



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Invest Talent: faire du Grand Vancouver un pôle d'emploi majeur



PARTENAIRES
Invest Vancouver



EMPLACEMENTS
Colombie Britannique



FONDS VERSÉS
480 500 \$



PUBLIÉ
Juin 2026



COLLABORATEUR
Valeria Duarte

☰ Sommaire

Les secteurs à forte croissance du Grand Vancouver, notamment la construction et les métiers spécialisés, les technologies et le numérique, ainsi que la santé et les sciences de la vie, font face à de persistantes pénuries de main-d'œuvre que les systèmes actuels de développement des compétences ne permettent pas de combler. Invest Vancouver a conçu l'initiative Invest Talent afin d'expérimenter une approche novatrice : s'appuyer sur la demande des employeurs, assurer une coordination intersectorielle et mettre en relation des candidats qualifiés avec des occasions d'emploi précises, le tout en agissant comme un fédérateur régional neutre.

Le projet pilote de 2025, évalué par DARO Consulting, s'est concentré sur deux pôles d'employeurs sectoriels : MedTech et Cybersecurity. Le pôle MedTech a fourni une preuve de concept concluante : une courte formation co-conçue et dispensée à 114 demandeurs d'emploi a généré 30 candidatures accélérées en l'espace d'un mois. De plus, 87 % des participants étaient issus de groupes dignes d'équité.

Ce projet pilote démontre qu'un développement des compétences axé sur la demande et piloté par des intermédiaires peut générer des résultats rapides, atteindre les populations sous-représentées et produire des données stratégiques directement exploitables par les chercheurs d'emploi et les organismes de main-d'œuvre.

PERSPECTIVES CLÉS

1

En l'espace d'un mois, 26 % des diplômés de la formation MedTech ont franchi les étapes de présélection pour accéder aux phases finales de recrutement. Cela prouve qu'une courte intervention de trois heures suffit à propulser efficacement des chercheurs d'emploi vers des secteurs en forte croissance.

2

Les obstacles à l'entrée dans les secteurs technologiques découlent souvent d'un déficit d'information plutôt que d'un écart de compétences. Aider les chercheurs d'emploi à valoriser leurs compétences transférables constitue une mesure à faible coût et à fort impact.

3

Un intermédiaire neutre est indispensable pour mettre en place des viviers de talents évolutifs. Si les employeurs à forte croissance cernent bien leurs besoins en recrutement, ils manquent de ressources pour fédérer les entreprises, les prestataires de formation et les organismes de main-d'œuvre autour de projets communs.

▶ L'enjeu

La croissance économique à long terme et la compétitivité internationale de la région métropolitaine de Vancouver sont compromises par une crise des talents qui ne cesse de s'intensifier. Pour les secteurs à forte croissance tournés vers l'exportation, tels que la technologie, les technologies propres et les sciences de la vie, la rareté de la main-d'œuvre, le manque de préparation au marché du travail et les frictions à l'embauche constituent systématiquement des contraintes de premier ordre.

Face à un défi d'une telle envergure, la Colombie-Britannique anticipe plus d'un million d'ouvertures de postes d'ici dix ans, la région métropolitaine de Vancouver devant en absorber à elle seule quelque 625 600. Ces projections reflètent tant les pressions démographiques que le rythme d'évolution des compétences requises, en particulier à mesure que les employeurs intègrent de nouvelles technologies, comme l'intelligence artificielle, au cœur de leurs activités.

Les initiatives traditionnelles de développement des compétences ne sont pas adaptées au rythme effréné de l'innovation. Les programmes de formation ont tendance à être axés sur l'offre et conçus en fonction de cycles de financement fixes, ce qui limite leur capacité à s'adapter en temps réel à l'évolution des besoins des employeurs. Il en résulte un écosystème fragmenté où les programmes fonctionnent en vase clos, sans coordination à l'échelle régionale ni mécanisme garantissant un accès équitable au perfectionnement des compétences pour les travailleurs issus de groupes sous-représentés.



Ce que nous examinons

Le projet pilote Invest Talent a été conçu et mis en œuvre pour tester une approche du développement de la main-d'œuvre axée sur la demande régionale, plutôt que de bâtir des programmes de formation en fonction de l'offre de cours existante. L'évaluation indépendante du projet pilote, réalisée par DARO Consulting, s'est articulée autour de trois grands axes :

1. Quels types de conditions et de structures favorisent une collaboration efficace entre les employeurs, les prestataires de formation, les organismes de main-d'œuvre et les organisations communautaires afin de stimuler le développement des talents régionaux et d'attirer les investissements ?
2. Quelles approches de jumelage des compétences répondent efficacement aux besoins des employeurs à court terme, et quels sont les facteurs déterminants pour assurer la transition professionnelle réussie des candidats ?
3. Comment produire, partager et exploiter les données sur le marché du travail afin d'appuyer cette initiative et de favoriser des transitions professionnelles réussies ?

Les activités ont été déployées au sein de deux pôles d'employeurs sectoriels : l'un dédié à la cybersécurité et l'autre aux technologies médicales (fabrication de dispositifs médicaux). Bien que le pôle Cybersécurité n'ait pas finalisé de parcours complet de formation durant la phase pilote, le pôle MedTech a constitué la principale preuve de concept du projet. Sous la coordination d'Invest Vancouver, plusieurs acteurs se sont associés pour co-concevoir et dispenser un programme de formation ciblé destiné aux chercheurs d'emploi souhaitant intégrer ce secteur : l'employeur phare Kardium, les partenaires de formation (Vancouver Community College et l'Alliance canadienne pour les compétences et la formation en sciences de la vie), l'association sectorielle Life Sciences BC, ainsi que les organismes de main-d'œuvre et d'établissement (WorkBC, Mosaic et la YWCA).

Deux facteurs ont limité la portée de cette évaluation. Le projet pilote a duré moins de huit mois, ce qui rend difficile l'évaluation de ses effets à long terme sur l'emploi. En raison de retards dans l'approvisionnement technologique, les données de la plateforme initialement prévues pour la collecte n'ont pu être obtenues, ce qui a nécessité un ajustement des questions d'évaluation.

✓ **Ce que nous apprenons**

Invest Vancouver a démontré que les modèles de transition sectorielle peuvent être à la fois efficaces et inclusifs

Le projet pilote MedTech a démontré qu'une formation courte et ciblée, conçue en fonction des besoins spécifiques des employeurs et dispensée à un groupe de demandeurs d'emploi présélectionnés, peut produire rapidement des résultats mesurables. Invest Talent s'est associé à Kardium, un fabricant de dispositifs médicaux, pour concevoir conjointement une session d'initiation portant sur les principes fondamentaux du secteur et les compétences transférables. Sur les 295 candidats inscrits, 114 ont mené à bien leur formation. En l'espace d'un mois, 30 de ces participants ont postulé chez Kardium et ont tous été propulsés vers les étapes finales du recrutement, ce qui représente un taux de conversion de 26 % entre la fin de la formation et l'embauche accélérée.

Des partenariats de confiance avec la communauté ont élargi l'accès au marché du travail pour les chercheurs d'emploi issus de groupes dignes d'équité

Ce modèle a également démontré une forte portée auprès des groupes défavorisés. Grâce à des partenariats avec les organismes de main-d'œuvre et d'établissement WorkBC, Mosaic et YWCA, l'initiative a donné la priorité, dès le départ, à l'admission de participants issus de groupes sous-représentés. Les immigrants et les nouveaux arrivants représentaient 56 % des personnes ayant manifesté leur intérêt, soit une proportion nettement supérieure à leur part dans la population générale de la région métropolitaine de Vancouver. Sur les 122 participants admis ayant fourni des données démographiques, 87 % se sont identifiés comme appartenant à des groupes méritant une attention particulière. Cela démontre que les pôles d'employeurs sectoriels peuvent ouvrir de réelles perspectives de carrières techniques à des bassins de talents souvent ignorés par les filières de recrutement traditionnelles, à condition que le recrutement soit coordonné par des intermédiaires communautaires de confiance.

Le projet pilote a démontré que les initiatives régionales de développement de la main-d'œuvre gagnent en efficacité lorsqu'une organisation pivot assure la synergie entre les partenaires

Pendant la phase pilote, Invest Vancouver a agi comme un intermédiaire clé en cartographiant la demande intersectorielle et en coordonnant la logistique entre les prestataires de formation et les organismes de main-d'œuvre. Lors d'une collaboration directe avec WorkBC, l'organisme provincial de développement de la main-d'œuvre chargé de cibler les besoins en talents et les compétences transférables de la filière MedTech, le personnel de l'agence a souligné l'utilité de ce niveau de spécificité. En effet, connaître précisément l'employeur qui recrute, les postes à pourvoir, le calendrier et les compétences transférables requises tranche radicalement avec les informations sectorielles globales qu'il reçoit habituellement. Cela a changé leur façon de travailler avec les demandeurs d'emploi. Les employeurs ont dressé un constat similaire, soulignant que la coordination interne d'une telle collaboration multipartite s'avérerait d'une complexité et d'un coût prohibitifs. Selon eux, le succès de l'initiative repose entièrement sur le réseau de relations préexistant et l'expertise régionale d'Invest Vancouver.

Bâtir une relation de confiance avant de déployer la technologie a révélé des perspectives uniques, indécélables par les seules données factuelles

À l'origine, ce projet pilote avait été conçu autour d'une plateforme basée sur l'intelligence artificielle destinée à gérer et à suivre les données relatives au personnel. L'évaluation technique ayant montré que le logiciel ne sécurisait pas assez les données des participants, l'équipe a choisi une approche plus simple : le dialogue direct avec les employeurs. Une fois la confiance établie, les employeurs ont partagé des perspectives inédites que les annonces d'emploi et les rapports économiques ne pouvaient révéler, notamment leurs futurs plans d'embauche, leurs difficultés de recrutement, ainsi que des compétences transférables issues d'autres secteurs d'activité. En donnant la priorité aux relations humaines, l'équipe a gagné en rapidité, réduit ses dépenses et généré davantage d'informations exploitables qu'une plateforme technologique ne l'aurait fait. Cette approche a également permis de poser des bases plus solides pour toute future solution numérique. En effet, plutôt que de développer un logiciel à partir d'hypothèses, l'équipe a observé les flux d'information réels entre les employeurs, les agences pour l'emploi et les prestataires de formation, permettant ainsi de définir les besoins technologiques futurs.

Des formations courtes et ciblées ont favorisé la reconversion réussie de candidats aux profils atypiques vers des secteurs techniques

Dans le cadre du projet pilote « Invest Talent », un atelier de trois heures a permis d'initier à la fabrication de dispositifs médicaux des demandeurs d'emploi issus d'autres secteurs, tels que le commerce de détail et les services. En exposant le quotidien des environnements de travail et la transférabilité des compétences existantes, cette session a permis de réduire la distance perçue entre les demandeurs d'emploi et un secteur qu'ils jugeaient jusqu'alors inaccessible. Ainsi, un participant sans bagage scientifique, qui anticipait plusieurs années d'études supplémentaires, a reçu une offre d'emploi quelques semaines seulement après la fin de sa formation. Les conseillers des agences de l'emploi ont indiqué que cette session avait fait évoluer leur perception des profils pouvant être orientés vers ces postes. Les données quantitatives confirment cette tendance : 91,3 % des participants ont estimé que cette formation était bénéfique pour leur évolution professionnelle. Cela suggère qu'une part importante des freins à l'accès aux secteurs techniques ne relève pas des lacunes en matière de compétences, mais plutôt d'un manque d'information. Les candidats ne postulent pas par manque de sensibilisation à l'accessibilité de ces métiers, tandis que les employeurs ne les perçoivent pas comme des profils potentiels faute de mécanisme pour formaliser ce lien. Des interventions ciblées et bien conçues, visant à combler ce fossé, comptent parmi les leviers les plus rentables pour orienter les demandeurs d'emploi sous-représentés vers des secteurs porteurs.

★ Pourquoi c'est important

Le projet pilote « Invest Talent » a démontré l'efficacité des pôles d'emploi pilotés par les employeurs pour rapprocher les demandeurs d'emploi issus de groupes sous-représentés des secteurs porteurs. En fédérant les employeurs, les organismes de formation et les agences de l'emploi, ce projet pilote a prouvé que des interventions même modestes, mais ciblées, permettent d'aboutir rapidement à des reconversions réussies et à de nouvelles opportunités d'embauche. Ce modèle offre un fort potentiel de déploiement et d'essaimage pour un impact accru. Il pourrait en effet s'adapter à diverses régions du Canada, à l'instar d'initiatives internationales qui mobilisent les employeurs et les systèmes de formation autour des besoins du marché du travail.



État des compétences : Qualité de l'emploi

Improving quality of work, through better wages and benefits, social environments, security, safety, and inclusion, alongside skills and professional development is one part of a larger strategy to address these labour shortages.

[Lire le rapport](#)

L'un des principaux enseignements de ce projet pilote met en évidence la nécessité d'intermédiaires pour coordonner le système. La mobilisation des employeurs, la gestion des partenariats, l'adéquation au marché du travail et la coordination intersectorielle, essentielles à la création de viviers de talents efficaces, exigent un financement dédié aux organismes chargés de coordonner les employeurs, les prestataires de formation et les partenaires communautaires. Le Canada a historiquement sous-investi dans cette fonction d'intermédiation, alors même que les employeurs manquent souvent de temps, d'incitatifs et de la perspective régionale nécessaires pour structurer, par leurs propres moyens, des bassins de talents à l'échelle du système.

En conclusion, cette étude révèle un élément qui fait souvent défaut aux initiatives de développement de la main-d'œuvre : les relations et l'infrastructure de coordination indispensables au succès des efforts de formation et de développement des compétences. La participation d'organismes communautaires tels que Mosaic et la YWCA a été déterminante dans la réussite du recrutement de groupes en quête d'équité. Invest Vancouver, en tant qu'intermédiaire, a joué le rôle de catalyseur permettant de traduire la demande des employeurs en actions concrètes. Considérer ces fonctions comme des investissements stratégiques est indispensable pour pérenniser ce modèle et faciliter la transition de groupes prioritaires, tels que les jeunes et les nouveaux arrivants, vers des secteurs porteurs.

► Prochaines étapes

Fort de ce succès, le Centre des Compétences futures soutient Invest Talent afin d'officialiser l'expansion de son pôle de cybersécurité. Cette prochaine phase mobilisera les employeurs pour co-concevoir des formations ciblées répondant à des besoins concrets de recrutement, le tout financé par un modèle hybride mêlant investissements publics et partage des coûts.

Le pôle MedTech continue également de susciter un vif intérêt. Les entreprises partenaires ont exprimé un vif intérêt pour des parcours de formation plus longs et plus approfondis. Cela requerra toutefois un soutien accru de la part d'un plus large éventail de bailleurs de fonds ainsi qu'une démonstration continue du rendement des investissements du modèle.

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

Duarte, V. (2026). Rapport sur les perspectives du projet : Accélérateur régional de talents : faire du Grand Vancouver un pôle d'emploi majeur. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/invest-talent/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Invest Talent: faire du Grand Vancouver un pôle d'emploi majeur 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.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures