



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

# L'amélioration d'un système national de recrutement pour l'industrie de la construction syndiquée : phases un, deux et trois

**PARTENAIRES**

SkillPlan: BC  
Construction Industry  
Skills Improvement  
Council

**EMPLACEMENTS**

Colombie Britannique  
Manitoba  
Nouvelle-Écosse  
Ontario

**FONDS VERSÉS**

5 509 932 \$

**PUBLIÉ**

Juillet 2025

**COLLABORATEUR**

Steve Richter, Laura  
McDonough et Gabrielle  
Dark

## Sommaire

L'objectif global du projet était de concevoir et de mettre à l'essai des stratégies virtuelles afin de recruter davantage de personnes — en particulier celles issues de groupes sous-représentés (femmes, Autochtones, personnes racisées et nouvellement arrivées et jeunes), pour des carrières dans les métiers de la construction. L'équipe du projet y est parvenue en élaborant une stratégie de recrutement virtuel qui s'appuyait sur des campagnes publicitaires nationales et provinciales, pour générer du trafic vers les sites Web des « carrefours » de construction, où les futurs apprentis et apprenties pouvaient obtenir des renseignements essentiels.

Alors que la première phase a jeté les bases du succès éventuel de la stratégie, la deuxième phase a amélioré et affiné l'approche et a considérablement augmenté le nombre de personnes intéressées par les métiers de la construction. Cela a été réalisé principalement en simplifiant la structure originale du site Web, en améliorant la convivialité du contenu et en adaptant l'approche aux divers types de personnes qui allaient l'utiliser. En pratique, cela a permis au projet d'adapter le contenu aux apprenantes et apprenants qui commençaient tout juste à se familiariser avec l'industrie, et à ceux qui étaient prêts à s'inscrire et à se joindre à un syndicat. Par exemple, les personnes utilisant la phase deux étaient plus susceptibles de cliquer sur le contenu qui comptait pour eux et pour leur avenir. La deuxième phase a également mis l'accent sur le perfectionnement et la préparation aux titres de compétences. Pour ce faire, nous avons créé des « Learning Hubs » régionaux — ou carrefours d'apprentissage ou des pages d'accréditation personnalisées qui ont été rattachées à chaque carrefour de construction régional.

La troisième phase s'est appuyée sur les phases précédentes en identifiant des outils de recrutement et d'apprentissage adaptés aux métiers spécialisés et en mettant l'accent sur la compréhension des obstacles à la formation en apprentissage. Contrairement aux phases précédentes, le projet n'a pas coordonné une campagne publicitaire payante centralisée ; les provinces ont plutôt géré leurs propres campagnes. Les publicités de la campagne de la phase trois ont été vues 453 000 fois, générant 28 500 visites sur la page du Build Your Skills Learning Hub.

#### PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Au cours de la première phase, plus de 4 400 personnes ont visité des sites provinciaux au moins une fois.
- 2 Les campagnes sur les réseaux sociaux et publicitaires ont généré près de 33 millions d'expositions et plus de 348 000 personnes ont cliqué sur une publicité.
- 3 Au cours de la troisième phase, les publicités ont généré 28 500 visites sur la page d'information du Build Your Skills Learning Hub.

## ► L'enjeu

L'industrie de la construction fait face à une importante pénurie de main-d'œuvre partout au pays, alors que 21 % de la main-d'œuvre actuelle devrait prendre sa retraite au cours de la prochaine décennie. En même temps, le besoin d'une main-d'œuvre solide et qualifiée dans le secteur de la construction n'a jamais été aussi grand, compte tenu des promesses de construire plus de quatre millions de nouveaux logements pour remédier à la pénurie de logements à l'échelle nationale. En réponse à cela, les projections de l'industrie suggèrent qu'il faudra recruter plus de 266 000 nouveaux travailleurs et travailleuses de moins de 30 ans au cours des 10 prochaines années. En même temps, l'écosystème de l'apprentissage et des métiers est complexe et diffère grandement d'une province à l'autre. De plus, le recrutement est souvent informel et basé sur des besoins de main-d'œuvre à court terme.

Pour combler ces lacunes, les syndicats cherchent à augmenter le recrutement de travailleuses et travailleurs issus de groupes sous-représentés, mais les stratégies de recrutement traditionnelles pour y parvenir ont été pour la plupart inefficaces. Le recrutement en ligne, ou recrutement virtuel, avait le potentiel d'atteindre un plus grand nombre de recrues et de permettre la diffusion de messages qui s'adressent à des groupes spécifiques. Une stratégie de recrutement virtuel véritablement nationale a le potentiel de diffuser des messages plus cohérents dans toutes les juridictions, simplifiant ainsi pour les recrues potentielles le processus pour se renseigner sur l'industrie.



## Ce que nous examinons

Ce projet en trois phases comprenait l'élaboration et la mise en œuvre d'un système de recrutement virtuel afin d'augmenter le nombre de personnes, en particulier celles issues de populations sous-représentées (c.-à-d. les femmes, les Autochtones, les personnes racisées et nouvellement arrivées et les jeunes), et permettre d'amorcer des étapes pour devenir apprentie ou apprenti et se joindre au secteur syndiqué des métiers de la construction. Le projet visait également à accroître la capacité de recrutement du secteur syndiqué de la construction en fournissant des ressources de soutien aux recruteurs (p. ex. syndicats, écoles de formation). L'objectif global était non seulement d'appuyer les efforts de recrutement, mais aussi d'offrir aux apprenties et apprentis et aux prestataires de formation potentiels les ressources nécessaires pour aider les candidates et candidats à se préparer et à réussir leur carrière dans les métiers spécialisés.

Pour ce faire, au cours de la première phase, l'équipe du projet a établi des partenariats avec les syndicats provinciaux de la construction de partout au pays, y compris Manitoba Building Trades Institute, le College of the BC Building Trades, Saskatchewan Building Trades, la Construction Trades Association of Ontario et Building Trades of Alberta, afin de créer du contenu national et provincial destiné à la clientèle. Chacun des sites Web du Construction Trades Hub — carrefours des métiers de la construction permet aux personnes qui les utilisent d'explorer et d'en apprendre davantage sur divers métiers ; de s'inscrire pour accéder à des ressources d'apprentissage en ligne dans divers domaines propres aux métiers ; et de consulter et communiquer avec les syndicats actifs de leur région pour connaître les emplois disponibles et/ou les possibilités de formation.

La deuxième phase du projet a permis d'identifier, de prototyper et de tester des éléments supplémentaires et de faire la mise à jour des ressources de recrutement virtuel ; elle comprenait également une promotion coordonnée de ce contenu, y compris plusieurs campagnes publicitaires nationales sur les médias sociaux et de la publicité payante et organique en continu pour améliorer les résultats de recherche Google. Plusieurs provinces ont également lancé leurs propres campagnes payantes et organiques sur les médias sociaux tout au long de la deuxième phase. Au cours des premières étapes de cette phase, d'autres sites ont également été lancés au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve-et-Labrador et en Nouvelle-Écosse.

S'appuyant sur les phases précédentes, la troisième phase s'est concentrée sur l'identification d'outils de recrutement et d'apprentissage qui pourraient être adaptés aux métiers spécialisés. Il s'agissait d'examiner les obstacles rencontrés lors de la recherche d'une formation en apprentissage. Diverses formes de données ont été recueillies, y compris les résultats des campagnes continues dans les médias sociaux, des entrevues avec les conseils provinciaux des métiers de la construction, les résultats du sondage auprès des participantes et participants à la recherche de possibilités de syndicalisation ou de formation, et les résultats du sondage d'admission au Learning Hub. La collecte de données a permis de créer un cadre pour un système d'information sur la gestion de programme qui a été offert aux conseils provinciaux des métiers de la construction. Les conseils peuvent l'utiliser pour améliorer les moyens de collecte de données. Contrairement aux phases précédentes, le projet n'a pas coordonné de campagnes publicitaires payantes et les provinces ont planifié leurs propres campagnes publicitaires.

Comme le projet visait à mieux recruter des personnes de groupes sous-représentés dans un secteur qui ne les a jamais accueillis, la question la plus importante explorée par ce projet était la suivante : « La publicité en ligne et le recrutement virtuel peuvent-ils stimuler l'intérêt pour les métiers syndiqués ? » D'ailleurs, le projet a posé la question suivante :

« En utilisant une approche qui cible la clientèle en fonction de son degré de familiarité avec le secteur, l'équipe de projet peut-elle créer des “carrefours d'apprentissage” qui offrent une expérience attrayante et utile, au point qu'en les utilisant, on soit en mesure d'évaluer ses compétences actuelles et de se perfectionner au besoin ? »

## ✓ **Ce que nous apprenons**

Au cours de la première phase, 4 442 personnes ont visité des sites provinciaux au moins une fois. Au cours de la deuxième phase, sur l'ensemble des médias sociaux et des plateformes publicitaires, les campagnes ont généré près de 33 millions d'expositions (c'est-à-dire le nombre de fois qu'une publicité a été téléchargée sur un écran) et plus de 348 000 personnes ont cliqué sur une publicité. À la suite de vastes activités de mobilisation des connaissances au cours de la deuxième phase, plus de 500 organisations faisaient partie du réseau Build Your Skills Learning Hub à l'été 2024, ce qui a contribué à promouvoir les ressources auprès des groupes desservis. Au cours de la campagne de la troisième phase, les publicités ont été vues 453 000 fois, ce qui a entraîné 28 500 visites sur la page d'information du Build Your Skills Learning Hub.

## **IL est possible de coordonner un partenariat**

Le projet de recrutement virtuel s'appuie sur un modèle de partenariat pancanadien afin d'aider à centraliser et à coordonner les activités dans l'ensemble de l'industrie de la construction syndiquée au Canada. Ce type de modèle permet aux partenaires de partager les infrastructures et les ressources numériques, ainsi que les meilleures pratiques en matière de recrutement local. Pour faciliter cette coordination, le projet a constamment créé des occasions de mobiliser des partenaires et de les rassembler afin d'accroître la collaboration à l'échelle du Canada. Trois types d'engagement au réseau ont eu lieu au cours de la deuxième phase : les entrevues d'évaluation des besoins ; une réunion en personne de tous les partenaires ; et une série d'activités de mobilisation des connaissances. En plus de mobiliser les conseils des métiers provinciaux, certaines de ces activités ont également mobilisé des réseaux de fournisseurs et d'autorités de formation, d'employeurs, de gouvernements et d'organismes de services communautaires qui soutiennent les groupes méritant l'équité. Cet écosystème plus vaste a dégagé des possibilités de collaboration et de réceptivité aux conditions locales et changeantes qui font progresser les efforts de recrutement, de formation et de défense des intérêts.

## **La publicité sur les médias sociaux fait désormais partie intégrante de la sensibilisation dans tous les secteurs, mais il est difficile d'évaluer son efficacité sur toutes les plateformes**

Ce projet a utilisé des publicités payantes et organiques sur plusieurs plateformes (Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube, TikTok) et les degrés d'efficacité étaient variables dans l'ensemble. En général, les publicités les plus efficaces étaient soit des vidéos, soit des graphiques, soit des messages courts et précis. Dans la plupart des provinces et à l'échelle nationale, la plateforme TikTok s'est avérée la plus efficace pour obtenir le plus grand nombre de clics et d'expositions.

Cependant, en y regardant de plus près, l'équipe du projet a découvert que cela était dû en grande partie au trafic de robots. L'équipe a été en mesure de s'ajuster en cours de campagne et d'éliminer tout autre trafic de robots de cette source. Apprendre comment cela peut gonfler les chiffres s'est avéré inestimable.

## **L'utilisation du Learning Hub était plus faible, mais les personnes qui se sont connectées se sont bien engagées avec le contenu**

Chaque site régional disposait d'un « Learning Hub » régional — carrefour d'apprentissage, conçu pour aider à fournir une formation supplémentaire et à reconnaître les titres de compétences. La plupart des personnes qui se sont inscrites sur le site national ou les sites régionaux ne se sont pas connectées au centre d'apprentissage ; cependant, cela semble, du moins en partie, dû au fait que le groupe le plus important ne connaissait pas déjà l'apprentissage et les syndicats. Les personnes qui connaissaient mieux ces processus avaient des taux d'engagement plus élevés et trouvaient les carrefours d'apprentissage utiles, surtout lorsqu'il s'agissait de se préparer à des tests et d'obtenir des titres de compétences supplémentaires en mathématiques.

## **Mettre l'accent sur la simplicité était la clé pour augmenter l'engagement**

Les responsables du projet ont tiré des leçons de la complexité de la première phase. Ils ont éliminé le portail supplémentaire utilisé à des fins d'inscription et ont intégré les centres d'apprentissage dans chaque site régional. Cela a conduit à une approche plus simple consistant à diriger les gens vers leurs sites provinciaux respectifs dès le départ. Cela impliquait de s'assurer que chaque équipe de site Web provincial avait la capacité interne de soutenir ses campagnes individuelles payantes et organiques.

## **Les responsables de programme doivent s'attendre à une attrition**

Les approches qui utilisent des plateformes comme le Learning Hub doivent ratisser large pour atteindre leurs publics cibles et leurs objectifs d'engagement globaux. De nombreuses personnes qui s'inscrivent à l'apprentissage virtuel ne terminent jamais leurs cours : seuls 35 % des personnes inscrites aux carrefours d'apprentissage se sont connectés au moins une fois. Étant donné que la grande majorité des personnes inscrites ne termineront jamais leurs cours, les conceptrices et concepteurs de programmes qui souhaitent servir la main-d'œuvre potentielle en intégrant l'apprentissage virtuel dans leurs programmes devraient se concentrer sur le recrutement d'un grand nombre de personnes afin d'atteindre leur objectif.

## **Pourquoi c'est important**

Le Canada vit depuis longtemps une pénurie de travailleuses et travailleurs qualifiés, et chaque province et territoire s'efforce d'attirer une main-d'œuvre non traditionnelle, comme les femmes et les personnes racisées et nouvellement arrivées. Le besoin d'augmenter le nombre de gens de métier est particulièrement marqué dans le secteur de la construction, où le recrutement a stagné. Le succès du Canada dans la construction des logements dont il a besoin et de grands projets d'infrastructures qui sont essentiels à la transition vers la carboneutralité dépend de la présence d'un nombre suffisant de gens de métier qualifiés pour effectuer le travail.

Malheureusement, on n'en sait pas assez sur ce qui fonctionne, pour qui et dans quels contextes pour attirer et retenir plus de personnes de groupes sous-représentés dans les métiers. Ce projet fournit des données probantes pour combler cette lacune, offrant des informations détaillées sur la façon de créer et de mobiliser des ressources cohérentes, mais adaptables pour répondre aux besoins d'un éventail d'usagères et d'usagers.



**État des compétences :**  
**Innovation en matière de formation, de recrutement et de perfectionnement pour les métiers spécialisés**

Le Canada doit s'attaquer aux lacunes de longue date en matière de professionnels qualifiés afin de faire avancer les priorités politiques en matière de décarbonisation, de logement abordable et de transformation de l'industrie pour ajouter plus de valeur à ce que nous produisons.

[Lire le rapport](#)

Le recrutement virtuel et l'amélioration des compétences en ligne sont des outils importants, mais qui ont des limites. Le Learning Hub s'est avéré particulièrement efficace pour la clientèle ayant besoin de crédits de mathématiques supplémentaires et d'une préparation aux tests, mais il n'a pas pu remplacer la formation en personne plus intensive dont les personnes en apprentissage ont besoin. Les responsables de politiques et les conceptrices et concepteurs de programmes devraient en tenir compte lors de la création des futurs programmes. Il sera utile d'adopter une approche hybride mettant l'accent à la fois sur l'accessibilité de l'apprentissage en ligne et sur le besoin des apprenties et apprentis d'avoir des expériences pratiques.

Le Canada fait face à des obstacles de longue date en ce qui concerne une plus grande mobilité de la main-d'œuvre chez les travailleuses et travailleurs de métiers spécialisés, chaque province et territoire ayant ses propres règles et règlements. Compte tenu de la pression accrue exercée par les tarifs douaniers, le Canada a l'occasion de démanteler ces obstacles et de faire en sorte qu'il soit plus facile pour les gens de métier qualifiés d'être au bon endroit au bon moment. Toutefois, cet effort nécessitera la coopération et la coordination d'un grand nombre d'acteurs régionaux. Ce projet démontre qu'il est possible de créer ce type de partenariat complexe, et les responsables de politiques devraient prendre note du rôle d'un intermédiaire qualifié et des efforts ciblés d'établissement de relations requis pour faciliter la collaboration et l'impact global au sein d'un grand groupe.

## ► Prochaines étapes

S'appuyant sur les résultats de l'évaluation rigoureuse à ce jour, le Centre des Compétences futures continue de s'associer au BC Construction Industry Skills Improvement Council pour améliorer le système virtuel de recrutement et de formation. Les prochaines étapes devraient viser à augmenter les pratiques efficaces et à mieux harmoniser le processus de recrutement virtuel avec le secteur de la construction.

Les prochaines phases continueront d'aider les sections locales et les conseils provinciaux des métiers de la construction à établir des liens avec les recrues, en particulier celles issues des groupes sous-représentés.

Les partenaires continueront de travailler avec le Centre des Compétences futures pour mettre en œuvre une évaluation réactive, formative et axée sur les résultats, et utiliseront la recherche pour orienter le processus de mise en œuvre et de déploiement.

Le projet bénéficie de l'appui important de l'industrie et de la participation de tous les conseils provinciaux des métiers de la construction du Canada, et des syndicats des métiers de la construction (locaux et internationaux) et de leurs écoles de formation affiliées. À ce titre, le projet est dans une position favorable pour intégrer davantage le système virtuel de recrutement et de formation aux collèges, aux écoles secondaires, aux établissements d'enseignement postsecondaire, conseils sectoriels, aux fournisseurs de formation autochtone et aux organismes communautaires servant les communautés traditionnellement sous-représentées.

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

### Comment Citer Ce Rapport

Dark, G., McDonough, L. et Richter, S. (2024). *Rapport de perspectives de projet : l'expansion et l'amélioration d'un système national de recrutement pour l'industrie de la construction syndiquée, phases un, deux et trois.* BC Construction Industry Skills Improvement Council. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/national-recruitment-construction/>

Funded by the  
Government of Canada's  
Future Skills Program



L'amélioration d'un système national de recrutement pour l'industrie de la construction syndiquée : phases un, deux et trois 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.

© Copyright2025 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures