

Contexte

Annnonce - Mise à l'échelle de l'impact

3 mars 2025 – Le Centre des Compétences futures (CCF) a [annoncé un nouvel investissement de 14,3 millions de dollars](#) pour développer 13 projets innovants de développement des compétences qui répondent aux besoins urgents du Canada en matière de main-d'œuvre. Les projets sélectionnés ont fait preuve d'idées judicieuses et d'une capacité avérée à faire évoluer les systèmes par le biais d'essais et d'innovations supplémentaires.

Ces projets sont axés sur les priorités essentielles à la prospérité du Canada, notamment les solutions aux mutations du marché du travail induites par les changements climatiques et technologiques, l'amélioration de la mobilité de la main-d'œuvre tout en soutenant la capacité d'adaptation des petites et moyennes entreprises afin d'atteindre un résultat essentiel, à savoir une économie plus inclusive.

Bénéficiaires du financement :

Organisation : Blue Door Support Services

Nom du projet : *Construct*

Le projet d'expansion Construct de Blue Door vise à fournir aux personnes en quête d'équité, confrontées au sans-abrisme et à des obstacles systémiques, une formation rapide aux métiers spécialisés, afin de répondre aux défis de l'emploi et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée au Canada. Parmi les principales activités, citons le partenariat avec deux organisations pour dispenser des formations dans de nouvelles communautés, permettant à 32 participants d'acquérir des compétences dans le domaine de la construction pendant 10 semaines. Les partenaires bénéficieront d'un soutien en matière de gestion de programme et de formation, et SHS Consulting dirigera les efforts de mobilisation des connaissances. Ce projet démontre l'évolutivité du modèle de Construct, qui intègre des aides complètes pour favoriser un emploi stable, réduire le nombre de sans-abri et créer un vivier durable de main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux besoins cruciaux du marché du travail.

Lieu : Ontario, ensemble du Canada

Organisation : Coalition canadienne pour la formation et l'emploi des compétences (CCFEC)

Nom du projet : *Programme d'évitement des licenciements (LAP) : Réajustement de la main-d'œuvre dans l'industrie automobile*

Le projet de la Coalition canadienne pour la formation et l'emploi des compétences (CCFEC) porte sur les défis auxquels est confronté le secteur canadien de la construction automobile dans sa transition vers la production de véhicules à émission zéro (VZE). En reproduisant le modèle américain d'évitement des licenciements, cette initiative soutient les fabricants et la

main-d'œuvre de manière proactive afin de minimiser les licenciements et d'améliorer les compétences de la main-d'œuvre lors du passage des véhicules à moteur à combustion interne aux véhicules électriques. Les activités comprennent le soutien à six fabricants et à 14 000 professionnels, le développement d'outils en ligne pour la transition de la main-d'œuvre de production vers les métiers industriels, et le financement de formations à court terme pour les filières d'apprentissage. Le projet vise à conserver les emplois, à répondre à la demande de métiers qualifiés et à aligner la main-d'œuvre du secteur automobile canadien sur la transition vers les véhicules zéro émission.

Lieu : Ontario, ensemble du Canada

Organisation : Ville de Kingston

Nom du projet : Expansion de la charte d'inclusion en milieu de travail

Le projet de charte d'inclusion sur le lieu de travail de la ville de Kingston aborde les défis du marché du travail liés aux changements démographiques et à l'augmentation des populations de nouveaux arrivants. Pour améliorer la rétention des talents, le projet met l'accent sur la culture de talents divers, en particulier les minorités raciales francophones et les minorités religieuses visibles, en fournissant un développement ciblé des compétences et un soutien à l'employabilité. Il fournit aux employeurs des outils pour créer des lieux de travail inclusifs et aide les prestataires de services à soutenir les nouveaux arrivants grâce à des ressources adaptées. Un symposium présentera ces outils et favorisera la mise en place d'un réseau de collaboration destiné à faciliter l'intégration des nouveaux arrivants. Les résultats comprennent un engagement proactif sur le marché du travail, le maintien de la réputation de Kingston en tant que destination accueillante et la création d'environnements sécuritaires et équitables pour les groupes marginalisés.

Lieu : Ontario

Organisation : ECO Canada

Nom du projet : *Voies d'accès aux certifications et carrières résilientes et inclusives dans l'économie bleue du Canada (Parcours maritimes 2.0)*

Ocean Pathways 2.0 s'attaque aux problèmes de main-d'œuvre dans l'économie bleue durable du Canada en élargissant le titre de professionnel de l'économie bleue durable et en créant des filières d'emploi inclusives et spécifiques au secteur. Les principales activités comprennent la mise à l'échelle des certifications avec des structures à plusieurs niveaux et des microcertifications, la promotion d'un écosystème national d'innovation pour la collaboration entre l'industrie et le monde universitaire, la garantie d'un accès équitable à la formation pour les communautés mal desservies et autochtones, et le lancement d'une plateforme numérique pour l'apprentissage à distance évolutif. Le projet vise à créer une main-d'œuvre résiliente et inclusive, à établir un cadre de collaboration pour le développement des compétences et à créer un modèle de certification autonome. Les effets à long terme comprennent la croissance économique, la résilience environnementale et des opportunités équitables dans l'ensemble de l'économie bleue.

Lieu : Partout au Canada

Organisation : Food Processing Skills Canada (FPSC)

Nom du projet : *Prochain niveau - Se concentrer sur la création de lieux de travail diversifiés, équitables et inclusifs dans la chaîne de valeur de l'alimentation au Canada*

Ce projet renforce les capacités de leadership dans la chaîne de valeur alimentaire canadienne en dotant les superviseurs et les gestionnaires de compétences en matière d'apprentissage socio-émotionnel (SEL) et de connaissances en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DÉI). Il élargit l'offre du programme STAC pour les superviseurs et du programme Refine Yourself pour les gestionnaires, en proposant des cours en ligne, des ateliers interactifs et des évaluations personnalisées conformes aux normes de l'industrie. Les objectifs comprennent la formation de 300 superviseurs et de 50 cadres tout en évaluant l'impact des programmes sur les individus, les équipes et les organisations. Les résultats escomptés comprennent l'amélioration des compétences en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, une plus grande satisfaction au travail, une productivité accrue de l'organisation et de meilleures pratiques de recrutement et de rétention, favorisant ainsi des lieux de travail inclusifs et équitables.

Lieu : Partout au Canada

Organisation : Guru-Link Inc.

Nom du projet : *La navigation de carrière alimentée par l'IA à grande échelle*

Ce projet vise à mettre à l'échelle et à améliorer une plateforme d'orientation professionnelle pilotée par l'IA afin de combler les lacunes des services d'orientation professionnelle pour les groupes sous-représentés, notamment les nouveaux arrivants, les peuples autochtones et les personnes handicapées. En élargissant les partenariats avec les centres de services de carrière et en perfectionnant les caractéristiques de la plateforme sur la base des commentaires des pilotes, l'initiative vise à accroître l'accessibilité, la réactivité culturelle et la personnalisation. Les principales activités comprennent l'élaboration de matériel de formation pour les professionnels, l'intégration de données en temps réel sur le marché du travail et l'optimisation de l'expérience utilisateur. Les résultats prévus comprennent l'amélioration des taux de placement, le renforcement de la capacité des services d'orientation professionnelle et la personnalisation de la navigation professionnelle, ce qui favorise une main-d'œuvre inclusive prête à relever les défis de demain.

Lieu : Partout au Canada

Organisation : Monumental Projects Inc.

Nom du projet : Mesurer l'impact de FutureBUILDS

Monumental vise à étendre FutureBUILDS en 2025 afin d'éliminer les obstacles systémiques auxquels font face les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) dans le domaine de la promotion immobilière et de stimuler l'innovation dans le domaine du logement au Canada. Les principales activités comprennent la mise en place d'une cohorte actualisée pour les entrepreneurs PANDC, le lancement d'une bourse pour les leaders noirs du logement, l'organisation d'événements communautaires et d'une conférence, la création

d'un programme d'études FutureBUILDS en ligne et la fourniture d'un soutien continu aux anciens élèves. Ces efforts visent à développer un réseau de professionnels racialisés qualifiés, à élargir l'accès aux opportunités de promotion immobilière à l'échelle nationale et à favoriser la création de richesses communautaires, l'innovation et le leadership dans le secteur du logement, en s'attaquant à la fois aux écarts de diversité et à la crise du logement au Canada.

Lieu : Ontario, ensemble du Canada

Organisation : Northern Alberta Institute of Technology (NAIT)

Nom du projet : *Un système éducatif innovant pour les communautés rurales et isolées : Répondre à la pénurie de main-d'œuvre autochtone par la formation aux métiers de l'environnement*

Ce projet transforme la formation environnementale pour les communautés autochtones du nord de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et des Territoires du Nord-Ouest en intégrant des méthodes immersives culturellement pertinentes, adaptées aux connaissances écologiques traditionnelles. Les principales activités comprennent la mise à niveau de cinq cours environnementaux existants, l'élaboration de six nouveaux cours dans des domaines tels que l'exploitation des serres et la gestion des forêts, et l'utilisation de la technologie pour l'apprentissage interactif sur le terrain. Des versions régionales adaptées aux Territoires du Nord-Ouest garantissent une applicabilité locale. L'initiative touchera jusqu'à dix communautés autochtones et offrira des possibilités de carrière dans les services environnementaux tout en soutenant le développement économique, la réconciliation et la gestion des terres traditionnelles grâce à une formation accessible et adaptée à la culture.

Lieu : Alberta, Colombie-Britannique, Territoires du Nord-Ouest

Organisation : Royal Roads University

Nom du projet : *Créer les bases d'une économie nordique inclusive : Promouvoir les innovations au sein de l'écosystème des compétences nordiques et autochtones*

Ce projet s'attaque au double problème du taux de chômage élevé parmi les résidents autochtones du Nord et des importantes vacances d'emploi dans le Nord du Canada, y compris les pénuries critiques dans la fonction publique du Nunavut. En testant des approches souples et adaptées à la culture en matière d'éducation et de formation, cette initiative vise à créer une économie nordique inclusive. Les activités comprennent l'offre de programmes adaptés aux régions, le renforcement de l'écosystème des compétences nordiques et autochtones par le biais de partenariats avec des établissements d'enseignement supérieur, et la formalisation de parcours permettant aux apprenants autochtones d'atteindre leurs objectifs de carrière et d'éducation. Les résultats comprennent une participation accrue de la main-d'œuvre autochtone, une réduction des postes vacants et une amélioration de l'efficacité de la formation, ce qui favorise une économie nordique plus inclusive et plus durable.

Lieu : Manitoba, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut

Organisation : SkillPlan et partenaires

Nom du projet : *Le système virtuel pancanadien de recrutement et de formation pour le secteur syndiqué de la construction au Canada*

Un partenariat avec Canada's Building Trades Unions, Provincial Building Trades Councils, Société de recherche sociale appliquée, Magnet and SkillPlan, ce projet vise à renforcer la main-d'œuvre du secteur de la construction au Canada en mettant en place un système virtuel pancanadien de recrutement et de formation (VRIV) afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre, à la fragmentation des filières d'apprentissage et aux obstacles auxquels sont confrontés les groupes sous-représentés. Le VRIV intègre les conclusions de projets antérieurs de recrutement virtuel afin d'améliorer l'accès aux apprentissages, aux emplois syndiqués et à la formation professionnelle. Les principales activités comprennent l'amélioration du système en fonction des besoins des utilisateurs, la collaboration avec les parties prenantes et l'évaluation des résultats du recrutement et de la formation. En optimisant les parcours, en favorisant l'équité et en tirant parti des partenariats avec les syndicats, les écoles et les organisations communautaires, le projet vise à soutenir les divers candidats qui intègrent les métiers spécialisés, à renforcer l'inclusion sur le marché du travail et à contribuer à la croissance économique du Canada.

Lieu : Partout au Canada

Organisation : Société de recherche sociale appliquée

Nom du projet : *Vers la productivité : Utiliser la rémunération en fonction du rendement pour faciliter l'investissement des PME dans le capital humain*

Ce projet développe un modèle de rémunération en fonction du rendement pour aider les petites et moyennes entreprises (PME) canadiennes à investir dans le développement des compétences tout en promouvant l'équité, la diversité, l'inclusion et la réconciliation. Il étend le modèle à de nouveaux secteurs, notamment l'agroalimentaire, la biotechnologie et les industries environnementales, et approfondit son impact en liant les incitations à des comportements généraux de l'employeur, notamment la planification de la formation préalable et l'apprentissage continu. Les activités incluent le renforcement des capacités, l'engagement des PME, l'organisation de formations et l'évaluation rigoureuse des résultats. En réduisant les obstacles à la formation, en améliorant la prise de décision et en renforçant les compétences des employés, le projet vise à accroître l'investissement des PME dans le capital humain, à renforcer l'équité en matière de formation et à fournir des données probantes pour éclairer les politiques futures.

Lieu : Alberta, Colombie-Britannique, Ontario, Nouvelle-Écosse

Organisation : Université de l'Alberta

Nom du projet : *Favoriser et évaluer la croissance d'un écosystème de développement de carrière en milieu rural : Un modèle pour soutenir les emplois et les communautés durables*

Ce projet aide Drayton Valley, en Alberta, et les communautés rurales environnantes à développer un « écosystème de développement de carrière en milieu rural » afin de faciliter des transitions équitables vers des emplois durables dans une économie à zéro émission nette. Les principales activités comprennent l'évaluation des possibilités de formation

professionnelle, le soutien aux petites et moyennes entreprises en matière de développement professionnel et de soutien global, l'alignement des besoins en main-d'œuvre sur le programme de scolarité gratuite et le plan local de gestion de l'énergie, et l'engagement d'organisations communautaires pour aider la main-d'œuvre non employée ou sous-employée. Les résultats comprennent la promotion de la collaboration entre les parties prenantes, la lutte contre l'émigration et la création de parcours durables pour les jeunes, les nouveaux arrivants et la main-d'œuvre en milieu de carrière, afin d'assurer la résilience économique et sociale de la communauté pendant la transition vers la consommation carboneutre.

Lieu : Alberta

Organisation : University Health Network

Nom du projet : *Favoriser l'équité et l'inclusion dans les soins de santé en accélérant l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle*

Cette proposition vise à améliorer la formation sur le lieu de travail des prestataires de soins de santé afin qu'ils adoptent efficacement les outils basés sur l'IA et qu'ils répondent à l'évolution des besoins en matière de soins de santé. En utilisant une approche à trois volets, il vise à transformer les mentalités, les compétences et les outils. La transformation des mentalités passe par des ateliers et des dialogues qui mettent l'accent sur l'équité, la transparence, les droits des patients et l'inclusivité dans l'utilisation de l'IA. Le développement des compétences se concentre sur des programmes de formation sur mesure pour des spécialités comme la santé mentale et les soins cardiaques, en comblant les lacunes grâce à une conception itérative. L'amélioration de la boîte à outils comprend le mentorat, l'accompagnement et une boîte à outils sur l'équité pour promouvoir l'utilisation responsable de l'IA. Cette initiative permet aux professionnels de la santé de naviguer dans les systèmes pilotés par l'IA, favorisant une intégration équitable et efficace des soins aux patients.

Lieu : Partout au Canada

Au sujet du CCF

Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à l'innovation dans le domaine du développement des compétences afin que toutes les personnes au Canada soient prêtes pour l'avenir du travail. Nous travaillons en partenariat avec des personnes chargées de l'élaboration des politiques, des personnes chargées de la recherche, des spécialistes, des employeurs et des travailleuses et travailleurs, ainsi qu'avec des établissements d'enseignement postsecondaire, afin de résoudre les problèmes urgents du marché du travail et de veiller à ce que chacun puisse bénéficier de possibilités pertinentes d'apprentissage tout au long de la vie. Nous sommes fondés par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et le Conference Board of Canada, et nous sommes financés par le [Programme du Centre des compétences du gouvernement du Canada](#).

Personne-ressource pour les médias

Annamaria Nunziata

Responsable Communication

Centre des Compétences futures

communications@fsc-ccf.ca

647-242-6156