionnelles et numériques était importante pour présenter un profil de candidat bien équilibré aux employeurs. Du côté des cohortes de Calgary, les participants interrogés ont été les plus nombreux à affirmer que le curriculum d'ADaPT répondait bien à leurs besoins. Cela pourrait s'expliquer par le fait que beaucoup d'entre eux avaient obtenu leur diplôme plus d'un an avant de rejoindre ADaPT, de sorte que bénéficier d'une vue d'ensemble des compétences recherchées que vous devez posséder pour accéder à une fonction numérique a pu constituer une excellente mise à jour pour ce groupe.
- **Soutien et accompagnement continus de la part du personnel :** plusieurs participants interrogés ont indiqué qu'ils étaient reconnaissants des encouragements et des conseils fournis par le personnel du programme. Malgré les difficultés rencontrées par certains participants dans leur recherche d'emploi, plusieurs ont

« J'ai vraiment aimé les séances de développement de carrière avec [le conseiller en emploi] parce qu'[il] nous a permis de pratiquer les techniques d'entrevue dans les salles de réunion. [Il] a formulé des commentaires constructifs sur ma prestation et sur la manière dont je pouvais m'améliorer, ce qui m'a beaucoup aidé. »

-
Participant

« Le soutien offert était phénoménal, vraiment exceptionnel... Je suis infiniment reconnaissante envers tous les intervenants. »

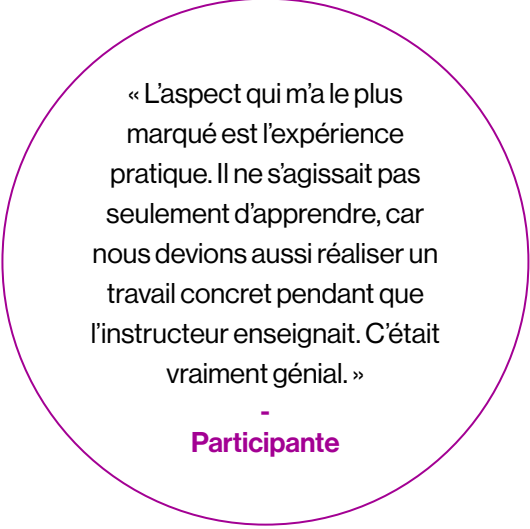
-
Participant

« ADaPT a dépassé toutes les attentes, du moins en ce qui me concerne. Initialement, je m'attendais juste à acquérir des connaissances et des compétences, mais la façon dont j'ai été soutenu de A à Z est tout simplement fantastique. »

-
Participant

néanmoins noté que les conseillers en emploi les ont aidés à se motiver. D'autres ont en outre indiqué avoir été enchantés par la passion et les connaissances approfondies que certains instructeurs apportaient à leur apprentissage, car cela rendait les séances plus intéressantes. Par ailleurs, de nombreux participants ont mentionné qu'ils appréciaient l'accessibilité et la réceptivité du personnel du programme, certains précisant qu'ils pouvaient compter sur le personnel pour répondre rapidement à leurs questions.

- **Apprentissage par l'expérience pratique :** de nombreux participants interrogés ont déclaré que l'une des caractéristiques les plus précieuses du programme ADaPT était de pouvoir « apprendre par la pratique ». Plusieurs ont indiqué que le fait d'avoir la possibilité de mettre en pratique leurs acquis par le biais d'activités concrètes les a rendus plus autonomes dans leur apprentissage, et a renforcé leur confiance dans l'utilisation des outils numériques. Ce point était particulièrement manifeste pour les participants au mode de prestation en classe virtuelle, quelques participants ayant souligné qu'ils avaient trouvé intéressant que les modules sur la pensée conceptuelle et l'expérience utilisateur leur demandent de mettre en œuvre leurs acquis aux côtés de l'instructeur.



« L'aspect qui m'a le plus marqué est l'expérience pratique. Il ne s'agissait pas seulement d'apprendre, car nous devions aussi réaliser un travail concret pendant que l'instructeur enseignait. C'était vraiment génial. »

-
Participant

Difficultés perçues vis-à-vis du programme

En plus de relever les points forts du programme, les participants interrogés ont également fait part des difficultés qu'ils ont rencontrées pendant ADaPT ainsi que de leurs suggestions d'amélioration :

• **Décalage entre les besoins d'apprentissage des participants et le contenu du programme** : au cours des entrevues, certains participants ont indiqué qu'ils possédaient déjà des connaissances techniques avant de commencer ADaPT et qu'ils auraient souhaité avoir la possibilité de ne pas suivre les modules qu'ils jugeaient redondants. À l'inverse, d'autres ont indiqué qu'ils avaient entrepris ADaPT avec des connaissances numériques limitées, et qu'ils auraient de fait préféré avoir l'occasion de consacrer plus de temps aux ateliers numériques. Dans le cadre de la prestation du programme, l'équipe d'ADaPT a constamment cherché à trouver des stratégies pour répondre aux besoins d'apprentissage des participants, par exemple en leur donnant la possibilité de faire des commentaires après chaque atelier et en consultant les employeurs afin de confirmer l'utilité des compétences ciblées dans le curriculum. Nos résultats suggèrent également qu'il pourrait y avoir d'autres possibilités d'adapter le parcours des participants au programme afin de mieux répondre à leurs besoins.

• **Difficultés récurrentes liées à l'intensité et au rythme du programme** : plusieurs participants interrogés ont confié qu'ils avaient du mal à composer avec le rythme rapide du programme et le volume du contenu couvert. Ceux qui étaient employés pendant le programme étaient les plus susceptibles de trouver le programme « intensif », ce qui pourrait être dû au fait que cela n'a pas été évident pour eux de concilier ADaPT et leurs engagements. En outre, les participants à la classe virtuelle ont fréquemment fait part de leurs difficultés à effectuer le travail préalable au cours, à rester concentrés pendant les longues séances et à respecter les délais prévus pour les travaux. De ce fait, certains ont affirmé qu'ils auraient bénéficié d'un étalement du programme sur une plus longue période, de séances hebdomadaires plus courtes et de pauses plus fréquentes. En effet, ils ont expliqué que la prolongation du programme et le raccourcissement des séances en classe virtuelle leur permettraient de mieux assimiler le contenu et de se sentir plus confiants vis-à-vis de leurs compétences à la sortie.

« Dans certains de ces cours, je n'étais qu'à moitié attentif parce que je les connaissais déjà en quelque sorte. Avoir la possibilité de cibler les sujets que nous voulons vraiment apprendre ou de choisir les modules que nous voulons suivre, ce serait vraiment super. »

-
Participant

« Avec les nombreux cours donnés en si peu de temps, on doit en prendre et en laisser un peu. Il y a tellement de matériel à couvrir par module en une seule semaine... Avoir un peu plus de temps consacré à certains sujets et pour assimiler le contenu aurait été fort utile. »

-
Participant

« Il aurait été intéressant que notre groupe [de la formation en ligne] puisse bénéficier de davantage d'occasions de réseautage, mais comme nous faisons tous du travail autonome à des horaires différents, c'était plus difficile pour nous. »

-
Participant

- **Possibilités limitées de réseautage avec les pairs :**

bon nombre de participants à la formation en ligne ont fait état de difficultés à établir des liens avec leurs pairs et leurs instructeurs. En effet, ils ont expliqué qu'en raison du fait qu'ils suivaient le contenu selon leur propre horaire et qu'ils n'avaient la possibilité de se retrouver qu'une fois par semaine par le biais d'une rencontre de suivi, l'expérience leur donnait un sentiment d'isolement. De nombreux autres participants interrogés de la formation en ligne ont noté qu'il serait judicieux de proposer des activités de réseautage plus informelles, telles que des discussions à la terrasse d'un café ou une conversation de groupe en ligne. En outre, quelques participants à la classe virtuelle ont déclaré qu'il serait utile de consacrer plus de temps à l'établissement de liens avec les pairs en classe et lors de séances non rattachées aux cours. Les participants interrogés qui étaient de nouveaux arrivants (récents ou établis) étaient les plus susceptibles d'exprimer le désir de bénéficier de davantage d'événements de réseautage, ce qui pourrait être dû au fait que ces derniers n'ont généralement pas accès aux réseaux professionnels nécessaires pour repérer les offres d'emploi non annoncées.

- **Lacunes relatives à l'apprentissage appliqué dans la formation en ligne :**

si les participants à la classe virtuelle interrogés se sont déclarés très satisfaits de l'apprentissage appliqué dans le cadre d'ADaPT, ceux de la formation en ligne ont en revanche indiqué qu'ils auraient souhaité davantage d'activités interactives dans les ateliers numériques, en particulier dans les modules de codage. Les participants interrogés qui ont fait partie des premières cohortes de formation en ligne, notamment la Cohorte 2 de Toronto et la Cohorte 1 de Calgary, étaient les plus susceptibles d'exprimer le désir de bénéficier de davantage de travaux pratiques. Il semble cependant que moins de participants parmi les cohortes qui ont suivi la Cohorte 2 de Calgary aient exprimé des préoccupations similaires. Au début de la présente cohorte, l'équipe d'ADaPT a remplacé l'analyse de données avec R par des méthodes quantitatives et d'analyse avec Excel en réponse aux commentaires des employeurs et des participants, ce qui a permis de mettre davantage l'accent sur l'apprentissage axé sur les activités dans le curriculum des cohortes ultérieures.

L'expérience des partenaires de prestation avec le programme

Cette sous-section résume les conclusions des entrevues que nous avons menées avec les représentants de l'équipe d'ADaPT. Au cours des entrevues, nous leur avons demandé de nous faire part de leurs commentaires en ce qui concerne leur expérience de prestation du programme ADaPT, des mesures d'adaptation qu'ils ont prises par rapport à la conception initiale du programme pour répondre aux besoins émergents, obtenir des résultats positifs et résoudre les problèmes liés à la prestation du programme, et des leçons apprises en vue de soutenir l'élargissement futur du programme.

Adaptations du programme

Les partenaires du programme interrogés ont déclaré que, de façon générale, le programme a été assuré conformément à la conception initiale, bien que des modifications aient été apportées en réponse à la pandémie de COVID-19 et aux commentaires des participants :

- **Ajout de suivis hebdomadaires pour la formation en ligne :** avec le virage vers la diffusion numérique découlant de la pandémie de COVID-19, l'équipe d'ADaPT a eu du mal à maintenir l'engagement des participants, et a donc cherché à développer les possibilités de réseautage offertes par la formation en ligne. Pour s'assurer que les participants à la formation en ligne puissent se réunir régulièrement, l'équipe d'ADaPT a mis en place un suivi hebdomadaire avec le coordinateur des stages d'ADaPT. Les suivis hebdomadaires étaient inspirés par les besoins et les questions des participants, et comprenaient des explications sur le contenu des ateliers, des discussions sur les compétences en matière de développement professionnel et des sujets liés à la santé mentale. D'après l'équipe d'ADaPT, ces suivis se sont révélés un outil efficace pour favoriser l'achèvement des ateliers, apporter un soutien au groupe de la formation en ligne et recueillir des commentaires sur le programme.
- **Affecter des instructeurs hautement compétents à tous les sites :** l'équipe d'ADaPT a recueilli en continu des commentaires sur la performance de chaque instructeur dans tous les sites, et a utilisé ces commentaires pour déterminer quels instructeurs devaient être invités à revenir pour la prochaine cohorte; les instructeurs qui sont revenus ont également tiré parti de ces commentaires afin d'améliorer la prestation des ateliers. En ce qui concerne la formation en ligne, l'équipe d'ADaPT a également intégré ces commentaires aux modules à la fin de chaque cohorte. Et pour ce qui est de la classe virtuelle, l'équipe d'ADaPT a suggéré aux instructeurs qui excellaient dans des domaines particuliers de contribuer à l'organisation d'ateliers en dehors de leur site de travail habituel. En misant ainsi sur un groupe d'instructeurs parmi les plus compétents, l'équipe d'ADaPT a optimisé le recrutement des instructeurs et a proposé des ateliers avec un taux de satisfaction élevé dans tous les sites.
- **Élargissement des possibilités de réseautage au moyen de la ludification :** avec la transition vers la prestation numérique et le retrait des interactions en face à face, le personnel du programme a reconnu que les participants n'avaient plus autant d'occasions de mettre en pratique leurs compétences en matière de réseautage avec leurs pairs. Pour remédier à cette situation, l'équipe d'ADaPT a conçu un jeu de réseautage facultatif qui consiste à attribuer des points aux participants qui prennent part à des activités de réseautage, telles que des entrevues d'information et l'établissement de liens avec des employeurs sur LinkedIn. Le personnel du programme a assuré le suivi de ces points par cohorte et les a affichés sur un tableau de classement, et a offert des prix pour encourager la participation.

Capacité d'élargissement du programme

En mai 2021, l'équipe d'ADaPT a commencé à travailler sur la poursuite de l'élargissement du programme à deux nouvelles populations cibles : les nouveaux arrivants et les travailleurs en milieu de carrière déplacés ou en transition. L'équipe d'ADaPT mènera un programme pilote avec des cohortes ciblées pour chacune de ces populations.

Pour soutenir l'objectif stratégique d'élargissement du programme ADaPT, l'équipe d'évaluation a demandé aux représentants de l'équipe d'ADaPT de faire part de leurs suggestions pour améliorer le modèle de programme pour la suite, en fonction de leur expérience de prestation à Calgary, à Halifax et à Toronto entre septembre 2020 et juin 2021. Nos entrevues avec l'équipe du programme ont mis en évidence plusieurs leçons clés à retenir en vue de l'élargissement futur du programme :

- **S'assurer qu'ADaPT demeure un programme fondé sur une approche humaine :** au cours des entrevues, l'équipe d'ADaPT a souligné que l'une des principales forces du programme réside dans le dévouement du personnel à la réussite des participants. Lorsque les nouveaux sites ont démarré leurs activités, l'institution partenaire d'ADaPT de chaque site⁶ a engagé un coordinateur pour soutenir la prestation du programme et gérer les processus propres à celle-ci, tandis que les processus de recrutement, de présélection et d'accompagnement professionnel sont restés centralisés au sein de l'équipe de Toronto. Cela a permis aux coordinateurs de consacrer leur temps à soutenir les participants, et à l'équipe de Toronto de suivre les processus établis et d'utiliser le personnel existant pour gérer l'administration. Pour étendre le programme à d'autres cohortes ou populations cibles, le recrutement et le maintien d'un personnel performant représentent probablement le plus grand défi. L'équipe d'ADaPT a déjà commencé à explorer l'utilisation d'outils numériques pour déterminer si ceux-ci peuvent se substituer, dans une certaine mesure, au soutien fourni par les ressources humaines dans le cadre du programme. Un exemple de ce type d'outil est InStage, une plateforme d'IA qui sert à organiser des simulations d'entrevue et à fournir des commentaires.⁷
- **Tirer parti de l'expertise des partenaires et des réseaux d'employeurs dans de nouveaux sites :** l'équipe d'ADaPT dispose d'un vaste réseau d'employeurs et jouit d'une grande notoriété dans la région de Toronto grâce à l'expérience qu'elle y a acquise par la prestation du programme. Pour mener à bien le projet d'expansion à Calgary et à Halifax, l'équipe d'ADaPT a mis à profit son partenariat avec TECHNATION afin de fournir des références à de nouveaux employeurs locaux, a tiré parti des programmes de subventions salariales offerts en publiant des annonces ciblées sur LinkedIn et a participé à des activités promotionnelles telles que des salons de l'emploi. C'est donc dire que les liens entre l'équipe d'ADaPT et TECHNATION ont contribué à jeter les bases d'un solide réseau d'employeurs aux nouveaux sites. En effet, il est essentiel de tirer parti des partenariats avec les organisations ou les réseaux d'employeurs existants qui disposent d'une représentation locale pour favoriser la réussite des participants de cohorte en cohorte et pour être en mesure d'orienter ceux-ci vers des possibilités d'emploi locales.

⁶ Pour soutenir la prestation du programme, l'équipe centrale d'ADaPT du Diversity Institute s'est associée à la School for Advanced Digital Technology (SADT) de Calgary et au St. Mary's University Entrepreneurship Centre de Halifax.

⁷ Au cours de l'été 2021, l'équipe d'ADaPT a mis à l'essai InStage avec un petit échantillon de participants de la Cohorte 3 de Toronto et de la Cohorte 2 de Halifax, au lieu de simuler des entrevues avec le conseiller d'orientation professionnelle d'ADaPT. L'équipe d'évaluation a organisé une expérience pour mesurer l'efficacité de la plateforme d'IA InStage en ce qui concerne les entrevues simulées et les commentaires, par rapport aux résultats que le conseiller d'orientation professionnelle d'ADaPT peut fournir. Cependant, la taille de l'échantillon pour cette expérience était trop faible pour que les résultats soient concluants.

5. Conclusions

Cette section résume les principales conclusions de notre évaluation du programme ADaPT, ainsi que les implications au regard de la conception et de la prestation de programmes similaires visant à combler l'écart entre les besoins en compétences des employeurs du secteur numérique et les compétences des jeunes diplômés qui n'ont pas de formation dans un domaine des STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques).

Principales conclusions

Le programme a attiré avec succès sa population cible et a enregistré des taux d'achèvement élevés :

nos données d'enquête montrent que les profils des répondants dans l'ensemble des cohortes et des modes de prestation correspondaient pour la plupart aux caractéristiques sociodémographiques de la population cible d'ADaPT, à savoir les demandeurs d'emploi récemment diplômés, **64 %** des participants ayant en effet obtenu leur diplôme dans l'année ou moins précédant le début du programme. En outre, ADaPT a pu atteindre son objectif de recruter au moins **75 %** de participants appartenant à des groupes en quête d'équité, notamment les autochtones, les personnes racisées, les nouveaux arrivants, les personnes handicapées, les femmes et les membres de la communauté LGBTQ2S+, puisque **92 %** des participants se sont identifiés comme membres d'un ou de plusieurs de ces groupes. Enfin, selon nos données administratives, 93 % de tous les participants consentants ont terminé le programme ADaPT.

Les participants ont trouvé le programme ADaPT utile et ont exprimé des taux de satisfaction élevés :

la majorité des répondants à l'enquête à la sortie (**91 %**) se sont dits plutôt ou très satisfaits du programme dans son ensemble, la plupart indiquant l'avoir trouvé plutôt ou très utile pour améliorer leurs compétences professionnelles (**87 %**) et techniques (**87 %**). De plus, les participants interrogés ont confié qu'ADaPT les a aidés à renforcer leur confiance et leur sens des possibilités en matière de recherche d'emploi, à mieux se préparer au marché du travail et à clarifier leur orientation professionnelle.

Les taux d'emploi des participants étaient élevés au terme du programme, et ont continué à augmenter au fil du temps :

la plupart des répondants à l'enquête ont déclaré avoir trouvé un emploi au terme du programme (**69 %**), et ce taux a continué à augmenter par la suite, **80 %** des répondants ayant déclaré être employés trois mois⁸ après la fin du programme, et **93 %** après neuf mois (les taux d'emploi varient quelque peu d'un mode de prestation et d'une cohorte à l'autre). Outre l'augmentation des taux d'emploi, le pourcentage de participants qui ont indiqué avoir un emploi dans une fonction numérique a augmenté dans tous les sites, **56 %** d'entre eux affirmant avoir décroché cet emploi dès la fin du programme, **71 %** après trois mois et **78 %** après neuf mois.

Les participants qui avaient un emploi ont fait état d'une amélioration de leur satisfaction au travail :

nos résultats d'enquête ont révélé que les répondants qui avaient un emploi pendant le programme ADaPT s'estimaient davantage satisfaits de leur travail au terme de celui-ci comparativement à au début. Les

⁸ Veuillez noter que seulement deux des six cohortes ADaPT visées par cette évaluation ont répondu aux enquêtes de suivi après neuf mois, soit la Cohorte 2 de Toronto et la Cohorte 1 de Calgary. Les données d'enquête de suivi des quatre autres cohortes seront accessibles en avril 2022.

participants ont exprimé le sentiment d'être mieux à même de progresser dans leur carrière après ADaPT, et certains se sont sentis moins inquiets de perdre leur emploi.

Les participants des deux modes de prestation ont rencontré des difficultés liées à l'intensité du programme et au volume de contenu, tandis que ceux de la formation en ligne ont estimé ne pas disposer de suffisamment de possibilités de réseautage et d'apprentissage pratique :

bien que les participants se soient déclarés globalement satisfaits du programme, certains ont noté que le rythme intensif du programme et le volume important de contenu couvert en peu de temps rendaient le travail difficile à suivre. Les participants interrogés ont également mentionné que le programme aurait pu davantage tenir compte de leurs connaissances techniques antérieures et de leurs besoins d'apprentissage particuliers, et qu'ils auraient aimé avoir la possibilité de personnaliser leur expérience. En outre, les participants ont suggéré qu'il aurait été utile d'offrir un plus grand nombre de possibilités de réseautage et de proposer des activités supplémentaires pour mettre en pratique les compétences numériques dans le cadre de la formation en ligne.

Les participants se disent reconnaissants des outils pratiques d'aide au développement de carrière, du curriculum complet de formation en compétences et de l'accompagnement continu offert par le personnel d'ADaPT :

plusieurs participants interrogés ont confié qu'ils avaient profité des encouragements et du soutien fournis par le personnel du programme, ainsi que de l'expertise approfondie transmise en classe par les instructeurs. D'autres ont également indiqué qu'ils étaient très satisfaits des aides à l'orientation professionnelle fournies par le conseiller d'orientation professionnelle d'ADaPT et l'équipe du programme, notamment les commentaires personnalisés sur les CV et les entrevues simulées, sans oublier les séances hebdomadaires de réseautage avec les employeurs. Par ailleurs, de nombreux participants ont déclaré que grâce à la conception très bien équilibrée du curriculum, ils ont été à même de développer leurs compétences numériques et professionnelles. Les participants à la classe virtuelle ont pour leur part souligné que l'apprentissage par l'expérience pratique dans le cadre d'ADaPT les a aidés à se sentir plus autonomes dans leur apprentissage et a renforcé leur confiance dans leurs compétences techniques.

Le programme a été assuré conformément au modèle, tout en répondant aux besoins des participants et aux défis relatifs à l'élargissement :

bien que le programme ait été assuré tel qu'il a été conçu, l'équipe de prestation d'ADaPT a modifié certains éléments mineurs du modèle afin de répondre aux commentaires des participants et des employeurs, par exemple en revoyant les activités en classe qui n'ont pas été bien accueillies, en adaptant du contenu pour répondre aux besoins des employeurs et en fournissant des mesures de soutien variées pour aider les participants à surmonter les difficultés auxquelles ils sont confrontés. L'équipe du projet ADaPT, qui se prépare maintenant à élargir le programme à davantage de populations de travailleurs en milieu de carrière et de nouveaux arrivants à travers le Canada, continue de rechercher des solutions pour améliorer la satisfaction et les résultats, et de recourir à la technologie pour surmonter les obstacles relatifs à l'élargissement du programme, tout en veillant à ce que celui-ci conserve son approche humaine.

Implications

ADaPT est un programme de formation en compétences qui vise à améliorer les compétences numériques et les aptitudes professionnelles des jeunes diplômés qui n'ont pas de formation dans un domaine des STIM, afin de les doter des outils nécessaires pour remplir des fonctions numériques. Les principales conclusions de l'évaluation d'ADaPT mettent en évidence un certain nombre d'implications qui pourraient orienter la conception et la mise en œuvre d'autres programmes axés sur le renforcement des compétences numériques et professionnelles des participants par le biais d'une formation en compétences et d'un accompagnement professionnel fondés sur une approche humaine. Afin de soutenir les expériences des participants et les résultats en matière d'emploi, les équipes de programmes qui proposent des interventions similaires pourraient envisager ce qui suit :

Fournir un accompagnement professionnel parallèlement à une formation en compétences pour faciliter l'accès au secteur numérique.

Nos résultats ont montré que le fait de donner accès à des outils pratiques d'accompagnement professionnel, en plus d'une formation complète en compétences techniques et en employabilité, peut contribuer à doter les participants des compétences indispensables à l'obtention d'un emploi de premier niveau et à les rendre plus confiants vis-à-vis de leurs démarches de recherche d'emploi. Les programmes qui cherchent à aider les participants de parcours divers à trouver un emploi dans les métiers du numérique pourraient envisager d'intégrer des mesures pratiques d'accompagnement professionnel dans la programmation, notamment :

- Des séances de réseautage régulières avec des employeurs pendant la durée du programme afin d'aider les participants à obtenir des conseils pratiques et pertinents en matière de recherche d'emploi, à élargir leurs réseaux et à mieux comprendre les parcours professionnels possibles dans le domaine du numérique.
- Des simulations d'entrevues individuelles avec des conseillers d'orientation professionnelle afin que les participants puissent s'exercer à répondre aux questions d'entrevue les plus courantes et se pencher sur leurs points à améliorer avant qu'ils soient mis en contact avec des employeurs.
- Des commentaires personnalisés sur les CV et des simulations d'entrevues afin d'aider les participants à mettre en valeur leurs réalisations et leurs compétences transférables.

Investir dans l'établissement de partenariats avec les employeurs afin d'offrir des possibilités de placement professionnel intéressantes.

Nos résultats d'enquête montrent que les participants ont enregistré les taux d'emploi les plus élevés à Toronto, où l'équipe de conception d'ADaPT disposait du réseau d'employeurs le mieux établi. Cela fait clairement ressortir l'importance de cultiver des relations durables avec les employeurs, et de bien comprendre leurs intérêts et leurs besoins en matière d'embauche pour soutenir la réussite des participants sur le marché du travail. Des programmes similaires pourraient envisager de s'appuyer sur les stratégies suivantes d'ADaPT pour développer et maintenir des relations avec les employeurs dans tous les sites de prestation :

- Déterminer les besoins des employeurs en matière d'embauche ainsi que les postes disponibles grâce à une évaluation complète des besoins avant la prestation du programme, afin d'aider les conseillers d'orientation professionnelle à établir des correspondances entre les participants et les postes disponibles.

- Lancer des campagnes de marketing ciblées pour faire valoir les avantages pour les employeurs d'embaucher des participants au programme, comme les services de recrutement et les possibilités de parrainage.
- Participer à des salons de l'emploi en personne ou à distance pour faciliter le processus de recrutement des employeurs, en particulier lorsqu'il s'agit de trouver des employeurs désireux d'embaucher des candidats appartenant à des groupes en quête d'équité.
- S'associer à une organisation externe bien implantée dans le secteur des TIC, telle que TECHNATION, afin d'accroître la visibilité de la marque dans de nouveaux sites.

Explorer les possibilités d'harmoniser le curriculum avec les besoins des employeurs comme des participants.

Les résultats de notre évaluation ont souligné l'importance de veiller à ce que le curriculum soit en adéquation avec les besoins actuels de l'industrie, tout en restant ouvert aux commentaires des participants. Bien que certains participants interrogés aient eu le sentiment que le contenu de la formation était en décalage avec leurs connaissances techniques antérieures, beaucoup ont estimé que le curriculum était bien équilibré au regard des compétences numériques et professionnelles couvertes, et qu'il les a aidés à se constituer un profil de candidat complet qui intéressera les employeurs. En outre, la plupart des répondants à l'enquête ont exprimé un haut niveau de satisfaction à l'égard du curriculum, et ont estimé que le programme ADaPT les a aidés à améliorer leurs compétences numériques et professionnelles. Les programmes qui visent à combler le fossé entre les employeurs qui recrutent des talents numériques et la grande diversité de demandeurs d'emploi gagneraient à adapter leur contenu aux difficultés particulières rencontrées tant par les employeurs que par les demandeurs. D'après la mise en œuvre d'ADaPT, des programmes similaires pourraient envisager ce qui suit :

- Mener une enquête de rétroaction après chaque atelier sur les compétences techniques et l'employabilité afin de recueillir des données sur la satisfaction des participants à l'égard du contenu et de l'organisation des ateliers, et mettre à l'essai des révisions fondées sur les résultats obtenus.
- Consulter régulièrement les employeurs pour comprendre l'évolution des compétences recherchées dans le secteur numérique et actualiser le curriculum afin d'y intégrer les compétences les plus recherchées par les employeurs.

6. Les prochaines étapes du projet

Grâce à la subvention supplémentaire du CCF pour la période de mai 2021 à mars 2024, l'équipe d'ADaPT cherchera à susciter un plus grand engagement auprès des travailleurs en milieu de carrière déplacés ou en transition ainsi que des nouveaux arrivants, et à soutenir le développement de leurs compétences numériques et professionnelles, tout en remédiant à la pénurie récurrente de talents qualifiés dans le secteur des TIC.

Les objectifs de cette phase sont les suivants :

- **Élargir la portée du modèle de formation d'ADaPT à davantage de participants dans deux groupes de population cibles :** les nouveaux arrivants et les travailleurs en milieu de carrière déplacés ou en transition.
- **Explorer les possibilités de mettre à l'essai des stratégies d'amélioration du programme.**
- **Éclairer les décisions futures en matière d'élargissement en produisant des données probantes dans le contexte de prestation initial,** spécifiquement en évaluant les effets d'ADaPT par le biais d'un essai contrôlé randomisé et en étudiant la mise en œuvre dans les sites de prestation actuels, un exercice qui influencera à terme la reproduction éventuelle du modèle dans d'autres contextes.

Nous continuerons à travailler avec l'équipe d'ADaPT pour produire plus de données probantes sur les résultats, les effets et la mise en œuvre du programme ainsi que pour soutenir son élargissement futur. Les résultats de ces activités supplémentaires de production de données probantes seront accessibles à l'automne 2024.

Annexe A

Notre approche

Données quantitatives

Données administratives sur les participants

Afin de recueillir des données quantitatives sur le programme ADaPT, l'équipe de Blueprint a analysé les données administratives sur les participants consentants qui avaient été collectées et partagées avec nous par l'équipe d'ADaPT. Les données administratives comprenaient l'état d'achèvement du programme et des cours des participants.

Enquêtes auprès des participants

Nous avons également collecté et analysé les données des enquêtes de base, à la sortie et de suivi réalisées auprès des participants consentants. Ces enquêtes comprenaient des questions qui évaluent les résultats des participants communs à tous les projets du CCF afin qu'il soit possible de réaliser des analyses globales ultérieurement. Nous avons envoyé (a) l'enquête de base au début du programme, (b) l'enquête à la sortie à la fin du programme et (c) les enquêtes de suivi après trois et neuf mois suivant la sortie du programme. Au moment de la rédaction du présent rapport, seuls les participants de la Cohorte 2 de Toronto et de la Cohorte 1 de Calgary avaient répondu aux enquêtes de suivi après neuf mois, de sorte qu'il ne présente que les résultats de ces cohortes pour ce suivi.

Données qualitatives

Pour collecter des données qualitatives sur ADaPT, l'équipe de Blueprint a mené des entrevues avec les participants et les partenaires du programme. Deux membres de notre équipe ont mené les entrevues par téléphone ou sur Zoom. Chaque entrevue a duré environ 45 à 60 minutes. Nous n'avons pas fait de captation audio des entrevues, mais nous avons consigné les réponses des personnes interrogées soit sous forme de paraphrase, soit verbatim, dans des notes d'entrevue. En nous basant sur nos questions d'évaluation, nous avons codé les notes d'entretien et procédé à une analyse thématique afin de dégager des modèles et des thèmes récurrents, et de générer des idées générales.

Entrevues avec les participants

À la sortie du programme, Blueprint a sollicité 38 participants pour des entrevues, et un total de 28 participants ont accepté de se prêter à l'exercice : 14 de la classe virtuelle et 14 de la formation en ligne. L'équipe d'évaluation a choisi cet échantillon pour s'assurer d'obtenir une représentation fidèle des principaux groupes démographiques des participants, des sites où le programme est assuré ainsi que des deux modes de prestation. Notre équipe d'évaluation s'est ainsi entretenue avec 16 femmes et 12 hommes. Nous avons interrogé 10 participants des cohortes de Toronto, 10 de celles de Calgary et 8 de celles de Halifax. Parmi les personnes interrogées, la majorité a indiqué qu'elle était racisée (18 sur 28), et la moitié a déclaré être née au Canada (14 sur 28).

Entrevues avec les partenaires du programme

Tout au long de la mise en œuvre du programme, l'équipe d'évaluation a également contacté l'équipe centrale d'ADaPT et les représentants de chaque site de prestation pour les inviter à participer à une entrevue. Au total, cinq entrevues ont été programmées au cours de la période d'évaluation, soit entre septembre 2020 et octobre 2021.

Annexe B

Tableau sur la situation d'emploi

Tableau B1 : Situation d'emploi

Outil de collecte de données		Halifax		Toronto		Calgary		Total
		Formation en ligne	Classe virtuelle	Formation en ligne	Classe virtuelle	Formation en ligne	Classe virtuelle	
Enquête de base	Employés	57 % (16/28)	52 % (15/29)	67 % (26/39)	56 % (31/55)	65 % (24/37)	49 % (21/43)	58 % (133/231)
		54 % (31/57)		61 % (57/94)		56 % (45/80)		58 % (133/231)
	Emploi obtenu par le biais d'ADaPT	0 % (0/16)	0 % (0/15)	15 % (4/26)	35 % (11/31)	0 % (0/9)	0 % (0/10)	14 % (15/107)
				26 % (15/57) ⁹		0.0 % (0/19)		14 % (15/107)
Enquête à la sortie	Employés	76 % (19/25)	65 % (17/26)	76 % (25/33)	72 % (38/53)	72 % (23/32)	54 % (22/41)	69 % (144/210)
		63 % (36/51)		73 % (63/86)		62 % (45/73)		69 % (144/210)
	Fonction numérique	63 % (12/19)	41 % (7/17)	68 % (17/25)	76 % (29/38)	26 % (6/23)	41 % (9/22)	56 % (80/144)
		53 % (19/36)		73 % (46/63)		33 % (15/45)		56 % (80/144)
	A trouvé ADaPT plutôt ou très utile pour décrocher son emploi actuel	21 % (4/19)	35 % (6/17)	40 % (10/25)	58 % (22/38)	43 % (10/23)	36 % (8/22)	42 % (60/144)
		53 % (16/30)		51 % (32/63)		40 % (18/45)		42 % (60/144)
Suivi après trois mois	Employé	88 % (14/16)	89 % (16/18)	86 % (25/29)	78 % (36/46)	82 % (18/22)	68 % (23/34)	80 % (132/165)
		88 % (30/34)		81 % (61/75)		73 % (41/56)		80 % (132/165)
	Fonction numérique	79 % (11/14)	50 % (8/16)	80 % (20/25)	83 % (30/36)	56 % (10/18)	65 % (15/23)	71 % (94/132)
		63 % (19/30)		82 % (50/61)		61 % (25/41)		71 % (94/132)
	A trouvé ADaPT plutôt ou très utile pour décrocher son emploi actuel	43 % (6/14)	63 % (10/16)	60 % (15/25)	78 % (28/36)	56 % (10/18)	74 % (17/23)	65 % (86/132)
		S.O.		70 % (43/61)		66 % (27/41)		65 % (86/132)

9 Baseline data from Toronto Cohort 2 regarding employment through ADaPT was updated using administrative data provided by ADaPT, as our evaluation team did not collect this information via the baseline survey for Toronto Cohort 2. According to program staff, several Toronto Cohort 2 participants received placements prior to program start through ADaPT.

Outil de collecte de données		Halifax		Toronto		Calgary		Total
		Formation en ligne	Classe virtuelle	Formation en ligne	Classe virtuelle	Formation en ligne	Classe virtuelle	
Suivi après neuf mois	Employé	S. O.	S. O.	100 % (12/12)	100 % (22/22)	89 % (8/9)	80 % (12/15)	93 % (54/58)
		S. O.		100 % (34/34)		83 % (20/24)		93 % (54/58)
	Fonction numérique	S. O.	S. O.	92 % (11/12)	77 % (17/22)	63 % (5/8)	75 % (9/12)	78 % (42/54)
		S. O.		82 % (28/34)		70 % (14/20)		78 % (42/54)
	A trouvé ADaPT plutôt ou très utile pour décrocher son emploi actuel	S. O.	S. O.	83 % (10/12)	77 % (17/22)	38 % (3/8)	50 % (6/12)	67 % (36/54)
		S. O.		79 % (27/34)		45 % (9/20)		67 % (36/54)

