



**Future  
Skills  
Centre**

Centre des  
**Compétences  
futures**

## RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

# Un moteur d'inclusion sur le marché du travail pour les jeunes réfugiés en Nouvelle-Écosse



### **PARTENAIRES**

Atlantic Region  
Association of  
Immigrant Serving  
Agencies (ARISA)



### **EMPLACEMENTS**

Nouvelle-Écosse



### **FONDS VERSÉS**

97 200 \$



### **PUBLIÉ**

Juin 2026



### **COLLABORATEUR**

Auteur du rapport :  
Milad Moghaddas  
Reviewers/approvers:  
Laura McDonough

## **Sommaire**

Les jeunes réfugiés représentent un groupe démographique en forte croissance et d'une grande importance économique pour les provinces de l'Atlantique; ils se heurtent toutefois à des obstacles multiples et intersectionnels face à leur insertion professionnelle. Ces barrières incluent l'interruption des parcours scolaires, une maîtrise limitée de l'anglais ou du français, la faiblesse des réseaux de socialisation et une méconnaissance de la culture de travail canadienne. Malgré ces obstacles, les jeunes réfugiés apportent une contribution considérable à l'économie de la région et affichent un taux de rétention élevé sur le long terme. Environ 44 % des réfugiés accueillis en Nouvelle-Écosse au cours de la dernière décennie avaient moins de 18 ans. Ces réalités soulignent la nécessité de mettre en place des mesures d'accompagnement à l'emploi fondées sur des données probantes et adaptées à leurs expériences particulières.

Ce projet a examiné comment les fournisseurs de services d'établissement peuvent concevoir et offrir des programmes d'emploi efficaces pour les jeunes réfugiés, à travers l'analyse de deux modèles éprouvés : le Projet d'employabilité des jeunes immigrants (IYEP) et le Projet d'exploration de carrières pour les jeunes immigrants (IYCEP). L'étude visait à déterminer les éléments de programme favorisant l'insertion professionnelle, les retombées pour les jeunes et les employeurs, l'efficacité des services d'accompagnement intégrés pour atténuer les obstacles directs et indirects, ainsi que les possibilités d'adaptation ou de mise à l'échelle de ces pratiques au sein de l'écosystème de l'emploi. La méthodologie s'appuyait sur des entretiens et des groupes de discussion menés auprès de jeunes réfugiés, de membres du personnel et d'employeurs, sur l'analyse de la documentation de programme et des données d'évaluation, ainsi que sur l'accompagnement continu d'un comité consultatif de jeunes.

Les conclusions indiquent que les programmes performants articulent trois composantes fondamentales, l'acquisition de connaissances, les stages professionnels rémunérés et la planification d'un plan d'action de carrière, le tout soutenu par des services d'accompagnement intégrés et une gestion de cas continue. Les jeunes ont atteint des résultats tant sur le plan professionnel (emplois permanents, expérience de travail canadienne, développement des compétences) que sur le plan de l'intégration (élargissement des réseaux sociaux, renforcement de la confiance en soi, amélioration de la fluidité linguistique). Les employeurs ont également fait état de retombées positives, constatant notamment l'adoption de pratiques plus inclusives en milieu de travail et une volonté accrue d'embaucher des personnes issues de groupes sous-représentés.

Ces enseignements sont cruciaux, car ils proposent un cadre pratique fondé sur des données probantes pour bâtir des parcours d'insertion professionnelle inclusifs pour les jeunes réfugiés. Il s'agit d'une étape essentielle pour pallier les pénuries de main-d'œuvre, favoriser la rétention des nouveaux arrivants et renforcer l'inclusion communautaire en Nouvelle-Écosse et partout au Canada.

### PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Au cours de la dernière décennie, 44 % des réfugiés admis en Nouvelle-Écosse avaient moins de 18 ans; un constat qui met en lumière la nécessité de programmes d'emploi favorisant l'insertion professionnelle d'une population jeune en pleine croissance.
- 2 Les programmes d'emploi s'avèrent particulièrement efficaces lorsqu'ils sont intégrés à un système coordonné de services d'accompagnement globaux, permettant d'atténuer à la fois les barrières directes et indirectes à l'inclusion des jeunes réfugiés sur le marché du travail.
- 3 L'engagement des employeurs s'accroît lorsque les programmes proposent un accompagnement structuré et des mesures incitatives, telles que des subventions salariales; cette approche favorise des pratiques d'embauche plus inclusives et consolide les partenariats à long terme.

## L'enjeu

Les jeunes réfugiés constituent une population distincte de nouveaux arrivants dont l'intégration réussie sur le marché du travail est essentielle à la vitalité économique et sociale du Canada atlantique. Le Canada a accueilli près de 77 000 réfugiés en 2024, la Nouvelle-Écosse en ayant accueilli plus de 1 200 cette année-là, dont une grande partie étaient des jeunes. Alors que seulement 19 % de la population totale de la province a moins de 20 ans, près de 44 % des réfugiés admis en Nouvelle-Écosse au cours de la dernière décennie avaient moins de 18 ans. Cette réalité démographique fait des jeunes réfugiés une main-d'œuvre essentielle pour l'avenir. De plus, les personnes réfugiées affichent des taux de rétention particulièrement élevés dans la région de l'Atlantique : 86 % des réfugiés admis en Nouvelle-Écosse en 2016 résidaient toujours dans la province cinq ans plus tard, un chiffre qui dépasse de loin les taux de rétention des immigrants économiques. Il est donc essentiel de renforcer les perspectives d'emploi des jeunes réfugiés, non seulement pour pallier les pénuries de main-d'œuvre régionales, mais aussi pour soutenir la croissance démographique à long terme et la résilience économique.

Pourtant, les jeunes réfugiés se heurtent à de multiples obstacles, qui se recoupent, pour accéder au marché du travail. Beaucoup ont connu des interruptions dans leur scolarité, un accès irrégulier à la formation professionnelle ou des traumatismes liés aux conflits, aux déplacements forcés ou à la discrimination. Certains ont une maîtrise limitée de l'anglais ou du français, un réseau social restreint et ne connaissent pas bien les normes et les attentes du milieu de travail canadien. De plus, les jeunes se heurtent fréquemment à d'autres barrières, telles que l'absence d'expérience de travail canadienne, la complexité des démarches de recherche d'emploi, les contraintes de transport ainsi qu'un accès limité aux certifications professionnelles ou aux réseaux d'employeurs. Ces défis sont exacerbés pour les jeunes réfugiés racisés, qui peuvent se heurter à des préjugés et à des barrières institutionnelles supplémentaires.

Bien que des initiatives comme le Projet d'employabilité des jeunes immigrants (IYEP) et le Projet d'exploration de carrières pour les jeunes immigrants (IYCEP) de l'Association des services aux immigrants de la Nouvelle-Écosse (ISANS) aient favorisé la transition des jeunes réfugiés vers l'emploi, les recommandations fondées sur des données probantes issues d'évaluations antérieures n'ont pas encore été intégrées à l'échelle systémique. La plupart des programmes d'emploi destinés aux jeunes nouveaux arrivants fonctionnent encore de manière cloisonnée; ils manquent de cadres de référence solides pour articuler le développement des compétences avec un soutien global, l'engagement des employeurs et une prestation de services adaptée aux réalités culturelles. Cette fragmentation limite la capacité du secteur de l'établissement et de l'écosystème de l'emploi au sens large à lever l'éventail complet des obstacles sociaux, structurels et économiques auxquels se heurtent les jeunes réfugiés.



## Ce que nous examinons

Ce projet a analysé les moyens de renforcer l'efficacité des programmes d'emploi afin de mieux soutenir l'insertion professionnelle des jeunes réfugiés dans la région de l'Atlantique. Cette étude s'est appuyée sur le Projet d'employabilité des jeunes immigrants (IYEP) et le Projet d'exploration de carrières pour les jeunes immigrants (IYCEP) à titre d'études de cas. L'étude visait à cerner les composantes clés des programmes axés sur les compétences qui s'avèrent efficaces, les résultats associés à ces modèles, ainsi que les conditions requises pour leur adaptation ou leur transférabilité dans d'autres contextes. La question de recherche directrice du projet était la suivante : Comment les prestataires de services d'aide à l'établissement peuvent-ils concevoir des programmes d'employabilité fondés sur des données probantes afin d'optimiser l'inclusion des jeunes réfugiés sur le marché du travail de la région de l'Atlantique ? En d'autres termes, quelles sont les caractéristiques des programmes d'employabilité efficaces destinés aux jeunes nouveaux arrivants, et quels sont les piliers essentiels de leur réussite ?

Pour répondre à cette question, l'étude a examiné plusieurs domaines connexes : Quels sont les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les jeunes réfugiés en Nouvelle-Écosse ? En quoi les programmes d'emploi contribuent-ils concrètement à surmonter ces obstacles ? Comment les programmes d'emploi s'intègrent-ils aux mesures d'accompagnement global afin de favoriser davantage l'intégration des nouveaux arrivants ? Cette étude se penche également sur la question suivante : Quels sont les résultats en matière d'emploi et d'intégration des programmes d'aide à l'emploi destinés aux nouveaux arrivants, tant pour les jeunes réfugiés que pour les employeurs ?

D'autres questions de recherche ont été formulées afin de favoriser l'apprentissage au niveau des systèmes :

1. Quelles pratiques, stratégies et cadres de référence l'IYEP et l'IYCEP mobilisent-ils pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes réfugiés?
2. Quels aspects de l'IYEP et de l'IYCEP peuvent être mis à l'échelle et transposés par d'autres organisations à vocation sociale dans la région de l'Atlantique, et quelle est la feuille de route pour y parvenir?
3. Quels sont les résultats à long terme pour les jeunes réfugiés qui participent à des programmes de formation professionnelle tels que l'IYEP et l'IYCEP?
4. Comment intégrer les programmes axés sur le développement des compétences, tels que l'IYEP et l'IYCEP, à des services d'accompagnement globaux afin de déployer des solutions systémiques capables de réduire les barrières à l'emploi pour les réfugiés et les autres jeunes nouveaux arrivants racisés ?

S'appuyant sur une méthodologie mixte, cette étude a permis de mener 40 entretiens individuels auprès de jeunes réfugiés et quatre groupes de discussion avec des participants de l'IYEP et de l'IYCEP. De plus, cinq consultations ont été réalisées auprès du personnel de l'ISANS, cinq avec des employeurs, et dix auprès de parties prenantes externes, notamment des décideurs politiques et des éducateurs. Ces données primaires ont été complétées par des données administratives et d'évaluation recueillies par l'ISANS depuis 2017, incluant les profils démographiques, les résultats sur le plan de l'emploi et de la formation, les taux de satisfaction à l'égard des programmes ainsi que la rétroaction des employeurs.

Un comité consultatif de huit jeunes réfugiés a agi à titre de cochercheurs, orientant les décisions méthodologiques, appuyant la collecte de données, validant les thèmes émergents et veillant à ce que la recherche demeure ancrée dans leurs expériences vécues. La triangulation de ces sources de données a permis d'élaborer un cadre de mise en œuvre complet, qui témoigne d'une conception et d'une prestation de programmes efficaces, tout en intégrant des mesures de soutien holistiques pour consolider les parcours vers l'emploi des jeunes réfugiés dans la région de l'Atlantique.

## **Ce que nous apprenons**

### **Les programmes d'emploi destinés aux jeunes réfugiés favorisent à la fois l'emploi et une meilleure intégration**

D'après les entretiens, les groupes de discussion et les données de programmes, les jeunes réfugiés ont systématiquement fait état d'une amélioration de leur employabilité, d'une meilleure compréhension de la culture du milieu de travail canadien ainsi que d'un accès accru à l'expérience professionnelle, aux certifications et aux compétences techniques ciblées. Des initiatives comme l'IYEP et l'IYCEP ont aidé les jeunes à accéder à un emploi durable, à développer des compétences clés et à retourner aux études ou à suivre une formation complémentaire. Les retombées dépassent le cadre strict de l'emploi : les participants ont fait état d'un élargissement de leur réseau social, d'une confiance en soi renforcée, d'une meilleure conscience de soi ainsi que d'un sentiment d'être mieux préparés à réussir dans divers aspects de leur vie, notamment les études et l'engagement communautaire. Ces conclusions soulignent que les programmes d'emploi revêtent une double fonction : ils favorisent l'entrée sur le marché du travail tout en renforçant l'intégration sociale et psychologique.

## **Les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les jeunes réfugiés sont multiples, se recoupent et trouvent souvent leur origine dans des facteurs systémiques et conjoncturels**

L'obstacle le plus fréquemment mentionné était la connaissance limitée de la culture du milieu de travail canadien, notamment en ce qui a trait à la recherche d'emploi, à la rédaction de curriculum vitae et à la préparation aux entrevues d'embauche. L'obstacle le plus fréquemment mentionné était la connaissance limitée de la culture du milieu de travail canadien, notamment en ce qui a trait à la recherche d'emploi, à la rédaction de curriculum vitae et à la préparation aux entrevues d'embauche. Des défis propres à la région, notamment un marché de l'emploi en contraction, des obstacles liés au transport et le manque de flexibilité des employeurs, ont davantage limité l'accès au marché du travail. Il est à noter que près d'un tiers (31 %) des anciens clients ont indiqué n'avoir rencontré aucun obstacle à l'emploi, ayant décroché un travail grâce à l'accompagnement offert par le programme. Ce constat souligne l'importance d'une intervention précoce et de parcours structurés vers l'emploi.

## **L'intégration des programmes d'employabilité à un accompagnement holistique s'avère essentielle pour lever la multiplicité des obstacles auxquels font face les jeunes réfugiés**

Les jeunes réfugiés peuvent se heurter à des obstacles avant, pendant et après leur participation aux programmes, notamment en ce qui concerne l'acquisition de la langue, la santé mentale, le transport, la stabilité résidentielle ou les responsabilités de prestation de soins. Des processus d'accueil rigoureux permettent d'identifier rapidement les besoins et d'orienter au mieux les clients vers les mesures de soutien appropriées, qu'elles soient internes ou externes au programme principal d'aide à l'emploi. Le rapport souligne que les services complémentaires, tels que le soutien psychologique, la formation linguistique ou l'accompagnement scolaire, favorisent la persévérance et réduisent les facteurs de stress externes qui nuisent à la participation et au rendement professionnel. Un suivi continu après la fin du programme permet de surmonter les obstacles qui apparaissent et de consolider la stabilité à long terme de l'emploi. Un accompagnement global renforce ainsi l'efficacité et l'équité des programmes d'insertion professionnelle en garantissant leur adéquation avec les réalités vécues par les jeunes réfugiés.

## **Le succès des programmes d'insertion professionnelle repose sur trois piliers essentiels, indispensables pour préparer les jeunes réfugiés à intégrer efficacement le marché du travail**

Il ressort des données des programmes IYEP et YCEP que l'efficacité des dispositifs repose sur l'intégration de trois éléments : (1) l'acquisition de connaissances théoriques; (2) des placements professionnels rémunérés; et (3) la planification du projet professionnel. Dispensé sur une période de 10 à 15 semaines, l'apprentissage théorique permet de développer la conscience de soi, la connaissance du monde du travail et les compétences en recherche d'emploi. Les jeunes ont salué l'interactivité des approches, les certifications professionnelles (secourisme, SIMDUT) et les interventions d'experts invités. D'une durée minimale de 600 heures, ces stages ont offert aux participants des occasions concrètes de mettre en pratique leurs compétences, d'acquérir une expérience de travail canadienne et d'évoluer vers un poste permanent. Grâce à la planification de carrière, les jeunes ont bénéficié d'un soutien individualisé visant à traduire leurs objectifs en démarches concrètes vers l'emploi ou la reprise d'études. Conjointement, ces éléments permettent de renforcer les compétences de base et de sécuriser des parcours d'intégration professionnelle clairs.

## **Les programmes d'emploi favorisent l'inclusion en milieu de travail et génèrent des retombées positives pour les employeurs**

Les employeurs ayant participé aux stages ont souligné un renforcement de leur sensibilité culturelle, une capacité accrue à accompagner des employés issus de la diversité, ainsi que l'évolution de leurs pratiques de formation et d'intégration vers un modèle plus inclusif. De nombreux employeurs ont embauché des participants à des postes permanents ou sont devenus des partenaires réguliers, reconnaissant l'intérêt des stages subventionnés et du solide soutien apporté par le personnel. La participation à ce programme a également fait évoluer l'attitude des employeurs quant à la préparation et aux compétences des jeunes réfugiés, ce qui a eu des répercussions positives qui ont renforcé leur ouverture à l'embauche d'autres groupes sous-représentés. Ces résultats confirment que les programmes d'emploi contribuent à la réussite des jeunes et à leur intégration professionnelle dans tous les secteurs.

## **Les programmes d'emploi posent les jalons de communautés plus inclusives en Nouvelle-Écosse et dans l'ensemble du Canada**

Les programmes d'emploi renforcent le sentiment d'appartenance à la communauté, réduisent l'isolement social et favorisent l'intégration. De nombreux jeunes ont fait état d'un regain d'optimisme, d'une plus grande autonomie et d'une meilleure capacité à s'orienter dans leur nouvelle vie au Canada; des retombées qui dépassent le cadre de l'emploi et favorisent leur enracinement durable dans la région. Les employeurs ayant participé aux programmes IYEP et IYCEP se sont également montrés plus ouverts à l'embauche de nouveaux arrivants et de jeunes issus d'autres groupes en quête d'équité, prouvant ainsi que des parcours d'emploi inclusifs peuvent faire évoluer les mentalités au sein de la collectivité. Ces conclusions mettent en évidence le double rôle des programmes d'emploi, qui agissent à la fois comme des stratégies de développement de la main-d'œuvre et des mécanismes de renforcement du tissu social.

## **La pérennisation et le déploiement à grande échelle des pratiques efficaces requièrent une approche systémique**

Bien que les programmes IYEP et IYCEP proposent des modèles fondés sur des données probantes, les recherches révèlent que l'adoption systémique des pratiques prometteuses est restée limitée au sein de l'écosystème de l'établissement et de l'emploi. La mise en œuvre de programmes de haute qualité intégrant un accompagnement global exige des ressources suffisantes, un renforcement des compétences du personnel et une coordination intersectorielle. Cette étude souligne la nécessité de cadres de mise en œuvre, d'outils communs et d'une collaboration interpartenariale pour faciliter la reproduction de ces initiatives dans l'ensemble du Canada atlantique. Ces conclusions fournissent une feuille de route pour l'élaboration de programmes d'emploi adaptables, évolutifs et axés sur l'équité, visant à améliorer l'intégration sur le marché du travail des jeunes réfugiés et d'autres populations de nouveaux arrivants racisés.

## **★ Pourquoi c'est important**

Les programmes d'emploi destinés aux jeunes réfugiés revêtent une importance cruciale, car ils génèrent des retombées professionnelles significatives tout en accélérant l'intégration des nouveaux arrivants. Ces programmes aident les jeunes réfugiés à accéder à un emploi correspondant à leurs compétences, à leurs intérêts et à leurs objectifs. Ils lèvent également les barrières directes et indirectes qui freinent leur pleine participation au marché du travail, telles qu'une maîtrise linguistique limitée, la méconnaissance de la culture d'entreprise canadienne et un réseau social restreint. Les conclusions de la recherche révèlent que les participants ont non seulement acquis une expérience de travail canadienne et des compétences essentielles, mais qu'ils ont également développé leur confiance en soi, élargi leurs réseaux sociaux et accru leur conscience de soi. Ces acquis en matière d'intégration posent les bases d'un établissement réussi et d'une participation économique durable. En aidant les jeunes à surmonter des obstacles intersectionnels, les programmes d'emploi posent les jalons de marchés du travail plus inclusifs et, plus largement, de collectivités plus saines.

Le programme contribue également à faire progresser les pratiques fondées sur des données probantes dans les secteurs de l'établissement et de l'emploi. Élaboré à partir de la recherche, des données d'évaluation des programmes recueillies depuis 2017 et d'une vaste concertation auprès des parties prenantes, ce cadre d'application pratique offre aux prestataires de services des pistes d'action concrètes. Ce modèle reproductible peut être adapté par les organisations de la région de l'Atlantique et à l'échelle nationale. Il contribuera à l'établissement d'un cadre de référence et de normes partagés entre les prestataires de services, les employeurs, les éducateurs et les décideurs, permettant ainsi un soutien plus cohérent et harmonisé pour les jeunes réfugiés.



### **État des compétences : Ce qui fonctionne pour l'intégration des personnes nouvellement arrivées**

Malgré le succès global du système d'immigration du Canada, un certain nombre de défis persistent. Comparativement à d'autres pays, la mobilité sur le marché du travail des personnes nouvellement arrivées au Canada n'est pas aussi élevée que d'autres dimensions de l'intégration des migrantes et migrants.

[Lire le rapport](#)

Les conclusions de ce projet portent des enseignements précieux pour les politiques et les pratiques de développement de la main-d'œuvre partout au Canada, bien au-delà du seul contexte de la Nouvelle-Écosse. Les jeunes réfugiés représentent un bassin démographique en forte croissance dont le rôle économique et social est crucial pour la région de l'Atlantique; le taux de rétention y est d'ailleurs élevé, alors même que des pénuries de main-d'œuvre se manifestent dans plusieurs secteurs. De nombreux nouveaux arrivants sont issus de communautés racisées et se heurtent à des obstacles systémiques et institutionnels sur le marché du travail. Ce projet génère des données probantes sur la manière dont des programmes spécialisés peuvent atténuer les inégalités et améliorer les résultats pour les populations de nouveaux arrivants vulnérables, notamment les réfugiés, les personnes protégées et les jeunes dont la scolarité a été interrompue ou aux antécédents traumatiques.

Un constat clé ressort : les programmes d'emploi atteignent leur pleine efficacité lorsqu'ils s'intègrent à un accompagnement global. Le cadre issu de ce projet démontre comment l'évaluation des besoins, l'aiguillage vers des services connexes, la mobilisation continue et le suivi post-programme s'articulent pour réduire les obstacles avant, pendant et après la participation de l'utilisateur. Les études montrent que les mesures d'accompagnement global, telles que les cours de langue, les services de santé mentale, l'orientation scolaire et la garde d'enfants, constituent des composantes essentielles et non des options accessoires. Toutefois, leur mise en œuvre exige un financement stable, une coordination interpartenariale et un contexte politique qui reconnaisse les besoins holistiques des jeunes réfugiés. Les partenaires financiers et les décideurs peuvent s'appuyer sur ces conclusions pour concevoir des modèles de financement plus souples et intégrés, permettant ainsi aux organisations d'offrir un soutien complet tout en préservant la qualité des programmes.

Ce projet offre également des enseignements précieux sur la manière dont les programmes d'emploi peuvent mobiliser activement les collectivités qu'ils desservent. Un comité consultatif de jeunes réfugiés a co-conçu les questions de recherche, orienté la collecte des données et validé les conclusions du projet. Cette démarche de co-création démontre comment les savoirs expérientiels peuvent façonner la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes afin d'en optimiser la pertinence, la sécurité culturelle et l'efficacité. L'étude recense les freins à la participation communautaire, notamment les contraintes de temps, les barrières linguistiques et l'absence de compensation financière, et démontre l'efficacité des indemnités, du soutien en interprétariat et des structures de participation flexibles pour favoriser un engagement plein et équitable des jeunes réfugiés.

En somme, la portée globale de ces conclusions tient à leur transposabilité à d'autres secteurs et groupes en quête d'équité. Bien que cette étude cible spécifiquement les jeunes réfugiés, bon nombre des freins répertoriés, tels que la limitation des réseaux de contacts, les enjeux de transport et la méconnaissance des attentes du milieu professionnel canadien, sont partagés par d'autres populations sous-représentées. Moyennant de légers ajustements, ce modèle pourrait orienter la conception de programmes destinés aux jeunes racisés, aux nouveaux arrivants en milieu rural, aux jeunes 2SLGBTQ+ ou aux personnes en situation de handicap. En déployant à plus grande échelle des approches fondées sur des données probantes qui répondent à la fois aux besoins d'emploi et d'intégration, les programmes de main-d'œuvre peuvent favoriser des marchés du travail plus inclusifs et renforcer le sentiment d'appartenance communautaire de chacun.

## ► Prochaines étapes

En tant qu'association faitière représentant 39 organismes d'aide à l'établissement anglophones et francophones, l'ARISA intégrera les conclusions du projet à ses activités de formation, de développement professionnel et de renforcement des capacités du secteur.

La prochaine phase du projet sera axée sur la mobilisation des connaissances afin de cibler les organismes qui soutiennent les jeunes réfugiés partout au Canada atlantique et au-delà. Elle comprendra notamment une page Web dédiée qui hébergera le cadre de mise en œuvre, les conclusions de la recherche, des outils pratiques et les prochaines mises à jour. Ce site fera office de carrefour central pour les organisations en quête d'accompagnement dans la conception ou l'optimisation de programmes d'emploi dédiés aux jeunes réfugiés.

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. (2026). Rapport sur les perspectives du projet : Cadre de mise en œuvre des programmes d'emploi pour les nouveaux arrivants : Driving Labour Market Inclusion for Refugee Youth in Nova Scotia, Atlantic Region Association of Immigrant Serving Agencies (ARISA). Toronto: Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/refugee-youth-nova-scotia/>

Un moteur d'inclusion sur le marché du travail pour les jeunes réfugiés en Nouvelle-Écosse 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 Compétences futures