



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

# Projet sur les Parcours professionnels adaptés (PPA) Transitions en milieu de carrière



**PARTENAIRES**

Blueprint ADE  
Manitoba Institute of  
Trades & Technology  
Douglas College



**EMPLACEMENTS**

Colombie Britannique  
Manitoba



**FONDS VERSÉS**

1 780 597 \$



**PUBLIÉ**

Janvier 2026



**COLLABORATEUR**

Milad Moghaddas  
Laura McDonough

## Sommaire

Le marché du travail canadien en pleine évolution oblige la main-d'œuvre et les employeurs à s'adapter. L'automatisation, les changements démographiques et l'évolution des compétences requises signifient que de nombreux Canadiens en milieu de carrière devront se recycler ou se reconvertis dans de nouvelles fonctions, tandis que les petites et moyennes entreprises (PME) ont du mal à recruter et à retenir du personnel qualifié. Pourtant, les systèmes d'emploi et de formation du Canada s'adressent principalement aux chômeurs, laissant les adultes ayant un emploi ou un emploi précaire sans soutien accessible pour faire face au changement.

Le projet Mid-Career Transitions, mené par l'Institut des métiers et de la technologie du Manitoba (MITT) et le Douglas College, s'est donné pour mission de combler cette lacune. La phase 1 (février-mai 2023) a consisté en une évaluation des besoins à l'échelle nationale à l'aide d'enquêtes, d'entretiens et d'une analyse documentaire afin d'examiner les expériences de la main-d'œuvre en milieu de carrière et des PME. Il a constaté que la main-d'œuvre a autant besoin d'aide pour renforcer sa confiance et orienter sa carrière que de formation technique, tandis que les PME ont besoin d'outils pratiques et de services de conseil pour planifier le développement de leur main-d'œuvre. Ces observations ont confirmé la nécessité de mettre en place de nouveaux modèles de services « à double clientèle » qui répondent simultanément aux besoins des deux groupes.

La phase 2 (avril-novembre 2023) a permis de concevoir et de tester deux prototypes avec des participants du Manitoba et de la Colombie-Britannique. Les deux modèles, l'un axé sur le coaching personnalisé, l'autre sur les ateliers de groupe, se sont révélés très efficaces. Plus de 90 % des participants ont déclaré avoir davantage confiance en eux et être prêts à changer de carrière. Les relations solides basées sur la confiance avec les professionnels du développement de carrière ont été la clé du succès.

Le projet démontre que le Canada a besoin d'approches plus souples, centrées sur l'utilisateur et intégrées en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Intégrer le coaching et le soutien à l'auto-efficacité dans la formation, élargir l'accès aux groupes sous-représentés et relier les services d'orientation professionnelle à l'engagement des employeurs peut renforcer la résilience dans une économie en pleine transformation. Ces enseignements fournissent un plan d'action concret aux décideurs politiques, aux éducateurs et aux employeurs qui cherchent à moderniser la manière dont le Canada soutient les adultes actifs et les PME à une époque de changements constants.

#### PERSPECTIVES CLÉS

- 1** Dans les deux prototypes, plus de 90 % des participants ont déclaré avoir davantage confiance et être mieux préparés à gérer leur transition professionnelle, ce qui démontre que des aides flexibles et personnalisées peuvent considérablement améliorer les résultats de la main-d'œuvre à mi-carrière.
- 2** Le projet a révélé que l'écosystème canadien de développement de la main-d'œuvre reste fragmenté et que l'intégration de modèles « à double clientèle » desservant à la fois les travailleurs et les PME est essentielle pour combler les lacunes systémiques entre les services d'orientation professionnelle et le renforcement des capacités des employeurs.
- 3** L'intégration d'un accompagnement individuel et de boucles de rétroaction des praticiens tout au long du programme s'est avérée essentielle pour l'engagement des participants, l'amélioration continue du modèle et l'intérêt soutenu des employeurs.

## ► L'enjeu

Le marché du travail canadien subit actuellement de profonds bouleversements liés à l'automatisation, à la numérisation, aux changements démographiques et aux répercussions persistantes de la pandémie. Plus de Canadiens que jamais changeront plusieurs fois d'emploi ou de secteur au cours de leur vie professionnelle. Selon certaines estimations, un travailleur sur seize pourrait devoir changer de profession d'ici 2030. Pourtant, les systèmes d'apprentissage et d'emploi du pays n'ont pas évolué pour s'adapter à cette nouvelle réalité. Les services d'emplois traditionnels étaient basés sur un modèle linéaire où les gens apprennent avant de travailler et ne demandent de l'aide qu'après avoir perdu leur emploi. Cette approche « échouer d'abord » laisse un grand vide pour ceux qui ont déjà un emploi, mais qui ont besoin d'améliorer leurs compétences, de se recycler ou de changer de poste tout en restant dans la vie active.

La main-d'œuvre à mi-carrière, qui représente une part importante de la population active canadienne, se trouve au cœur de cet écart. Elle doit souvent concilier ses responsabilités familiales et financières tout en faisant face à des changements technologiques et structurels qui menacent la stabilité de son emploi. Beaucoup ont peu confiance en leur capacité à gérer les transitions, disposent de peu de temps et de ressources pour suivre une formation et ont du mal à accéder à des aides adaptées à leur situation. Ces obstacles sont particulièrement importants pour la main-d'œuvre immigrante, qui éprouve souvent des difficultés à faire reconnaître ses titres de compétences et son expérience professionnelle dans le contexte canadien, ainsi que pour les femmes et les personnes qui travaillent dans des secteurs précaires ou en transformation.

Parallèlement, les PME, qui représentent 99,7 % de toutes les entreprises canadiennes et emploient plus de la moitié de la main-d'œuvre nationale, sont confrontées à des défis similaires. Les PME sont en première ligne face à la pénurie de main-d'œuvre et aux changements technologiques rapides, mais elles manquent souvent de capacités, de ressources et d'expertise pour s'engager dans une planification à long terme de leur main-d'œuvre ou dans le développement de leurs employés. Beaucoup sont contraints de réagir aux défis liés au recrutement plutôt que d'investir de manière proactive dans la formation et la fidélisation. L'accès limité aux données sur le marché du travail, le manque de clarté des parcours vers les programmes de perfectionnement professionnel et l'incertitude quant au retour sur investissement de la formation contribuent tous à cette inadéquation des compétences.

Ces problèmes interdépendants révèlent une lacune systémique plus profonde : Le Canada ne dispose pas d'un mécanisme coordonné permettant de mettre en adéquation les besoins des adultes actifs et les besoins des employeurs en matière de développement de la main-d'œuvre. L'absence de ce « troisième pilier » dans l'écosystème d'apprentissage du pays, à savoir le développement des compétences et les services d'orientation professionnelle pour les Canadiens en âge de travailler et ayant un emploi, prive tant les travailleurs que les entreprises d'un soutien adéquat pour s'adapter au changement.

Les conséquences sont déjà visibles. La main-d'œuvre en quête d'épanouissement et de stabilité a du mal à trouver des possibilités d'apprentissage accessibles et pertinentes, tandis que les employeurs éprouvent des difficultés persistantes à attirer et à retenir des talents qualifiés. Sans nouvelles approches collaboratives en matière de développement de carrière qui servent les deux côtés du marché du travail, ces problèmes continueront de nuire à la productivité, à l'équité et à la résilience de l'économie canadienne.

En s'attaquant au décalage structurel entre les travailleurs en milieu de carrière et les PME, ce projet répond à un défi national urgent : mettre en place un système d'apprentissage tout au long de la vie et de mobilité professionnelle qui aide les Canadiens à s'épanouir et les entreprises à rester compétitives dans un monde en rapide évolution.



## Ce que nous examinons

### Phase 1 (février-mai 2023) : Évaluation des besoins

La première phase visait à comprendre comment le Canada pouvait mieux aider la main-d'œuvre en milieu de carrière et les PME à s'adapter aux changements rapides du marché du travail. Le projet a examiné comment les services d'orientation professionnelle et les systèmes de formation pourraient évoluer pour aider les adultes actifs à gérer les transitions sans quitter le marché du travail. La phase 1 était guidée par cinq questions de recherche clés :

1. Quelles sont les motivations et les difficultés des travailleurs en milieu de carrière en matière de transition professionnelle ?
2. Quels sont les priorités, les objectifs et les défis des employeurs des PME en matière de développement de la main-d'œuvre ?
3. De quel soutien les travailleurs en milieu de carrière et les employeurs des PME ont-ils besoin pour relever leurs défis ?
4. Est-il possible de concevoir et de tester des modèles de services à double clientèle qui répondent aux besoins des deux groupes ?

Pour répondre à ces questions, les chercheurs ont mené une évaluation des besoins à l'aide de méthodes mixtes, en utilisant des questionnaires en ligne et des entretiens semi-structurés avec des travailleurs en milieu de carrière et des employeurs de PME à travers le Canada. Plus de 100 participants à travers le Canada ont partagé leurs expériences en matière de transition professionnelle, de participation à des formations et de défis liés au développement de la main-d'œuvre. Les données ont été recueillies et analysées par Blueprint en partenariat avec le MITT et le Douglas College.

Une analyse complémentaire de la littérature et de l'environnement a examiné l'automatisation, l'évolution démographique et les nouvelles exigences en matière de compétences, ainsi que les meilleures pratiques en matière d'orientation professionnelle et d'apprentissage des adultes. Ensemble, ces méthodes ont permis de dresser un tableau détaillé des lacunes systémiques auxquelles sont confrontées tant la main-d'œuvre à mi-carrière que les PME, confirmant la nécessité de modèles de services plus flexibles et évolutifs.

## **Phase 2 (avril-novembre 2023) : Co-conception et test de prototypes**

Sur la base des conclusions de la phase 1, la deuxième phase a testé deux prototypes de modèles de services conçus pour répondre aux besoins à la fois de la main-d'œuvre et des employeurs. Dans la phase 2, les questions suivantes ont été posées :

1. Qui étaient les participants ?
2. À quels services les participants ont-ils eu recours ? (Pour le modèle MITT uniquement.)
3. Le modèle de service répondait-il aux besoins des participants en matière d'aide à la transition professionnelle, et dans quelle mesure étaient-ils satisfaits de ce modèle ?
4. Quels ont été les premiers résultats obtenus par les participants (par exemple, amélioration de la confiance, de la motivation ou de l'état d'esprit, ou préparation à la transition professionnelle) ?
5. Quels sont les conditions de mise en œuvre, les atouts des praticiens et les ressources nécessaires pour mettre en œuvre efficacement ces modèles ?
6. Quelles améliorations ou itérations permettraient d'optimiser la livraison et l'évolutivité à l'avenir ?

Le MITT et le Douglas College ont recruté 77 travailleurs à mi-carrière, dont des immigrants, des femmes et des employés à temps plein issus de divers secteurs. Le modèle du MITT mettait l'accent sur un accompagnement personnalisé et individuel ainsi que sur une approche flexible permettant aux étudiants de quitter le programme lorsqu'ils se sentaient prêts à Winnipeg, tandis que le modèle du Douglas College dans la région métropolitaine de Vancouver proposait des ateliers de groupe, des conseils personnalisés et des modules d'apprentissage en ligne. Blueprint a dirigé l'évaluation, en intégrant des enquêtes, des entretiens, des groupes de discussion et des ateliers de co-itération avec les participants et les professionnels du développement de carrière. Les données d'entrée et de sortie ont permis de mesurer la satisfaction et les résultats, tandis que les comptes rendus des praticiens ont permis de tirer des enseignements sur la mise en œuvre et de réfléchir à la possibilité d'étendre le projet. Cette approche en deux phases, qui commence par une évaluation des besoins et se poursuit par des tests de prototypes, a permis de garantir que les modèles étaient fondés sur des données probantes et axés sur les utilisateurs. En mettant l'accent à la fois sur la main-d'œuvre à mi-carrière et sur les PME, le projet visait à combler le fossé systémique entre les besoins des employés en matière de développement de carrière et la capacité des employeurs à les soutenir, en promouvant un modèle plus intégré et plus réactif d'apprentissage tout au long de la vie et de planification de la main-d'œuvre.

## **Ce que nous apprenons**

### **Phase 1 (février-mai 2023) : Évaluation des besoins**

### **La main-d'œuvre à mi-carrière souhaite évoluer, mais manque de mesures de soutien accessibles, pertinentes et susceptibles de renforcer son assurance**

Les données issues des enquêtes et des entretiens ont révélé que de nombreux adultes actifs étaient motivés pour améliorer leur carrière, mais ne savaient pas par où commencer. Les participants ont déclaré disposer de peu de temps, d'argent et d'informations sur les programmes fiables, et beaucoup ont exprimé leur manque de confiance dans leur capacité à gérer le changement. La main-d'œuvre immigrée et racialisée, en particulier, a mentionné les obstacles liés à la reconnaissance des titres de compétences et la difficulté de transformer l'expérience acquise en nouvelles opportunités. Ces résultats ont confirmé que la main-d'œuvre à mi-carrière est souvent négligée par les systèmes d'emploi et de formation existants au Canada.

### **Les PME sont confrontées à des pressions en matière de main-d'œuvre, mais elles n'ont pas les capacités nécessaires pour mettre en place une planification et une formation structurées**

Les employeurs ont systématiquement identifié des difficultés en matière de recrutement et de fidélisation, en particulier pour les postes spécialisés et techniques. La plupart des PME interrogées ont déclaré ne pas disposer d'un service RH dédié ni des ressources nécessaires pour prévoir leurs besoins en compétences. Elles ont plutôt eu recours à des pratiques d'embauche informelles et à court terme. Même lorsque les propriétaires reconnaissaient l'importance de la formation, beaucoup ne savaient pas comment obtenir un financement ou élaborer des plans de développement. L'évaluation a révélé un vif intérêt de la part des employeurs pour les outils pratiques et les services de conseil qui les aident à planifier leurs besoins futurs en main-d'œuvre.

### **La main-d'œuvre et les employeurs voient l'intérêt des approches flexibles, pratiques et personnalisées**

Les deux groupes ont souligné que toute solution efficace doit être facile d'accès, peu coûteuse et adaptable à des emplois du temps chargés. La population active a préféré des options d'apprentissage plus courtes et modulaires axées sur les « compétences fondamentales » telles que l'adaptabilité, la communication et la résolution de problèmes. Les employeurs recherchaient des ressources clés en main, notamment des modèles, des ateliers et du coaching, adaptées à leur temps limité. La convergence de ces préférences a mis en évidence un intérêt commun pour des aides au développement de carrière plus réactives et personnalisables.

### **La confiance en soi et les compétences en matière d'orientation professionnelle sont tout aussi importantes que l'amélioration des compétences techniques**

Une observation clé était que de nombreux participants en milieu de carrière recherchaient non seulement de nouvelles compétences, mais aussi une préparation psychologique à la transition. L'auto-efficacité, la définition d'objectifs et la conscience des compétences transférables sont apparues comme des facteurs déterminants dans la décision de la main-d'œuvre de suivre une formation ou de changer d'emploi. Cela souligne l'importance d'intégrer des mesures visant à renforcer la confiance en soi et à faciliter l'orientation professionnelle dans les programmes futurs.

## **Le Canada a besoin d'un modèle intégré à double clientèle qui serve à la fois la main-d'œuvre et les PME**

Les résultats de 25 entretiens et de deux enquêtes nationales ont révélé que les services actuels traitent la main-d'œuvre et les employeurs comme des publics distincts, ce qui entraîne des inefficacités et des occasions manquées d'harmonisation. La recherche a démontré qu'un modèle conjoint associant l'accompagnement professionnel des individus à des outils de planification des effectifs pour les PME permettrait de mieux faire correspondre l'offre et la demande de compétences. Ces résultats ont servi de base à la phase 2, au cours de laquelle des prototypes de ces modèles à double client ont été conçus conjointement et testés dans des conditions réelles.

### **Phase 2 (avril-novembre 2023) : Co-conception et test de prototypes**

#### **Le prototypage a validé la nécessité de disposer de supports flexibles, centrés sur l'humain, alliant structure et personnalisation**

Sur les deux sites pilotes, 77 participants en milieu de carrière — 47 au Douglas College et 30 au MITT — ont testé deux modèles de service pendant six à douze semaines. Les deux prototypes ont démontré que la combinaison d'ateliers de groupe, de consultations individuelles et de ressources autonomes peut aider les adultes en milieu de carrière à renforcer leur confiance, à clarifier leurs objectifs et à agir en vue d'une transition. Les répondants du Douglas College ont affiché des taux de satisfaction de 84 % à 96 % à l'égard des composantes des ateliers ; les répondants du MITT ont évalué les composantes des services entre 90 % et 100 %.

#### **Les participants ont déclaré avoir davantage confiance en eux, être plus clairs et plus motivés pour gérer leur transition professionnelle**

Parmi les participants du Douglas College, 84 % ont déclaré que le programme leur avait permis de mieux comprendre leurs propres besoins professionnels, 80 % se sentaient plus aptes à prendre des décisions éclairées en matière de carrière et 80 % avaient acquis la confiance nécessaire pour passer à l'étape suivante. Les participants au programme MITT ont rapporté des résultats encore plus élevés, puisque 95 % d'entre eux ont déclaré que le programme avait renforcé leur confiance et 90 % ont déclaré qu'il avait amélioré leur prise de décision.

Dans les deux modèles, les personnes interrogées ont décrit comment elles ont transformé l'incertitude en opportunité, élaboré des plans d'action personnalisés et retrouvé un sentiment de contrôle sur leur carrière.

#### **Les relations de confiance établies avec les professionnels du développement de carrière ont joué un rôle central dans l'obtention de résultats positifs**

Au Douglas College, 92 % des répondants ont eu recours à des services de counseling individuel, et 95 % d'entre eux ont déclaré que ces services offraient des conseils personnalisés et un environnement sécuritaire et favorable. Les participants au programme MITT ont fait écho à ces commentaires, 100 % d'entre eux déclarant que les services offraient un espace positif et encourageant et 100 % décrivant des relations solides avec les professionnels du développement de carrière. Les praticiens ont mis l'accent sur l'empathie, la compétence culturelle et le coaching axé sur les points forts, particulièrement importants pour les immigrants confrontés à des obstacles liés aux diplômes et à la langue.

## **Les participants et les professionnels du développement de carrière ont identifié des possibilités de renforcer les modèles**

Les participants du Douglas College ont recommandé des informations plus complètes sur le marché du travail, davantage de séance en présentiel, des ateliers plus longs et un suivi après le programme. Les participants au programme MITT ont demandé un engagement plus fort de la part des employeurs, davantage d'opportunités de réseautage et un soutien en matière d'image de marque professionnelle et de littératie financière. Les professionnels du développement de carrière des deux établissements ont fait remarquer que le temps limité consacré au soutien individuel et au suivi limitait leur capacité à suivre les plans d'action.

## **Le modèle à double client semble prometteur pour développer des services intégrés en matière de main-d'œuvre**

Les deux prototypes ont démontré comment des modèles flexibles et axés sur l'utilisateur peuvent concilier les besoins de la main-d'œuvre et ceux des employeurs. Les participants ont apprécié l'apprentissage pratique et appliqué ainsi que le coaching personnalisé qui leur ont permis de renforcer leur efficacité personnelle et leur résilience dans leur carrière. Les professionnels du développement de carrière ont vu le potentiel d'étendre cette approche grâce à des outils autoguidés et à des plateformes de systèmes de gestion de l'apprentissage évolutives, jetant ainsi les bases des phases futures qui permettront d'approfondir l'implication des employeurs et de mesurer les résultats à plus long terme en 2024-2025.

## **★ Pourquoi c'est important**

La main-d'œuvre canadienne connaît actuellement des bouleversements sans précédent, sous l'effet des changements technologiques rapides, de l'automatisation, des changements démographiques et de la restructuration post-pandémique. Des millions de travailleurs, en particulier ceux en milieu de carrière, doivent désormais s'adapter à l'évolution des compétences requises ou se reconvertis dans des fonctions entièrement nouvelles. Pourtant, les systèmes d'emploi et de formation du pays restent largement réactifs, conçus pour les personnes à la recherche d'un emploi au chômage plutôt que pour les travailleurs salariés ou précaires qui cherchent à anticiper les changements. Les PME, qui emploient plus de la moitié de la main-d'œuvre canadienne, sont confrontées à des défis similaires.

Beaucoup n'ont pas la capacité, les ressources ou les outils nécessaires pour planifier leurs besoins futurs en matière de compétences. Le projet Mid-Career Transitions fournit des informations essentielles sur la manière de combler cette lacune du système, en éclairant les politiques et les pratiques qui façonnent l'avenir de la résilience de la main-d'œuvre au Canada.



**État des compétences:**  
**De meilleures transitions sur le marché du travail pour la main-d'œuvre en milieu de carrière**

Le projet a révélé que la main-d'œuvre à mi-carrière a besoin de plus qu'une formation technique : elle a besoin de confiance, de compétences en orientation professionnelle et de conseils personnalisés pour envisager de nouvelles voies et passer à l'action. Sur les deux sites pilotes, plus de 90 % des participants ont déclaré que le coaching personnalisé les avait aidés à clarifier leurs objectifs, à renforcer leur confiance et à mieux se préparer au changement. Ces résultats remettent en question la conception traditionnelle des programmes de perfectionnement professionnel, qui mettent souvent l'accent sur l'obtention de diplômes plutôt que sur le soutien comportemental et motivationnel. Pour les praticiens, l'idée clé est que le développement de carrière est à la fois cognitif et émotionnel, car la main-d'œuvre doit se percevoir comme capable d'évoluer avant de pouvoir s'engager dans cette voie. Les futurs programmes destinés à la main-d'œuvre devraient intégrer des éléments de coaching, de réflexion et d'auto-efficacité parallèlement à l'enseignement des compétences.

La phase 1 a révélé que la main-d'œuvre immigrée, racialisée et les femmes sont confrontées à des obstacles multiples qui entravent leur avancement, notamment la non-reconnaissance des diplômes, l'accès limité aux formations financées par les employeurs et les contraintes de temps ou financières. La phase 2 a démontré que des services d'orientation professionnelle adaptés à la culture et des formats d'apprentissage modulaires et flexibles peuvent contribuer à atténuer ces obstacles. Par exemple, les immigrants participant au prototype MITT ont déclaré se sentir « considérés et soutenus » grâce à un accompagnement individuel qui valorisait leur expérience antérieure. Cela suggère qu'une conception inclusive qui adapte les services à l'expérience vécue est un élément essentiel pour favoriser des transitions professionnelles équitables. Les décideurs politiques et les prestataires de formation devraient donc investir dans des interventions qui combinent accessibilité (par exemple, flexibilité de l'offre, options en ligne) et personnalisation (par exemple, accompagnement ciblé, aides adaptées à la langue).

Les PME restent le pilier de l'économie canadienne, mais la phase 1 a confirmé que la plupart d'entre elles fonctionnent sans service officiel des ressources humaines ni planification de la main-d'œuvre. Cela limite leur capacité à prévoir les besoins en compétences ou à participer à des initiatives de formation. Les consultations menées auprès des employeurs dans le cadre du projet ont révélé que les PME accordent davantage d'importance aux aides pratiques et rapides, telles que les modèles de planification, les informations de formation sélectionnées et les ateliers de conseil, qu'aux conseils généraux en matière de politique. Ces résultats suggèrent que les futures interventions axées sur les PME devraient passer d'une sensibilisation à un soutien pratique et appliqué.

Les gouvernements et les associations professionnelles pourraient amplifier l'impact en intégrant des outils de planification des effectifs dans les réseaux locaux de services aux entreprises ou les chambres de commerce, afin de garantir que les PME puissent bénéficier d'un soutien pratique sans charge administrative supplémentaire.

---

Pour aider les personnes déplacées en milieu de carrière, il faut bien comprendre les obstacles et les difficultés qu'elles rencontrent et s'efforcer de tirer parti des compétences très appréciées acquises au fil des années de travail et d'expérience de la vie.

[Lire le rapport](#)

De plus, l'une des leçons essentielles tirées du projet est que le développement de carrière et le développement de la main-d'œuvre sont les deux faces d'une même médaille. Les systèmes fédéral et provinciaux actuels traitent la main-d'œuvre et les employeurs comme des clients distincts, ce qui entraîne des chevauchements et des inefficacités. Le succès des prototypes à double clientèle du MITT et du Douglas College démontre que l'intégration de ces perspectives peut produire de meilleurs résultats pour les deux parties. Cela a des implications directes sur les politiques et le financement : les services d'orientation professionnelle et d'aide à l'emploi pourraient évoluer vers des modèles multi-clients, plutôt que mono-client, associant l'accompagnement individuel à l'engagement des employeurs. Un tel alignement rendrait le système de main-d'œuvre canadien plus agile pour répondre aux changements économiques rapides, qu'ils soient liés à l'automatisation, à la transition verte ou à la mobilité de la population.

L'approche itérative du projet, qui commence par une évaluation des besoins nationaux et évolue vers des prototypes co-conçus, offre un modèle pour développer l'innovation de manière responsable. Le cadre d'évaluation de Blueprint, qui combinait des enquêtes, des entretiens et les commentaires des praticiens, a démontré que l'apprentissage continu entre les chercheurs, les praticiens et les participants est essentiel pour améliorer les interventions. Ce modèle d'apprentissage peut guider les gouvernements et les bailleurs de fonds vers des cadres politiques adaptatifs qui évoluent en temps réel, fondés sur des données probantes plutôt que sur des programmes fixes.

L'économie canadienne est confrontée à plusieurs défis simultanés : pénurie de main-d'œuvre, vieillissement de la population active, pressions sur le marché immobilier et transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Chacune de ces tendances nécessite des travailleurs capables de passer d'un rôle, d'un secteur et d'une technologie à l'autre. Le projet Mid-Career Transitions montre que la préparation à un tel changement passe par l'assurance, les relations et les compétences. En créant des passerelles permettant aux adultes qui travaillent de s'adapter *sans* quitter le marché du travail, ce projet promeut une vision nationale de l'apprentissage tout au long de la vie qui favorise la productivité, l'équité et l'inclusion.

Les gouvernements, les commissions de main-d'œuvre, les établissements d'enseignement postsecondaire et les associations industrielles ont tous un intérêt dans cet apprentissage. Les décideurs politiques peuvent utiliser ces informations pour concevoir des modèles de financement intégrés qui relient les services d'orientation professionnelle au développement de la main-d'œuvre dans les PME. Les employeurs peuvent adapter certains éléments des prototypes afin de renforcer la fidélisation et la croissance des employés. De plus, les éducateurs et les professionnels du développement de carrière peuvent intégrer des principes de conception flexibles et centrés sur l'apprenant dans les nouveaux programmes de formation et de reconversion professionnelle.

En fin de compte, ce projet confirme que la réussite des transitions dépend de systèmes qui répondent aux besoins des personnes telles qu'elles sont : des travailleurs aux expériences diverses, des employeurs aux capacités limitées et des praticiens qui font le lien entre les deux. Ensemble, les deux phases du projet démontrent que des approches intégrées, centrées sur l'utilisateur et fondées sur les relations, qui servent à la fois la main-d'œuvre et les employeurs, sont essentielles pour bâtir un écosystème de compétences plus agile et plus inclusif. La prospérité future du Canada dépend de la mise en œuvre de tels modèles à l'échelle nationale, afin de garantir que chaque travailleur et chaque entreprise puisse s'adapter et prospérer dans un monde du travail en pleine transformation.

## ► Prochaines étapes

Un rapport final sur le projet, qui sera publié en novembre 2025, rendra compte des adaptations apportées aux deux modèles au cours de la période 2024-2025. À mesure que de nouvelles cohortes de travailleurs participeront, de nouvelles perspectives émergeront et des améliorations seront apportées en fonction des commentaires des participants et des praticiens. L'engagement des employeurs envers le MITT et le Douglas College s'est accru tout au long de l'année 2024 et a continué de se développer en 2025. Les partenaires continueront d'étudier les résultats pour la main-d'œuvre et les employeurs, en examinant comment ceux-ci évoluent à mesure que les modèles sont mis en œuvre. Les ressources du projet, notamment le matériel de formation, les outils d'accompagnement professionnel et les ressources destinées aux employeurs, continuent d'être activement utilisées et d'alimenter la planification de la mise en œuvre et de l'extension du projet.

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

Moghaddas, M. (2025). Project Insights Report : Transitions de carrière à mi-parcours du PPA, Blueprint, Institut des métiers et de la technologie du Manitoba et Douglas College. Toronto : Centre des Compétences futures : <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/midcareer-transitions/>

Funded by the  
Government of Canada's  
Future Skills Program



Projet sur les Parcours professionnels adaptés (PPA) Transitions en milieu de carrière 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.

Remerciements aux communautés autochtones

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures