



Document d'information

Le Centre des Compétences futures investit pour bâtir une main-d'œuvre canadienne inclusive

Toronto, le 16 juin 2025 – Le Centre des Compétences futures (CCF) annonce aujourd'hui un investissement de 7,6 millions de dollars dans le cadre de son appel de propositions [Horizon Compétences](#). Ce financement soutiendra 35 nouveaux projets conçus pour améliorer l'inclusion et les perspectives d'emploi sur le marché du travail, mettant ainsi en place des solutions durables pour la main-d'œuvre de demain au Canada.

Ces initiatives répondent à des priorités nationales essentielles, notamment les transitions climatique et technologique, la mobilité des travailleurs et la résilience des petites et moyennes entreprises. En ciblant ces enjeux, les projets visent un objectif fondamental : une économie plus juste et équitable pour tout un chacun.

Tous les projets soutenus par le CCF relèvent de [domaines d'intervention](#) que celui-ci estime porteurs pour l'avenir économique du Canada.

Bénéficiaires du financement :

Parcours vers l'emploi

Face à une économie toujours plus imprévisible, les travailleuses et les travailleurs canadiens doivent plus que jamais être outillés pour s'adapter. Le perfectionnement des compétences et le recyclage sont essentiels pour négocier les virages de leur vie professionnelle.

Partenaire : SEIU Healthcare Training Centre

Nom du projet : *Parcours professionnels pour les infirmières et infirmiers formés à l'étranger*

Lieu : Ontario

Face à une pénurie critique de personnel infirmier, l'Ontario doit combler un déficit de 33 200 postes d'ici 2032. Pour ce faire, le projet propose un parcours d'intégration complet aux infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IFÉ). Le programme comprend un accompagnement dans les démarches d'immigration, l'évaluation des titres de compétence, une aide financière, ainsi qu'une formation de 12 semaines. Les participants sont préparés aux examens d'obtention du permis d'exercice, leurs compétences en anglais sont rehaussées pour satisfaire aux normes du test CELBAN, et leur intégration professionnelle est facilitée. Une fois leur permis en main, ils sont mis en relation avec des employeurs proposant des postes syndiqués et stables. Cette initiative permettra d'évaluer l'efficacité des mesures de soutien pour accélérer l'accès à l'emploi des IFÉ. Les résultats fourniront des données probantes aux décideurs politiques et aux institutions qui cherchent à diversifier les bassins de main-d'œuvre dans le secteur de la santé.



Partenaire : Purpose Construction Inc.

Nom du projet : *Scaling Purpose Homes*

Lieu : Manitoba

Winnipeg fait face à un triple défi : une crise du logement abordable, des obstacles à l'emploi pour les groupes marginalisés et un besoin criant de main-d'œuvre qualifiée en construction écologique. Le projet « Scaling Purpose Homes » vise à déployer à plus grande échelle un projet pilote qui a déjà fait ses preuves en formant 40 participants autochtones à la construction de cinq unités de logement. La nouvelle phase permettra de bâtir 22 logements abordables en 2025-2026 tout en formant 30 nouveaux participants autochtones. Le programme comprend des microcertifications, des méthodes de construction modulaire et des techniques écologiques pour préparer les stagiaires à embrasser une carrière dans la construction durable. Ce projet évaluera comment une formation pratique, intégrée à des projets communautaires concrets, améliore les perspectives d'emploi des participants et contribue à la pérennité de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction écologique.

Partenaire : Collège Bow Valley

Nom du projet : *Promotion des parcours de soins des infirmiers et des infirmières*

Lieu : Alberta

L'Alberta est aux prises avec d'importantes pénuries de main-d'œuvre en santé, particulièrement dans les soins actifs et les soins continus en régions rurales. Pour y remédier, le Collège Bow Valley enrichira son programme d'appoint pour les infirmières et les infirmiers formés à l'étranger (IFÉ). Il y ajoutera des microcertifications spécialisées en soins d'urgence, en gériatrie, en soins palliatifs et en gestion des maladies chroniques. La formation misera sur des technologies d'apprentissage immersif, comme la simulation et la réalité virtuelle dans des laboratoires de haute-fidélité. Mis au point en étroite collaboration avec des employeurs, le programme garantit une adéquation parfaite avec les besoins du terrain et les exigences réglementaires. Ce projet déterminera l'efficacité de ces nouvelles approches pour accélérer l'intégration des IFÉ à des postes spécialisés, et créer ainsi des modèles de formation déployables à plus grande échelle.

Partenaire : A.C.C.E.S. (Accessible Community Counselling and Employment Services)

Nom du projet : *Programme HELP : un soutien par les pairs pour le perfectionnement linguistique des médecins diplômés à l'étranger*

Lieu : Canada

L'intégration professionnelle des médecins diplômés à l'étranger au Canada est souvent semée d'embûches. Le programme HELP (Health English Language Pro) y remédie en jumelant des médecins canadiens bénévoles et des médecins nouvellement arrivés afin de renforcer les compétences de ces derniers en communication médicale, ainsi que leur employabilité et leur connaissance du système de santé canadien. Reconnu par le Collège des médecins de famille du Canada et l'Ontario Medical Association, le programme HELP combine une formation structurée et des services de soutien pour faciliter la transition des nouveaux arrivants vers le marché du travail. Cette initiative a pour but de valider un modèle de formation et de mentorat par les pairs, spécialement conçu pour les médecins. Son efficacité sera mesurée par l'obtention du permis d'exercice, l'accès à l'emploi et le maintien en poste des participants.



Technologie et automatisation

L'essor de l'intelligence artificielle et de l'automatisation bouleverse le marché du travail et redéfinit les compétences essentielles. Nos systèmes de formation doivent impérativement s'adapter afin d'outiller les travailleuses et les travailleurs, de même que les entreprises face à cette révolution numérique.

Partenaire : Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC)

Nom du projet : *La main-d'œuvre à l'heure de l'intelligence artificielle*

Lieu : Canada

L'intelligence artificielle transforme rapidement le secteur canadien de l'électricité. D'une part, elle optimise la productivité; d'autre part, elle accroît la demande énergétique, notamment en raison de l'essor des centres de données pour l'IA. Ce projet vise à évaluer les répercussions de cette double tendance sur la main-d'œuvre. Il analysera l'évolution des compétences nécessaires pour l'IA, modélisera les besoins en personnel afin de soutenir l'augmentation de la capacité électrique et ciblera les lacunes en matière de formation et de recrutement. La mobilisation des parties prenantes permettra de formuler des recommandations concrètes pour le perfectionnement des compétences, le recyclage et la conservation du personnel. Les résultats aideront le secteur, les décideurs politiques et les établissements d'enseignement à se préparer aux transformations à venir, de l'optimisation des réseaux à l'intégration des énergies renouvelables.

Partenaire : Collège Suncrest

Nom du projet : DATA IN a New WaY (accès numérique et technologique pour les Autochtones, les nouveaux arrivants, les femmes et les jeunes)

Lieu : Saskatchewan

En Saskatchewan, les populations rurales sous-représentées font face à des obstacles importants pour acquérir les compétences numériques essentielles sur le marché du travail actuel. En partenariat avec le Southeast College et le Yorkton Tribal Council, le Collège Suncrest élargira son programme de formation en informatique, axé sur l'apprentissage par projets. L'initiative formera quatre nouvelles cohortes : deux pour les membres des Premières Nations et deux pour les nouveaux arrivants, les femmes et les jeunes. Entièrement gratuit, le programme fournit l'équipement, l'accès à Internet et un service de garde d'enfants. La formation, quant à elle, allie apprentissage par projets et mentorat. Les participants perfectionnent leurs compétences en menant à bien des projets concrets. La présentation de ces travaux constitue un pont direct vers le marché du travail dans le secteur du numérique. Le projet vise aussi à démontrer l'efficacité de cette approche combinant apprentissage pratique et soutien complet pour rehausser les compétences des populations rurales. Les résultats de ce projet nourriront la conception des futurs programmes et initiatives de formation en milieu rural.

Partenaire : Université de Victoria

Nom du projet : *Jumeaux numériques : évaluer les occasions et les défis liés à leur adoption*

Lieu : Colombie-Britannique

La technologie des jumeaux numériques est en train de révolutionner des secteurs clés comme l'agriculture, l'exploitation minière, la construction et les services d'urgence. Si cette



technologie offre un potentiel immense pour améliorer la formation et l'efficacité, elle crée aussi un besoin urgent de requalification de la main-d'œuvre. Intégrant des données 3D, l'IA et la réalité virtuelle, les jumeaux numériques exigent de nouvelles compétences. Or, le niveau de préparation des différents secteurs et la capacité des systèmes de formation à satisfaire cette demande demeurent flous. Ce travail de recherche évaluera les déficits de compétences et les obstacles à l'adoption de cette technologie par le biais d'entrevues et de sondages sectoriels. Les résultats fourniront des renseignements exploitables pour aider les secteurs, les décideurs politiques et les éducateurs à concevoir des initiatives de formation ciblées, préparant ainsi les travailleuses et les travailleurs à cette nouvelle réalité tout en atténuant les risques de suppression d'emplois.

Partenaire : The Dais de l'Université métropolitaine de Toronto

Nom du projet : *De la promesse à la prospérité : les répercussions professionnelles et économiques de l'IA dans trois secteurs clés*

Lieu : Canada

Face à l'essor de l'intelligence artificielle au Canada, il est impératif d'élaborer des politiques publiques capables de canaliser son potentiel de croissance tout en encadrant ses répercussions sur la main-d'œuvre et les entreprises. S'appuyant sur ses travaux de 2024 avec le Centre des Compétences futures, The Dais approfondira son analyse de l'incidence de l'IA sur les compétences et la productivité. Cette nouvelle étude mettra l'accent sur l'adoption sectorielle de l'IA dans trois industries phares. À l'aide de données actualisées, d'analyses économiques et d'études de cas, le projet produira des renseignements directement exploitables par les décideurs politiques, les chefs d'entreprise et les représentants syndicaux. Le rapport détaillé et les outils de communication issus de ce projet fourniront des données exploitables pour orienter les politiques publiques, les programmes de main-d'œuvre et les parcours éducatifs. L'objectif est de jeter les bases d'une prospérité partagée, en s'assurant que les gains économiques de l'IA profitent à l'ensemble de la société canadienne.

Adaptabilité des PME

Les PME forment l'épine dorsale de l'économie canadienne, mais leur capacité à innover est souvent freinée par un défi de taille : recruter et retenir les personnes qualifiées nécessaires pour prendre le virage technologique et stimuler leur productivité.

Partenaire : Invest Vancouver (Grand Vancouver ou Metro Vancouver)

Nom du projet : *Accélérateur régional de compétences*

Lieu : Colombie-Britannique

Pour combler les déficits de compétences dans les secteurs de pointe du Grand Vancouver, le projet d'accélérateur régional de compétences déploiera une approche novatrice de perfectionnement de la main-d'œuvre. Pilotée par Invest Vancouver, cette initiative s'appuiera sur l'IA pour anticiper les besoins du marché. Elle mobilisera plus de 60 employeurs afin de former 120 personnes (dont la moitié issue de groupes défavorisés) et leur fournira des occasions d'apprentissage intégré au travail. Le projet évaluera l'efficacité de ce modèle qui combine une mobilisation dynamique des employeurs, une orientation professionnelle assistée par l'IA et des stratégies de recrutement inclusives. Les résultats permettront de valider une approche équitable et reproductible, éclairant ainsi son adoption potentielle dans d'autres régions et secteurs.



Économie inclusive

Les bouleversements qui secouent notre marché du travail nous obligent à changer de perspective. La diversification de la main-d'œuvre n'est plus seulement un impératif d'équité; elle est le moteur même de notre résilience, de notre capacité à innover et de notre croissance future.

Partenaire : Odette School of Business

Nom du projet : *Seconde chance : mobiliser les employeurs pour un recrutement inclusif*

Lieu : Canada, avec des projets en Ontario et en Nouvelle-Écosse

Alors que le Canada fait face à des pénuries de main-d'œuvre, près de quatre millions de Canadiens et Canadiennes ayant un casier judiciaire sont confrontés à des obstacles à l'emploi, malgré les protections juridiques en place. En raison de la discrimination systémique, les personnes autochtones et noires sont touchées de manière disproportionnée. Ce projet vise à mieux comprendre ces obstacles et à les lever. Des sondages et des entrevues seront menés auprès d'employeurs de six secteurs clés (soins de santé, finance, construction, fabrication, service à la clientèle et restauration) afin d'évaluer les pratiques et les obstacles à l'embauche. Les employeurs participants recevront ensuite une formation sur les pratiques d'embauche équitables, et les conclusions des travaux de recherche seront diffusés par le biais de symposiums et de plateformes en ligne. Ces travaux de recherche comblent un vide important dans les connaissances actuelles sur les perspectives d'emploi des personnes ayant un casier judiciaire.

Partenaire : Ampere (anciennement Pinnguaq Association)

Nom du projet : *Cartographier les clés de la réussite : parcours d'emploi pour les jeunes des collectivités rurales, éloignées, nordiques et autochtones*

Lieu : Nunavut, Yukon, Ontario

Malgré la croissance fulgurante du secteur technologique au Canada, les jeunes des communautés rurales, éloignées, nordiques et autochtones demeurent largement sous-représentés dans les carrières en STIAM (science, technologie, ingénierie, arts et mathématiques). L'initiative « Inclusive Futures » d'Ampere a déjà mis en place de nombreux programmes pour ces jeunes, mais une question demeure : quels sont les principaux ingrédients de la réussite à long terme? Ce projet vise à répondre à cette question. À l'aide de sondages, de groupes de discussion et d'entrevues, il analysera comment la formation, le mentorat et le soutien communautaire influencent les trajectoires professionnelles. Les résultats permettront d'optimiser les programmes existants et de s'assurer qu'ils correspondent aux besoins réels du marché du travail. Le travail de recherche fournira des recommandations aux éducateurs, aux décideurs politiques et aux employeurs afin de bâtir des ponts solides vers les carrières technologiques et de favoriser une plus grande inclusion dans ce secteur au Canada.

Partenaire : The Re-Seasoning Coalition

Nom du projet : *Raviver la flamme : une enquête sur l'équité, l'inclusion et l'expérience des personnes noires dans le secteur de la restauration*

Lieu : Ontario, Québec, Canada



Le secteur canadien de la restauration est aux prises avec des obstacles systémiques qui nuisent à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et à la réconciliation, pénalisant particulièrement les employés et les clients noirs. Ce projet a pour mission de mettre en lumière les obstacles, tant socio-émotionnels que structurels, qui empêchent les dirigeants d'instaurer des milieux de travail inclusifs. À l'aide d'entrevues qualitatives, de sondages et d'analyses comparatives, il évaluera les difficultés rencontrées par les restaurateurs, les attentes des consommateurs et les progrès réalisés par le secteur depuis 2021. Les résultats fourniront aux exploitants des services de restauration des stratégies concrètes pour mettre en œuvre des politiques équitables, soutenir l'avancement professionnel des personnes noires et moderniser les pratiques du secteur. Le travail de recherche mobilisera les décideurs politiques, les chefs de file du secteur et les intervenants communautaires afin d'entraîner des changements durables et de bâtir un secteur de la restauration plus juste, conforme aux attentes des consommateurs d'aujourd'hui.

Partenaire : ARAISA (Atlantic Region Association of Immigrant Serving Agencies)

Nom du projet : *Un cadre pour l'emploi des jeunes réfugiés en Nouvelle-Écosse : l'intégration au marché du travail*

Lieu : Nouvelle-Écosse

Les jeunes réfugiés doivent surmonter des obstacles à l'emploi considérables, comme les barrières linguistiques, des niveaux d'instruction inférieurs et la discrimination raciale. Depuis 2017, les projets IYEP (Immigrant Youth Employability Project) et IYCEP (Immigrant Youth Career Exploration Project) de l'ISANS ont aidé avec succès de nombreux jeunes réfugiés à intégrer le marché du travail en Nouvelle-Écosse. Ce projet évaluera ces programmes et consultera les jeunes et les intervenants afin de concevoir un cadre de mise en œuvre adaptable pour les programmes d'emploi axés sur les compétences. Ce cadre couvrira le recrutement, la mobilisation des intervenants, la conception des programmes et l'évaluation, offrant ainsi des solutions systémiques pour l'emploi des jeunes réfugiés. Les résultats seront partagés avec les fournisseurs de services d'établissement, les employeurs et les décideurs politiques afin de renforcer les programmes et d'améliorer les résultats sur le plan professionnel des jeunes nouveaux arrivants racisés.

Partenaire : Pacifica Treatment Centre Society

Nom du projet : *Étude sur l'usage de substances et l'employabilité*

Lieu : Colombie-Britannique

Le niveau de financement des programmes de perfectionnement professionnel destinés aux personnes aux prises avec des problèmes de toxicomanie a baissé. Les intervenants de première ligne se retrouvent souvent privés des outils nécessaires pour faire de l'emploi un pilier du rétablissement. Ce projet dressera d'abord un état des lieux des services d'employabilité offerts en Colombie-Britannique, déterminera les lacunes et évaluera si les pratiques actuelles aident ou nuisent à la participation au marché du travail. Par le biais de tables rondes, de sondages et d'évaluations environnementales, le travail de recherche orientera la création de programmes de formation pour les fournisseurs de services, établira une cartographie des ressources et formulera des recommandations stratégiques afin d'améliorer les résultats sur le plan de l'emploi des personnes au stade du rétablissement précoce. Les résultats permettront aux décideurs politiques, aux bailleurs de fonds et aux



organismes communautaires d'élaborer des stratégies d'emploi plus intégrées et axées sur les clients.

Partenaire : ProEdge Consulting Group LTD

Nom du projet : *De l'immigration à l'intégration : l'emploi des professionnels noirs dans les Territoires du Nord-Ouest*

Lieu : Canada, avec des projets dans les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon

Dans les Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.), les jeunes immigrants noirs sont confrontés à des obstacles systémiques qui freinent la reconnaissance de leurs titres de compétences, leur accès à l'emploi et leur intégration professionnelle. Cette situation mène souvent au sous-emploi et au gaspillage de leurs compétences. Ce projet donnera la parole à ces jeunes. Par le biais de sondages, de groupes de discussion et de la méthode photovoix (où les participants utilisent la photographie pour raconter leur histoire), il analysera leur vécu afin de relever les obstacles et de trouver des solutions éventuelles. En parallèle, un examen des cadres nationaux de reconnaissance des titres de compétences et des pratiques d'inclusion en milieu de travail éclairera des recommandations stratégiques visant à améliorer les résultats sur le plan de l'emploi. Les conclusions seront diffusées par le biais de rapports, de boîtes à outils, de webinaires et de dialogues sur les politiques afin d'entraîner des changements systémiques. Le projet permettra d'offrir aux décideurs politiques, aux employeurs et aux organismes communautaires des stratégies visant à créer un marché du travail plus équitable et inclusif.

Partenaire : Collège Portage

Nom du projet : *Libérer le potentiel : renforcer les compétences essentielles pour la réussite des communautés autochtones et nordiques*

Lieu : Alberta

Les communautés autochtones du Nord sont confrontées à des obstacles systémiques à l'apprentissage essentiel et culturellement significatif, compromettant ainsi leur réussite scolaire et leur participation au marché du travail. Ce projet de recherche vise à évaluer les parcours d'apprentissage en littératie, en numératie et en compétences professionnelles afin de cerner les obstacles, les leviers de réussite et les pratiques exemplaires. Il s'appuiera sur l'analyse de données, la mobilisation des participants et des études de cas pour formuler des recommandations visant à rendre les politiques et les programmes plus adaptables et pertinents sur le plan culturel. Ces recommandations, fondées sur des données probantes, seront destinées aux éducateurs, aux employeurs, aux décideurs politiques et aux communautés autochtones afin de renforcer l'équité, l'inclusion et l'intégration au marché du travail. Les résultats permettront aux établissements d'enseignement de concevoir des programmes plus efficaces, de favoriser les possibilités d'apprentissage personnalisées et de définir les priorités de financement afin d'assurer le développement économique inclusif dans les collectivités nordiques et les communautés autochtones.

Partenaire : Coastal Research, Education, and Advocacy Network (CREAN)

Nom du projet : *Services essentiels et temps sacré : pour une reconnaissance culturelle au travail*

Lieu : Colombie-Britannique

À Victoria, les employés autochtones sont souvent confrontés sur le marché du travail à des obstacles systémiques en raison du manque de reconnaissance des jours fériés et des



cérémonies culturels. Cette situation peut entraîner de l'épuisement professionnel, un faible taux de maintien en poste et des occasions limitées pour accéder aux postes de direction. Ce travail de recherche vise à promouvoir des milieux de travail respectueux des valeurs culturelles. Afin de définir les pratiques exemplaires en la matière, il mobilisera 300 employeurs et 120 employés autochtones par le biais de sondages, de groupes de discussion et de consultations. Il se penchera aussi sur l'intégration des employés, l'aménagement souple du temps de travail et l'instauration d'un climat de respect interculturel. Les résultats éclaireront les employeurs et les décideurs politiques, tout en soutenant les objectifs de la municipalité en matière d'inclusion. Ils favoriseront ainsi la représentation, le maintien en poste et l'accès aux postes de direction des Autochtones, renforçant par là même l'inclusion au sein de la communauté.

Partenaire : Collège de science et de technologie d'Eeyou Istchee

Nom du projet : *Certificat de pratique professionnelle : faire progresser sa carrière grâce aux compétences essentielles en milieu de travail*

Lieu : Québec

Dans les communautés crie d'Eeyou Istchee (baie James), le faible taux d'accès à l'éducation postsecondaire complique le recrutement pour les employeurs locaux. Afin d'y remédier, le Collège de science et de technologie d'Eeyou Istchee proposera à Chisasibi un programme de certificat en présentiel de six mois. Conçu en partenariat avec les employeurs de la région, le programme formera 70 employés en littératie numérique, en communication, en relations avec la clientèle, en travail d'équipe et en coordination de projet. Les participants se verront proposer des services intégrés tels que du tutorat, une écoute psychologique, ainsi que les conseils croisés d'un aîné et d'un entraîneur de vie. Le projet vise à démontrer comment une formation culturellement ancrée et adaptée aux besoins des employeurs améliore non seulement l'intégration professionnelle, mais aussi le bien-être des participants. L'objectif est de créer un modèle de formation efficace et reproductible pour d'autres communautés autochtones éloignées.

Emplois durables

La transition du Canada vers une économie verte va profondément transformer le pays. Certains secteurs connaîtront d'importantes pertes d'emplois, mais d'autres en créeront bien davantage. Les compétences recherchées vont donc évoluer, ce qui impose de planifier dès maintenant une stratégie nationale de formation.

Partenaire : British Columbia Construction Association (BCCA)

Nom du projet : *Initiative Future Builders*

Lieu : Colombie-Britannique

La Colombie-Britannique est confrontée à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la construction, particulièrement dans les métiers liés aux énergies vertes où les groupes marginalisés sont sous-représentés. Le projet « Future Builders » formera 40 personnes à Kamloops et à Prince George dans le cadre d'un programme de 8 semaines. Celui-ci comprend un perfectionnement des compétences d'employabilité, une formation



technique en énergies vertes et un soutien à la gestion de cas. Cette formation combinera des ateliers sur mesure et une mise en pratique, notamment grâce à l'atelier mobile axé sur les technologies vertes de l'ACE Community College. Élaborée en partenariat avec les entreprises du secteur, elle vise à satisfaire précisément les compétences recherchées par les employeurs. Le projet évaluera également l'incidence de ces formations courtes et ancrées localement sur l'accès à l'emploi des groupes sous-représentés. Les résultats éclaireront les stratégies provinciales en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre.

Partenaire : Iron & Earth

Nom du projet : *Capitaliser sur nos acquis : lever les obstacles à l'emploi dans le secteur de l'énergie*

Lieu : Canada, avec des projets à Terre-Neuve-et-Labrador, en Alberta, en Ontario, en Colombie-Britannique et en Saskatchewan

La transition écologique du Canada fait face à d'importants enjeux de main-d'œuvre, accentuant les obstacles à l'emploi pour les jeunes Autochtones et Noirs, les nouveaux arrivants et d'autres groupes marginalisés. Pour relever ces défis, Iron & Earth a mis en place une approche en trois volets : les séances de discussion communautaire (Community Talks) à Surrey, pour s'assurer que les voix marginalisées soient entendues lors des discussions sur les politiques; l'initiative pour les compétences en matière d'énergies renouvelables (Renewable Skills Initiative), qui propose des formations aux métiers du solaire en s'appuyant sur la sagesse et le savoir des aînés au cœur d'une communauté autochtone; et le portail des carrières climatiques (Climate Career Portal) à Toronto, qui propose du mentorat et des occasions d'emploi. Chaque volet sera évalué afin de déterminer les mesures de soutien les plus efficaces pour aider les personnes défavorisées à accéder à ces emplois d'avenir. Le projet fournira ainsi des pistes concrètes pour bâtir une main-d'œuvre inclusive et renforcer la résilience climatique au Canada.

Partenaire : Labour Education Centre

Nom du projet : *L'après-charbon en Alberta : la parole aux travailleurs*

Lieu : Alberta

À l'heure où le Canada amorce sa transition énergétique et délaisse les secteurs à forte intensité de carbone, il est important de mettre en place des programmes de transition équitable pour accompagner les travailleurs et les communautés touchés par ce virage. Ce projet évaluera le programme albertain d'aide aux travailleurs du charbon, qui a fourni un soutien financier et un accompagnement vers le réemploi lors de la fermeture des centrales de la province. Mené par le Labour Education Centre, en partenariat avec Lynks et la section locale 1595 du Syndicat des Métallos, ce travail de recherche évaluera l'efficacité du programme, le vécu des travailleurs ainsi que les pistes d'amélioration. Les résultats de l'étude feront l'objet d'une vaste diffusion, notamment par le biais de sondages, de campagnes sur les médias sociaux et de consultations ciblées. Ils serviront à éclairer l'élaboration des politiques de transition et à appuyer les travailleurs affectés par les fermetures d'entreprises, tant sur le plan national qu'international.



Partenaire : Forum canadien sur l'apprentissage

Nom du projet : *Compétences vertes : incidence sur l'offre et la demande en apprentis et en compagnons certifiés au Canada*

Lieu : Canada

À l'heure actuelle, le Canada manque d'une vue d'ensemble sur l'incidence de la demande en compétences vertes sur les besoins en formation par l'apprentissage dans les métiers spécialisés. Ce projet vise à analyser les dynamiques de l'offre et de la demande en corrélant les codes de la Classification nationale des professions avec les compétences vertes. Il évaluera également les tendances en matière d'inscription aux programmes d'apprentissage, les taux de réussite et les pénuries de main-d'œuvre. L'étude déterminera les métiers les plus touchés par la transition vers une économie décarbonée, ainsi que les risques de pénuries de compagnons certifiés. Le rapport final éclairera les employeurs, les syndicats, les formateurs et les décideurs politiques, et les outillera pour adapter la formation des apprentis aux exigences d'une économie plus respectueuse de l'environnement. Les conclusions du projet permettront aussi au secteur de l'environnement de mieux promouvoir les carrières dans ces métiers auprès de publics diversifiés, contribuant ainsi à renforcer la main-d'œuvre qualifiée du Canada.

Partenaire : Conseil du bâtiment durable du Canada (CBDCa)

Nom du projet : *Trajectoires de décarbonation pour la main-d'œuvre du bâtiment écologique*

Lieu : Canada

Le secteur du bâtiment est à l'origine de 13 p. 100 des émissions nationales de gaz à effet de serre au Canada. Sa décarbonation exigera donc de nouvelles compétences en matière de construction durable et de gestion énergétique. Dans ce contexte, le Conseil du bâtiment durable du Canada (CBDCa) réalisera une mise à jour de son rapport sur la main-d'œuvre du secteur. Cette analyse portera sur les tendances de l'emploi, l'incidence sur le PIB et les différentes trajectoires de décarbonation. Le rapport modélisera trois scénarios : un scénario de référence, un scénario de décarbonation modérée et un scénario de décarbonation ambitieuse. Les répercussions de chacun d'eux sur la main-d'œuvre seront évaluées. Le rapport se penchera également sur la participation des groupes sous-représentés dans le secteur, ainsi que sur les stratégies favorisant leur inclusion. Les résultats permettront aux décideurs politiques et aux chefs de file du secteur de mieux anticiper les besoins en compétences, d'éclairer les investissements en formation et de positionner stratégiquement les métiers du bâtiment dans l'économie sobre en carbone du Canada.

Partenaire : Pollution Probe

Nom du projet : *Amped Up : formation des mécaniciens de véhicules lourds au Canada pour accompagner la transition vers les autobus scolaires électriques*

Lieu : Canada, avec des projets en Ontario et au Québec

Au Canada, les véhicules lourds sont responsables de 24 p. 100 des émissions du secteur des transports, bien qu'ils ne constituent que 2 p. 100 du parc automobile. Les autobus scolaires représentent l'un des segments de véhicules lourds les plus propices à l'électrification. Toutefois, les mécaniciens spécialisés dans le diesel doivent acquérir de nouvelles compétences pour assurer l'entretien et la réparation de ces nouveaux véhicules. Pour ce faire, Pollution Probe évaluera les programmes de perfectionnement actuels, analysera les pratiques



exemplaires à l'échelle internationale et consultera des experts du secteur afin de déterminer les modèles de formation les plus efficaces. Les résultats serviront à formuler des recommandations stratégiques à l'intention des gouvernements fédéral et provinciaux, visant à soutenir une formation de la main-d'œuvre ciblée pour accélérer l'adoption des autobus scolaires électriques.

Partenaire : Mining Association of BC

Nom du projet : *Projet de recherche sur l'innovation et les compétences dans le secteur minier*

Lieu : Colombie-Britannique

Au cours de la prochaine décennie, le secteur minier canadien devra recruter 256 000 travailleuses et travailleurs afin de soutenir l'exploitation des minéraux essentiels, indispensables aux technologies vertes et à l'atteinte des objectifs de carboneutralité. Cependant, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les lacunes en matière de formation menacent la croissance du secteur, particulièrement en Colombie-Britannique, où la demande ne cesse de croître. Ce travail de recherche vise à analyser les tendances du marché du travail, à cerner les besoins prioritaires en compétences et en formation, et à élaborer un cadre pour accélérer le perfectionnement de la main-d'œuvre afin de combler les déficits de personnel. Les résultats orienteront les stratégies de formation, les initiatives d'inclusion et les approches d'apprentissage innovantes, en veillant à ce que les travailleurs autochtones, ceux des régions rurales et les membres de groupes sous-représentés puissent saisir ces nouvelles possibilités. Le projet fournira au secteur minier des stratégies concrètes pour assurer la pérennité de sa main-d'œuvre.

Designing Solutions

Le volet Mise au point de solutions (Designing Solutions) du Centre des Compétences futures est un programme de six mois qui aide les entreprises et les organismes confrontés à des défis complexes liés à la main-d'œuvre à transformer des idées prometteuses en projets validés par les intervenants, prêts pour une phase pilote. Dans le cadre d'un atelier intensif accompagné, les participants bénéficient d'un encadrement, d'outils et d'un apprentissage entre pairs afin de renforcer leurs solutions et de les tester en vue d'une application.

Partenaire : Kitikmeot Heritage Society

Nom du projet : Bâtir la relève : un parcours pour revitaliser la main-d'œuvre culturelle du Nord

Lieu : Nunavut

Alors que l'inuinnaqtun ne compte plus que 500 locuteurs, la relève inuinnaq peine à se préparer à reprendre le flambeau de la transmission culturelle, une conséquence directe des ruptures et des traumatismes historiques. Pour faire face à cette menace, ce projet vise à mettre sur pied un programme de formation par les aînés. Grâce à une démarche de conception concertée menée au sein du programme Mise au point de solutions, la Kitikmeot Heritage Society affinera son concept, mobilisera les partenaires de la communauté et élaborera une approche novatrice en vue de former les futurs gardiens du savoir et de leur assurer une reconnaissance officielle. Cette initiative veillera ainsi à la pérennité de la culture inuinnaq en perfectionnant de nouvelles compétences au sein de la communauté.

Partenaire : Literacy Link South Central

Nom du projet : Compétences + Préparation à l'emploi = Travail valorisant

Lieu : Ontario

Dans la région de London, les chercheurs d'emploi ayant des besoins complexes se heurtent à la fragmentation des services d'alphabétisation et d'emploi. Ce projet vise à mettre au point une nouvelle approche intégrée afin de simplifier leur parcours vers un travail durable. Dans le cadre du programme Mise au point de solutions, l'équipe travaillera en collaboration avec des chercheurs d'emploi, des fournisseurs de services et des organismes communautaires. Ensemble, ils élaboreront et mettront à l'essai des modèles novateurs d'aiguillage et de parcours afin de décroiser les systèmes et d'améliorer les résultats pour les clients marginalisés.

Partenaire : Université de Sherbrooke

Nom du projet : Améliorer l'accompagnement des entrepreneurs en situation de handicap : une approche adaptée

Lieu : Québec

Les entrepreneurs en situation de handicap font face à des freins systémiques et psychologiques qui entravent leur parcours et leur accès à l'écosystème de soutien entrepreneurial. Dans le cadre du programme Mise au point de solutions, l'Université de Sherbrooke mènera de vastes consultations auprès d'entrepreneurs, de mentors et d'organismes de défense des droits concernés par la question du handicap. L'objectif est de définir les composantes d'un modèle de soutien efficace, incluant un mentorat adapté, un soutien psychosocial et l'accessibilité numérique.

Partenaire : MOSAIC (Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities)

Nom du projet : Insertion professionnelle des réfugiés ayant une faible maîtrise de l'anglais

Lieu : Colombie-Britannique

Les personnes réfugiées dont la maîtrise de l'anglais est limitée sont souvent laissées pour compte par les dispositifs d'emploi traditionnels. Ce projet vise à élaborer une nouvelle approche d'accompagnement qui combine apprentissage linguistique, mobilisation des employeurs et placement professionnel. Dans le cadre du programme Mise au point de solutions, MOSAIC mènera des consultations auprès des communautés de réfugiés, des employeurs et des organismes partenaires afin de concevoir collectivement un programme adapté aux réalités vécues par ces nouveaux arrivants. Contrairement aux approches classiques, ce modèle mettra l'accent sur une mobilisation systématique des employeurs, un jumelage professionnel par cohorte et un soutien intégré.

Partenaire : Municipalité régionale de Waterloo

Nom du projet : Parcours vers le travail autonome

Lieu : Ontario

Pour les prestataires du programme Ontario au travail et les autres résidents à faible revenu, le marché de l'emploi traditionnel est souvent semé d'embûches. L'entrepreneuriat représente alors une voie d'avenir essentielle. Ce projet vise à concevoir un parcours vers le travail autonome qui soit adapté à leurs réalités. Dans le cadre du programme Mise au point de solutions, l'équipe mènera des consultations auprès de participants potentiels, de partenaires communautaires et de formateurs. L'objectif est de peaufiner les piliers du programme : le mentorat, la formation et le financement de démarrage. Ces réflexions permettront de bâtir une approche novatrice et clé en main visant la création de microentreprises inclusives.

Partenaire : The ASE Community Foundation for Black Canadians with Disabilities

Nom du projet : Conception d'un modèle d'intégration professionnelle pour les jeunes Noirs neuroatypiques

Lieu : Canada, avec des projets en Alberta et en Ontario

Les jeunes Noirs neuroatypiques se heurtent à de multiples obstacles systémiques qui freinent leur parcours scolaire et professionnel. Ce projet vise à élaborer un modèle de soutien à l'emploi culturellement adapté, qui favorise l'inclusion tant sur le plan racial que neurologique. Dans le cadre du programme Mise au point de solutions, la fondation ASE fera participer les jeunes, leurs familles, les fournisseurs de services et les employeurs à une démarche de conception collective. Ces consultations approfondies permettront de peaufiner le modèle et de poser les jalons d'une approche intersectionnelle et novatrice en matière d'emploi inclusif.

Partenaire : Kuponya Innovations Inc.

Nom du projet : Stratégies pour un logement résilient et l'autonomisation professionnelle dans le Nord canadien

Lieu : Canada

Les communautés autochtones nordiques font face à une double problématique : une grave pénurie de logements et un accès limité à une main-d'œuvre qualifiée. La solution innovante de Kuponya, le concept de « maison préconçue », offre une réponse intégrée en misant sur l'assemblage local et le renforcement des compétences sur place. Dans le cadre du programme Mise au point de solutions, Kuponya consultera les organismes autochtones, les partenaires du secteur de l'éducation et les dirigeants locaux. L'objectif est de structurer un programme de formation permettant aux membres des communautés d'acquérir les compétences nécessaires en construction, en maintenance et en réparation de résidences, et ainsi de réduire la dépendance aux ressources externes. Cette initiative vise à instaurer une approche novatrice et autosuffisante, assurant une synergie entre la construction de logements et la formation de la main-d'œuvre dans le Nord.

Partenaire : Reclaim Community Collaborative Design Organization Inc.

Nom du projet : Promoteurs-citoyens : donner les moyens d'agir pour aménager les communautés de demain

Lieu : Canada

La solution du logement communautaire vient avantageusement concurrencer la promotion immobilière classique. Cependant, les citoyens désireux de porter de tels projets peinent à trouver des parcours de professionnalisation clairs. Ce projet vise à structurer une véritable filière professionnelle pour ces promoteurs-citoyens. En collaboration avec des spécialistes du logement, des acteurs de terrain et des spécialistes des politiques, Reclaim affinera un modèle de formation et un cadre de délivrance de titres et de certificats. Cette approche novatrice et adaptable permettra de former et d'accompagner une nouvelle génération de leaders du logement citoyen.

Partenaire : Fondation des services d'emploi pour les jeunes (Youth Employment Services Foundation)



Nom du projet : De la DPJ à l'autonomie : bâtir des solutions pour l'emploi et le mieux-être des jeunes

Lieu : Québec

Au Québec, les jeunes qui sortent du système de protection de la jeunesse (DPJ) se heurtent à d'importants obstacles systémiques dans la recherche d'un emploi et d'un logement stables. Ce projet vise à concevoir collectivement un modèle d'accompagnement vers l'emploi adapté à leurs besoins. Dans le cadre du programme Mise au point de solutions, la Fondation mobilisera activement les jeunes, le milieu communautaire et les décideurs politiques afin de concevoir un programme souple, dirigé par les jeunes et adapté aux traumatismes. Il en résultera une intervention novatrice prête à être déployée en projet pilote, visant leur épanouissement et leur autonomie économique à long terme.

Partenaire : ZEIC (Zero Emissions Innovation Centre)

Nom du projet : Des passerelles concrètes vers l'économie propre en Colombie-Britannique

Lieu : Colombie-Britannique

L'accès aux nouveaux métiers de l'économie verte représente un défi pour les chercheurs d'emploi. Malgré la multiplication des possibilités, ceux-ci manquent souvent de renseignements clairs. Ce projet consiste à élaborer un outil interactif et accessible pour jeter un pont entre la main-d'œuvre et ces nouveaux débouchés. Dans le cadre du programme Mise au point de solutions, le ZEIC collaborera avec des spécialistes du secteur, des prestataires de formation et des chercheurs d'emploi en vue d'affiner l'outil. Ces consultations aboutiront à une plateforme d'orientation novatrice, conçue pour permettre à une main-d'œuvre diversifiée d'accéder à des carrières durables et d'y réussir.