

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

AspireAtlantic



PARTENAIRES

Pier Labs
Blueprint ADE



EMPLACEMENTS

Île-du-Prince-Édouard
Nouveau-Brunswick
Nouvelle-Écosse
Terre-Neuve-et-
Labrador



FONDS VERSÉS

3 019 548 \$



PUBLIÉ

Octobre 2025



COLLABORATEUR

Blueprint



Sommaire

Le Canada atlantique fait face à des défis persistants sur le marché du travail, des secteurs comme la fabrication et la construction connaissant un nombre record de postes vacants malgré une demande croissante. Bien que les personnes en recherche d'emploi de la Nouvelle-Écosse aient accès à des mesures de soutien à l'emploi généralisées, il y a un manque de services après-emploi ciblés sur le maintien en poste et l'avancement professionnel. Cet écart entrave à la fois la capacité des travailleuses et travailleurs à obtenir des carrières stables et enrichissantes et la capacité des employeurs à trouver des talents qualifiés.

Contrairement aux hypothèses initiales, le principal obstacle à l'emploi n'a pas toujours été le manque de compétences techniques. Plusieurs participantes et participants étaient très instruits et expérimentés, mais avaient encore du mal à trouver un emploi convenable, ce qui indique le besoin d'un meilleur jumelage des emplois, de la formation en compétences générales et du soutien à l'orientation professionnelle.

Pour remédier à ce décalage, le programme AspireAtlantic a mis à l'essai le modèle WorkAdvance, une stratégie éprouvée de développement de la main-d'œuvre aux États-Unis qui utilise une approche sectorielle combinant la formation professionnelle, le placement et le soutien à l'avancement pour les personnes à faible revenu. Le programme a permis aux participantes et participants d'acquérir une formation de préparation à la carrière et des compétences professionnelles dans un des trois secteurs suivants : 1) construction domiciliaire ; 2) construction industrielle, commerciale et institutionnelle ; et 3) fabrication. À la suite de la formation, les participantes et participants ont bénéficié d'un placement professionnel et d'un soutien après l'emploi. L'initiative visait à jumeler les personnes en recherche d'emploi avec des emplois moyennement qualifiés dans des secteurs à forte demande, comme la construction, les technologies propres et la fabrication, tout en aidant les employeurs à pourvoir des postes essentiels.

Le programme AspireAtlantic a été conçu pour améliorer la préparation à la carrière des personnes en chômage et des travailleuses et travailleurs à faible revenu de la Nouvelle-Écosse, en particulier les personnes issues de groupes sous-représentés dans les secteurs de la fabrication et de la construction. Grâce à une combinaison de formation en compétences numériques, de soutien à l'orientation professionnelle et de possibilités d'apprentissage intégrées au travail, le programme visait à combler les écarts en matière d'emploi et à fournir aux participantes et participants les outils nécessaires pour faire la transition vers un emploi valorisant ou poursuivre leurs études.

L'approche WorkAdvance s'est avérée efficace pour créer des parcours de carrière en alignant la formation sur les besoins de l'industrie. Les participantes et participants étaient plus engagés lorsqu'ils cherchaient des emplois dans les secteurs qui les passionnaient, ce qui a permis une meilleure rétention. Le programme a réussi à mobiliser des participantes et participants dans plusieurs endroits, et plusieurs ont déclaré avoir une confiance accrue dans leur cheminement de carrière et avoir amélioré leurs compétences professionnelles. Malgré certains défis liés à l'engagement des employeurs et à l'accès numérique, le programme a donné d'excellents résultats et a fourni des leçons précieuses pour les futures initiatives de développement de la main-d'œuvre dans la région.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Les taux d'emploi sont passés de 33 % au moment de l'admission au programme à 68 % neuf mois après la formation, et la proportion de participantes et participants travaillant dans les secteurs de la fabrication et de la construction est passée de 9 % à 62 %.
- 2 Les participantes et participants ont apprécié le soutien à l'orientation professionnelle du programme, qui les a aidés à se fixer des objectifs de carrière réalisables, mais beaucoup ont identifié des obstacles, comme l'accès numérique limité et le besoin d'expériences d'apprentissage plus pratiques et en milieu de travail.
- 3 Le programme a réussi à mobiliser des personnes de toute la Nouvelle-Écosse. Toutefois, le maintien des partenariats avec les employeurs et la garantie d'une participation régionale constante demeurent des défis pour un impact à long terme.

L'enjeu

Les pénuries de main-d'œuvre et les obstacles à l'emploi persistent au Canada atlantique, en particulier dans des secteurs comme la fabrication et la construction. La région est confrontée à des taux de chômage élevés et à un accès limité aux services d'orientation professionnelle pour les groupes sous-représentés, ce qui contribue à l'instabilité de l'emploi et à l'exode.

AspireAtlantic a cherché à relever ces défis en offrant une formation et un soutien professionnel spécifiques au secteur afin d'améliorer la participation au marché du travail et la qualité de l'emploi.

Les modèles de formation à l'emploi sectoriels, comme AspireAtlantic, sont très complexes à mettre en œuvre et nécessitent une expertise en matière de soutien aux personnes participantes, d'engagement des employeurs, de connaissance de l'industrie et de coordination multiorganisationnelle. Même les prestataires de services expérimentés sont confrontés à des défis pour atteindre une pleine maturité pour la prestation.

AspireAtlantic a lancé avec succès sa première cohorte, ce qui lui a permis d'apprendre et de se perfectionner en temps réel. Cependant, elle est aujourd'hui confrontée à deux défis majeurs :

1. **Les obstacles à la mise en œuvre.** Le modèle doit s'attaquer aux problèmes opérationnels qui nuisent à la réussite des participantes et participants, notamment servir les personnes en recherche d'emploi ayant des besoins complexes et assurer de solides partenariats avec les employeurs.
2. **Le climat économique.** Les changements postpandémiques sur le marché du travail ont réduit la demande des employeurs pour ce modèle, ce qui signifie que les responsables du programme doivent l'adapter pour qu'il demeure pertinent.

Des données probantes provenant de programmes similaires (p. ex., WorkAdvance) montrent que le succès du modèle sectoriel dépend de solides relations avec l'industrie, de capacités de formation internes et de processus de certification efficaces, des facteurs qu'AspireAtlantic doit optimiser. Malgré les défis, les modèles sectoriels demeurent un outil essentiel au développement de la main-d'œuvre, d'autant plus que l'économie canadienne exige de fréquents recyclages.

Pour renforcer le modèle, Pier Labs se concentre sur l'amélioration des stratégies d'engagement des employeurs afin de mettre en évidence la valeur du programme ; à simplifier la mise en œuvre afin de mieux soutenir les personnes ayant des besoins complexes ; et sur l'harmonisation avec les systèmes plus vastes de développement de la main-d'œuvre afin de créer des solutions évolutives et durables pour le marché du travail en constante évolution du Canada.



Ce que nous examinons

AspireAtlantic a examiné l'applicabilité du modèle WorkAdvance sur le marché du travail du Canada atlantique. L'initiative vise à éliminer des obstacles, comme l'inadéquation des salaires, les perceptions négatives à l'égard de l'industrie et les capacités limitées en matière de ressources humaines, en particulier dans les petites et moyennes entreprises (PME) rurales. À l'aide de la science de la mise en œuvre, le projet a adapté WorkAdvance pour améliorer la mobilité ascendante des personnes en recherche d'emploi tout en répondant aux besoins des employeurs.

Le projet a exploré trois questions de recherche :

1. WorkAdvance comble-t-il les lacunes du marché du travail du Canada atlantique ?
2. Le modèle est-il réalisable dans l'économie dominée par les PME du Canada atlantique ?
3. Comment WorkAdvance doit-il être adapté ?

Le projet a testé les points suivants :

1. **La pertinence des secteurs** — Évaluation des industries clés (pêches, agriculture, fabrication, technologies propres, construction, aérospatiale, camionnage, biosciences) pour s'assurer qu'elles sont conformes aux principes de WorkAdvance.
2. **La présélection des participantes et participants** — Sélection intensive des candidates et candidats (seulement 20 % ont satisfait aux critères) pour s'assurer que le programme est prêt.

3. La participation des employeurs — Mise à l'essai d'une approche à deux volets qui combine l'encadrement à l'avance des participantes et participants et un soutien personnalisé en matière de RH pour les PME afin d'améliorer la rétention.

L'évaluation a évalué l'efficacité d'AspireAtlantic à améliorer les résultats en matière d'emploi, à accroître la confiance des participantes et participants et à favoriser l'engagement des employeurs. Les responsables du projet ont recueilli des données en faisant des sondages, en examinant des dossiers administratifs et en interrogeant le personnel et les partenaires pour suivre l'avancement professionnel, les stages et l'impact des initiatives de formation.

Ce que nous apprenons

Le programme AspireAtlantic a fourni des renseignements précieux sur les stratégies efficaces de développement de la main-d'œuvre, en particulier pour soutenir les personnes confrontées à des obstacles à l'emploi. Au moyen de sondages auprès des participantes et participants, d'entrevues, de registres du personnel et de groupes de discussion, on a recueilli des leçons clés sur la conception et la mise en œuvre du programme et les résultats chez les participantes et participants.

Les taux d'emploi ont doublé dans les neuf mois suivant la fin du programme, 79 % des répondants ayant un emploi affirmant qu'AspireAtlantic les a aidés à conserver leur emploi. Les participantes et participants ont signalé de fortes hausses de leur confiance, de leur littératie numérique et de leurs compétences en communication, bien que certains aient souligné des difficultés à obtenir un emploi stable sans une plus grande participation de l'employeur aux stages. La satisfaction au travail est passée de 38 % à 80 %, avec une réduction significative des emplois occasionnels, saisonniers et temporaires chez les personnes diplômées à l'emploi.

L'adaptation de la structure du programme en fonction des défis de recrutement a aidé les responsables à adapter les plans, passant d'un modèle à deux volets à une approche à un seul volet, en raison du faible nombre de candidates et candidats et du nombre limité de qualifications sectorielles des candidates et candidats. Toutes les personnes participantes ont reçu à la fois une formation sur les compétences professionnelles et une formation de préparation à la carrière, ce qui leur a permis d'acquérir un ensemble complet de compétences pour l'entrée sur le marché du travail.

Équilibrer les compétences générales et la formation technique a aidé à faire une transition plus efficace vers l'emploi. La formation préparatoire à la carrière était axée sur les compétences essentielles en milieu de travail (p. ex., compétences interpersonnelles, littératie numérique, stratégies de recherche d'emploi), tandis que la formation axée sur les compétences professionnelles offrait une formation technique propre à un secteur (p. ex., construction, soins de santé, fabrication).

L'engagement du personnel et de l'organisation assure le succès lorsque l'adhésion de l'employeur est essentielle. Les fournisseurs de services ont mis plus d'un an à mettre en œuvre un modèle incluant un sens de loyauté. Les spécialistes en avancement et les gestionnaires de cas ont joué un rôle central dans la conception des programmes d'études, l'engagement des employeurs et le soutien aux personnes participantes. Les spécialistes du secteur ont contribué à la définition du contenu de la formation et des possibilités d'embauche.

L'importance du soutien financier et global a été démontrée lorsque les allocations aux participantes et participants (175 \$ par semaine) ont permis d'atténuer des obstacles, comme le manque de transport ou de garde d'enfants, mais il sera peut-être nécessaire de réévaluer ces aspects en raison de l'augmentation du coût de la vie. Des programmes souples et un soutien financier supplémentaire pourraient améliorer l'accessibilité pour les populations prioritaires. Ces leçons orienteront les discussions en cours avec les intervenants provinciaux afin de perfectionner les modèles de services d'emploi et d'élargir les possibilités pour les personnes en recherche d'emploi mal desservies.

L'intégration des services après-emploi peut s'avérer difficile, d'autant plus que l'écosystème organisationnel s'est historiquement concentré sur les services de préemploi. Cela nécessite un changement significatif de mentalité. Les gestionnaires de cas ont signalé des pressions sur la charge de travail en raison du chevauchement des responsabilités (recrutement, formation, gestion de cas). Les retards dans le recrutement des spécialistes de l'avancement et les contraintes d'horaire (p. ex. les vacances, les perturbations liées à la COVID-19) ont entravé la prestation du programme en temps opportun.

AspireAtlantic a démontré le potentiel de WorkAdvance au Canada atlantique, mais souligne la nécessité de s'adapter aux réalités locales des employeurs et des personnes en recherche d'emploi. Les organismes à vocation sociale (OVS) manquaient de personnel dédié, et la nature sélective du modèle excluait les personnes en recherche d'emploi faisant face à des obstacles importants. Les phases ultérieures permettront d'affiner les stratégies de mise en œuvre afin d'améliorer l'évolutivité et l'impact.

★ Pourquoi c'est important

Des programmes comme AspireAtlantic sont essentiels pour éliminer les obstacles à l'emploi et les pénuries de main-d'œuvre au Canada atlantique. En dotant les travailleuses et travailleurs sous-représentés de compétences prêtes à l'emploi, le programme contribue à des taux d'emploi plus élevés, à une meilleure qualité d'emploi et à des marchés du travail régionaux plus solides. L'accent mis sur les groupes mal desservis, en particulier les personnes nouvellement arrivées, les femmes et les personnes racisées, permet de s'assurer que les possibilités économiques sont réparties plus équitablement, ce qui favorise, à long terme, la résilience de la main-d'œuvre.

Les responsables de politiques qui envisagent des modèles sectoriels de développement de la main-d'œuvre, comme AspireAtlantic, pour les petites et moyennes villes du Canada devraient prendre note de plusieurs implications clés pour assurer une mise en œuvre efficace et le succès à long terme.



État des compétences :
Pour une main-d'œuvre
canadienne résiliente : Les
compétences à acquérir dès
maintenant et pour l'avenir

Aligner les secteurs ciblés sur les priorités économiques locales

Il faut des renseignements précis sur le marché du travail pour cerner les industries à forte croissance et s'assurer que les programmes de formation répondent aux besoins des employeurs. Les programmes de main-d'œuvre doivent s'aligner sur les secteurs dominants ou émergents d'une région (p. ex., la fabrication de pointe, l'énergie propre, les soins de santé ou la technologie). Les petites régions dépendent souvent de quelques industries clés. Une approche sectorielle peut stabiliser l'emploi en créant un bassin de personnel qualifié pour les employeurs locaux, en réduisant l'exode et en attirant les investissements.

Pour bâtir une main-d'œuvre résiliente capable de répondre et de s'adapter aux mutations du marché du travail, qu'elles surviennent sous l'effet de perturbations imprévisibles ou dans le cadre de transitions à plus long terme, nous devons mettre en place un éventail de parcours de formation et de perfectionnement professionnel qui doteront la population des compétences dont elle a besoin pour s'intégrer et progresser dans des marchés du travail dynamiques, opérer des transitions et se reconvertir.

[Lire le rapport](#)

Axer la conception sur l'équité pour les groupes mal desservis

Les programmes ciblant les groupes sous-représentés (personnes nouvellement arrivées, femmes, personnes racisées, Autochtones et jeunes) doivent s'attaquer aux obstacles systémiques (p. ex. garde d'enfants, reconnaissance des titres de compétences, transport ou préjugés à l'embauche). De nombreuses petites villes sont aux prises avec des populations vieillissantes et stagnantes. Ces régions peuvent compenser le déclin démographique en favorisant une croissance inclusive grâce à des programmes communautaires adaptés qui répondent aux besoins des groupes sous-représentés nouvellement arrivés dans la région.

Impliquer les employeurs et favoriser l'apprentissage intégré au travail

Il est essentiel d'avoir des partenariats solides avec les employeurs locaux. Les responsables de politiques devraient inciter les entreprises à établir des liens avec des organismes communautaires afin qu'elles puissent avoir accès aux subventions salariales, aux crédits d'impôt ou aux subventions appropriées pour la formation en cours d'emploi. Dans un marché du travail précaire, les employeurs peuvent hésiter à investir dans la formation. Des apprentissages structurés ou des stages coopératifs peuvent combler les lacunes, en veillant à ce que les travailleuses et travailleurs acquièrent une expérience pertinente, tandis que les employeurs s'assurent d'avoir une main-d'œuvre loyale.

Mettre en place des stratégies de rétention au-delà de la formation

La formation seule ne suffit pas — les responsables de politiques doivent soutenir la rétention par le mentorat, les parcours d'avancement professionnel et les initiatives de logement abordable. Les petites villes perdent souvent des talents au profit des grands centres urbains. Les stratégies de maintien en poste (p. ex. logements subventionnés pour les travailleuses et travailleurs qualifiés, projets pilotes d'immigration rurale) peuvent rendre ces régions plus attrayantes pour un établissement à long terme.

Favoriser une prestation souple et adaptative du programme

Les options d'apprentissage à distance et hybrides, les titres de compétences modulaires et les parcours accélérés peuvent améliorer l'accessibilité, en particulier pour les participantes et participants du milieu rural. L'isolement géographique peut limiter l'accès à la formation. Les initiatives numériques d'amélioration des compétences et les unités de formation mobiles peuvent augmenter la portée.

Mesurer les résultats à long terme

Les programmes devraient suivre non seulement le placement du personnel, mais aussi la croissance des salaires, l'avancement professionnel et la satisfaction des employeurs. Des ajustements fondés sur les données permettent de s'assurer que les programmes demeurent réactifs aux demandes changeantes de main-d'œuvre, ce qui permet d'éviter l'inadéquation des compétences.

Assurer la stabilité du financement et la collaboration à plusieurs niveaux

Le financement durable (partenariats fédéraux-provinciaux-municipaux, contributions du secteur privé) est essentiel pour éviter que les programmes disparaissent. Les petites municipalités manquent souvent de ressources. Les engagements de financement à long terme permettent la continuité et l'évolutivité.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Blueprint. (2025). *Rapport de perspectives de projet : AspireAtlantic, Pier Labs et Blueprint ADE*. Toronto : Centre des Compétences futures.

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



AspireAtlantic est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.