

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Construct: Créer des parcours inclusifs vers l'emploi dans les métiers spécialisés



PARTENAIRES

Blue Door Support
Services (formerly Blue
Door Shelters)



EMPLACEMENTS

Nouvelle-Écosse
Ontario



FONDS VERSÉS

4 429 005 \$



PUBLIÉ

Mars 2024



COLLABORATEUR

Auteur du rapport :
Christian Noumi
Reviewers/approvers:
Anita Dubey, Laura
McDonough



Sommaire

Le Canada est confronté à deux défis sociaux et du marché du travail qui sont souvent abordés séparément, bien qu'ils se recoupent dans la vie de nombreuses personnes et collectivités. Le secteur de la construction continue de faire face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, tandis que de nombreuses personnes en situation de pauvreté, d'instabilité résidentielle, de discrimination ou ayant un accès limité à la formation professionnelle restent exclues des types d'emplois susceptibles de leur assurer une stabilité économique et résidentielle à long terme.

En Ontario, l'organisme Blue Door Support Services a mis sur pied le programme « Construct » afin de répondre à ces enjeux interdépendants grâce à un modèle de formation rapide aux métiers spécialisés. Ce programme allie apprentissage pratique, préparation à l'emploi, contacts avec les employeurs et soutien global. La première phase financée par le Centre des Compétences futures (CCF) a permis d'étendre le programme Construct à la région de Durham, dans le prolongement du lancement initial de Blue Door dans la région de York. Entre août 2021 et mars 2023, le projet d'expansion dans Durham a accueilli 60 stagiaires répartis en huit cohortes, affichant un taux de réussite de 97 %. Le taux d'emploi après le programme s'élevait à 74 %, contre 20 % avant le programme. Cette phase a également permis à Blue Door de perfectionner son programme d'études, son approche axée sur les partenariats et ses mesures de soutien aux participants, notamment grâce au programme Accélérateur du CCF.

La deuxième phase visait à évaluer si le programme Construct pouvait être adopté par des organismes externes dans différentes collectivités, allant ainsi au-delà du modèle de prestation directe de Blue Door. Blue Door a sélectionné et appuyé deux partenaires d'exécution : Le Centre d'aide à l'emploi de Grimsby, en Ontario, et le YMCA d'Halifax, en Nouvelle-Écosse. Ensemble, ces partenaires ont accompagné 28 participants répartis en quatre cohortes. L'évaluation du programme a révélé que 86 % des participants ont terminé la formation et que, lors du suivi à trois mois, 81 % des diplômés occupaient un emploi.

Pour l'ensemble des deux phases, les données mènent à une conclusion constante : la formation aux métiers spécialisés est plus susceptible d'appuyer les participants confrontés à des obstacles systémiques lorsqu'elle s'accompagne d'un soutien pratique, personnalisé et continu. Cependant, cette expansion montre également que la reproduction du modèle nécessite davantage qu'un programme d'études solide. Cela nécessite la création de liens avec les employeurs locaux, un délai de démarrage suffisant, un processus d'intégration souple, un accompagnement par des partenaires, ainsi qu'un financement suffisant pour couvrir à la fois la formation et les mesures de soutien qui en rendent la participation possible.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Au cours de la phase 1, 97 % des participants au programme Construct à Durham, en Ontario, ont terminé le programme et 74 % d'entre eux occupaient un emploi à l'issue de celui-ci, contre 20 % avant le programme.
- 2 Au cours de la phase 2, 86 % des participants à Grimsby, en Ontario, et à Halifax, en Nouvelle-Écosse, ont terminé la formation, et 81 % des diplômés ayant répondu au suivi à trois mois occupaient un emploi.
- 3 Le programme Construct peut être adopté par des partenaires externes, mais le succès de sa modélisation repose sur un accompagnement soutenu dès le départ, des partenariats locaux, des outils de mise en œuvre souples et un délai suffisant pour recruter des participants et établir des parcours vers l'emploi.

► L'enjeu

Le Canada s'efforce depuis de nombreuses années d'accroître la participation aux métiers spécialisés, alors même que la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la construction continue de nuire au logement, aux infrastructures et au développement économique en général. Ce défi ne se limite pas simplement à la question de l'offre globale de main-d'œuvre. Il s'agit également de savoir qui a accès à la formation aux métiers spécialisés, qui est en mesure de la mener à bien et qui est en relation avec les employeurs, les syndicats et les parcours d'apprentissage une fois la formation terminée.

Parallèlement, de nombreuses personnes confrontées à la pauvreté, à la précarité résidentielle, à la discrimination, à un niveau de scolarité limité ou à un accès restreint aux réseaux professionnels se heurtent à des obstacles qui les empêchent d'accéder à un emploi stable. Ces obstacles se renforcent souvent mutuellement. Sans un revenu stable, la stabilité résidentielle peut être difficile à maintenir; sans un logement stable, il peut être difficile de mener à bien une formation ou de maintenir un emploi. Sans accès à la formation, aux titres de compétence et aux réseaux d'employeurs, certaines personnes risquent de demeurer exclues des secteurs qui offrent des parcours professionnels plus durables.

Les programmes de formation traditionnels mettent souvent l'accent sur les compétences techniques et partent du principe que les participants disposent de la stabilité, du revenu, du transport, des services de soutien de la santé et du temps nécessaires pour suivre et mener à bien la formation. Pour les participants en situation d'itinérance ou à risque de le devenir, ou pour ceux qui se heurtent à d'autres obstacles systémiques à l'accès au marché du travail, ces hypothèses peuvent limiter l'accès aux programmes et la réussite de ceux-ci. Dans ce contexte, la formation à elle seule pourrait s'avérer insuffisante si l'on ne prend pas également en compte les conditions qui permettent aux personnes d'y participer.

Construct a été conçu pour combler cette lacune. Ce modèle associe une formation accélérée aux métiers spécialisés à un ensemble de mesures de soutien globales visant à éliminer les obstacles pratiques et personnels à la participation, notamment le transport, l'aide alimentaire, le soutien psychologique, les allocations de subsistance, l'aide au logement et l'accompagnement vers l'emploi. Ce projet se situe à la croisée du développement de la main-d'œuvre, de la stabilité résidentielle et de la participation économique inclusive.

La première phase, soutenue par le CCF, a permis de mettre à l'essai et de perfectionner cette approche dans la région de Durham, où Blue Door a étendu le modèle Construct au-delà de sa zone initiale dans la région de York. La deuxième phase a ensuite soulevé une question différente, mais liée à la précédente : un modèle qui s'était révélé prometteur dans le cadre de la prestation directe de Blue Door pouvait-il être adopté par d'autres organismes dans des contextes différents, tout en conservant ses caractéristiques essentielles et en continuant de soutenir les participants confrontés à des obstacles importants à la formation et à l'emploi?



Ce que nous examinons

Phase 1 : Expansion dans la région de Durham et perfectionnement du programme (2021-2023) :

Au cours de la première phase soutenue par le CCF, Blue Door a étendu le programme Construct à la région de Durham. Construct est un programme rémunéré d'une durée de huit semaines qui comprend une formation en classe, une expérience de travail pratique, l'acquisition de compétences favorisant l'employabilité, l'obtention de titres de compétence pertinents pour le marché du travail et un accompagnement personnalisé global. Ces mesures de soutien visent à réduire les obstacles à la participation et comprennent le transport, les repas, le soutien en santé mentale, les services de garde d'enfants et l'orientation professionnelle.

Cette phase visait à déterminer si le modèle d'entreprise sociale de Construct pouvait aider les participants issus de groupes en quête d'équité à accéder à un emploi dans les métiers spécialisés, tout en améliorant leur stabilité résidentielle. Elle a également examiné la manière dont les partenariats locaux, les relations avec les employeurs et les mesures de soutien pourraient faciliter la transition de la formation vers l'emploi. De plus, Blue Door a participé au programme d'accélération du CCF, ce qui a permis de perfectionner davantage l'expérience des participants, la cartographie des services, le programme d'études et la stratégie de partenariat.

Phase 2 : Mise à l'échelle grâce à des partenaires d'exécution externes (2025-2026) : La deuxième phase s'est appuyée sur les résultats de l'expansion dans la région de Durham pour vérifier si le programme Construct pouvait être reproduit au moyen d'un modèle d'adoption. Plutôt que de confier la prestation directe du programme à Blue Door dans de nouvelles collectivités, l'équipe du projet a sélectionné des organismes partenaires externes qui entretenaient déjà des liens avec des communautés en quête d'équité et des réseaux de services locaux.

Blue Door s'est appuyée sur une étude de faisabilité pour sélectionner deux partenaires de prestation pilotes : Le Centre d'aide à l'emploi de West Niagara, en Ontario, et le YMCA de Halifax, en Nouvelle-Écosse. Chaque partenaire devait former deux cohortes, Blue Door fournissant le financement de démarrage, l'accueil et l'intégration, l'accompagnement, les outils de mise en œuvre, le matériel pédagogique et l'accès à l'infrastructure du programme. L'objectif initial était de recruter 32 participants répartis en quatre cohortes, mais, en raison de difficultés de recrutement et d'un calendrier serré, ce sont finalement 28 participants qui ont été pris en charge.

L'évaluation a porté sur les résultats obtenus par les participants, les expériences des partenaires en matière de mise en œuvre et la faisabilité d'une application à plus grande échelle du modèle dans divers contextes communautaires. Elle s'est penchée sur quatre questions : quels obstacles les participants continuaient de rencontrer pour mener à bien leur formation dans les métiers spécialisés; dans quelle mesure les mesures de soutien global permettaient de surmonter ces obstacles; comment les organismes partenaires percevaient la faisabilité et la possibilité de mise à l'échelle du modèle Construct; et quels aspects du modèle étaient les plus faciles à reproduire et les plus utiles pour d'autres organismes.

Les évaluateurs ont adopté une approche d'évaluation mixte s'appuyant sur des sondages menés auprès des participants lors de l'admission, à la fin du programme et au suivi de trois mois; sur des données administratives sur l'achèvement et l'emploi; sur des réflexions issues de la méthode Photovoice; ainsi que sur un atelier bilan réunissant les partenaires à la fin du projet. Cette approche a permis non seulement d'évaluer les résultats obtenus par les participants, mais aussi de déterminer si le modèle pouvait être transféré à d'autres organismes et adapté à différents marchés du travail locaux.

Ce que nous apprenons

La Phase 1 a montré qu'un modèle de formation axé sur l'entreprise sociale peut améliorer les perspectives d'emploi lorsqu'il est combiné à un accompagnement solide

Entre août 2021 et mars 2023, Construct a formé 60 stagiaires répartis sur huit cohortes dans la région de Durham. Le programme a atteint un taux de réalisation de 97 %, dépassant ainsi l'objectif initial de 80 %. Le taux d'emploi post-programme a considérablement augmenté, passant de 20 % avant la formation à 74 % après celle-ci. Parmi les personnes occupant un emploi après la formation, 72 % travaillaient dans un métier lié à la construction, tandis que 7 % poursuivaient des études supérieures. Ces résultats indiquent que, pour les personnes composant avec des obstacles à l'emploi, un modèle intégré combinant formation technique, compétences d'employabilité, expérience pratique et services d'accompagnement offre une trajectoire plus viable vers un emploi spécialisé que la seule formation.

Les mesures de soutien global ont joué un rôle central dans la participation et l'achèvement des deux phases

Tant dans le cadre du programme « Blue Door » que de ses volets d'extension menés par les partenaires, les obstacles auxquels se heurtaient les participants comprenaient l'insécurité financière, l'instabilité du logement, les besoins en matière de transport, les défis liés à la santé physique et mentale, une expérience professionnelle ou des réseaux limités, ainsi que des lacunes sur le plan des compétences. Au cours de la phase 1, un accompagnement personnalisé a aidé les participants à poursuivre leur formation et à faire la transition vers le marché du travail. Au cours de la deuxième phase, les participants des deux sites ont indiqué que les allocations de subsistance, l'aide au transport, le soutien d'urgence et l'accès à des services de thérapie étaient essentiels au maintien de leur participation et de leur motivation. Cette constatation confirme que les mesures de soutien global ne doivent pas être considérées comme accessoires à la formation professionnelle des participants ayant droit à des mesures d'équité. Dans ce modèle, elles font partie intégrante de l'intervention elle-même.

Le caractère pratique de la formation a aidé les participants à renforcer leur confiance et à se réinvestir dans l'apprentissage

Les deux phases ont montré que l'apprentissage par l'expérience constituait un avantage clé de Construct. Les participants ont apprécié la possibilité d'associer la théorie à la pratique, d'obtenir des certifications et de se concevoir comme capables de travailler dans les métiers spécialisés. Au cours de la phase 2, les participants ont souligné que les volets pratiques et les certifications, comme le brevet de travail en hauteur et d'autres qualifications pertinentes sur le marché du travail, leur avaient ouvert des portes vers l'emploi ou des parcours d'apprentissage. C'est important, car de nombreux participants avaient déjà vécu des expériences avec les systèmes d'éducation ou d'emploi qui ne leur avaient pas donné satisfaction. Un milieu d'apprentissage pratique, sans jugement et axé sur la mise en application a aidé certains participants à reprendre confiance en eux et à définir plus clairement leurs objectifs.

Les partenariats locaux ont joué un rôle déterminant dans les résultats sur le plan de l'emploi

La phase 1 a fait ressortir l'importance de tisser des liens avec les syndicats locaux, les employeurs, les organismes communautaires et les partenaires d'aiguillage. Ces relations ont soutenu le recrutement, facilité la reconnaissance des compétences et aidé les participants à se dégoter un emploi au terme de leur formation. La phase 2 a confirmé cette conclusion, mais a également montré à quel point il peut être difficile de reproduire ces conditions sur un nouveau site. Le partenariat entre l'Employment Help Centre et la section locale 837 de LiUNA a ouvert une voie d'accès plus directe à l'apprentissage et aux emplois dans les métiers spécialisés. Les participants du YMCA d'Halifax ont dressé un bilan positif de leur formation et obtenu des résultats d'emploi relativement satisfaisants. Toutefois, aucun des répondants ayant un emploi ne travaillait dans un métier spécialisé lors du suivi à trois mois. Cette différence s'explique par un ensemble de facteurs, notamment la nature du partenaire de formation, la situation du marché du travail local, le profil démographique des participants et le moment du suivi.

La phase 2 a généré des résultats initiaux prometteurs, mais inégaux, sur le plan de l'emploi.

La deuxième phase a enregistré un taux de réussite de 86 %, 24 des 28 participants ayant mené leur formation à terme. Lors du suivi effectué trois mois plus tard, 81 % des personnes interrogées (17 sur 21) avaient un emploi. Les résultats d'emploi différaient d'un site à l'autre. Parmi les diplômés du Centre d'aide à l'emploi de West Niagara, 86 % occupaient un emploi, et 43 % travaillaient dans les métiers spécialisés, suivaient un apprentissage ou exécutaient un contrat de travail. Parmi les diplômés du YMCA d'Halifax, 71 % occupaient un emploi, mais tous occupaient un poste non spécialisé ou occasionnel. Ces résultats doivent être interprétés avec prudence en raison de la faible taille de l'échantillon, de la courte période de suivi et de l'absence de groupe de comparaison factuel. Ils indiquent toutefois que le programme Construct peut faciliter les transitions professionnelles d'un site à l'autre, tout en faisant ressortir qu'un passage direct vers les métiers spécialisés dépend largement des parcours offerts par les employeurs locaux et les syndicats.

Le programme Construct peut être adopté par d'autres organismes, mais sa duplication exige bien plus qu'un simple programme de formation.

La deuxième phase visait à déterminer si Construct pouvait aller au-delà des services offerts par Blue Door. La réponse semble être oui, mais à certaines conditions importantes. Les partenaires d'exécution ont apprécié le programme de formation clés en main, l'infrastructure technologique, les guides de mise en œuvre, l'accompagnement et les suivis réguliers. Ces outils ont allégé la charge de démarrage et ont permis aux partenaires de se concentrer sur l'adaptation du programme à leur contexte local. Parallèlement, les partenaires avaient besoin d'un accompagnement soutenu au départ, principalement sur le plan du recrutement, de la mobilisation des employeurs, de l'accueil et de l'intégration du personnel, ainsi que du suivi des résultats. En d'autres termes, si le modèle est transposable, son succès repose sur la création de liens dynamiques et un accompagnement soutenu à la mise en œuvre.

Des échéanciers serrés ont freiné le recrutement, le développement de partenariats et la préparation du personnel.

La phase 2 a été touchée par un échéancier de mise en œuvre serré, découlant notamment de retards liés au processus d'évaluation éthique et du court délai entre l'accueil des partenaires et le lancement de la cohorte. Les deux partenaires chargés de la mise en œuvre ont d'abord mené des premières cohortes plus restreintes que prévu, avec six participants au lieu de huit, puis ont augmenté le nombre de participants lors des deuxièmes cohortes. Le projet a également révélé que l'établissement de partenariats intersectoriels au sein de nouvelles collectivités exige du temps, en particulier lorsqu'une organisation partenaire intègre des milieux de formation aux métiers où les relations, la confiance et la familiarité des employeurs sont déjà bien ancrées. Toute reconduite future du projet nécessitera probablement des périodes de démarrage plus longues, une intégration progressive ainsi que des jalons plus clairs avant le début de la prestation auprès des cohortes.

Même un modèle normalisé exige une adaptation aux réalités locales.

L'un des principaux enseignements de la phase 2 est la nécessité d'allier cohérence et souplesse. Les partenaires ont apprécié les outils structurés, les modèles et le matériel pédagogique, mais avaient également besoin d'une certaine latitude pour s'adapter aux marchés du travail locaux, au profil démographique des participants, aux ressources communautaires et à la capacité organisationnelle. Par exemple, les deux partenaires pilotes ont choisi de dispenser le programme entièrement en présentiel, bien que le modèle ait été conçu pour intégrer une formule hybride. Ce choix était logique compte tenu de la taille de la cohorte et du cadre de mise en œuvre, mais il soulève néanmoins des questions sur l'évolution de la prestation à mesure que s'ajouteront d'autres partenaires, des cohortes plus nombreuses ou des participants plus dispersés géographiquement. Le constat à en tirer n'est pas que la standardisation soit inadéquate, mais plutôt que les outils de réplique doivent être conçus pour favoriser une adaptation guidée.

Pourquoi c'est important

Le projet Construct revêt une importance particulière, car il apporte des éléments de réponse à une question concrète à laquelle sont confrontés tant l'écosystème des compétences que le secteur des services sociaux : comment les programmes de formation peuvent-ils aider les personnes qui se trouvent en dehors ou en marge du marché du travail, alors que les obstacles auxquels elles sont confrontées ne sont pas uniquement liés aux compétences? Au terme des deux phases, un constat s'impose : pour offrir une formation efficace aux participants aux prises avec l'instabilité résidentielle, la pauvreté, la discrimination ou un bagage professionnel limité, un modèle intégré est essentiel. La formation technique, les compétences d'employabilité, la reconnaissance des acquis, les liens avec les employeurs, le soutien financier, le transport, le soutien en santé mentale et l'accompagnement post-programme sont tous interreliés.

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](#)

Cela a des répercussions sur le mode de financement de la formation professionnelle. De nombreux programmes de formation sont financés comme si la prestation du programme constituait le principal poste de dépenses. L'initiative Construct montre que, pour certains participants, les mesures de soutien entourant la formation peuvent faire toute la différence entre l'accès et l'exclusion, ou entre la décision d'entreprendre la formation et celle d'aller jusqu'au bout. Les allocations de subsistance, le transport, le soutien psychosocial, l'aide d'urgence et l'accompagnement personnalisé ne sont pas de simples ajouts. Ces mesures créent les conditions propices à l'apprentissage et à l'insertion professionnelle. Cependant, cela signifie également que le modèle Construct est relativement gourmand en ressources. Si les gouvernements, les bailleurs de fonds ou les employeurs souhaitent offrir des programmes qui joignent les personnes faisant face à des freins multiples, ils doivent reconnaître le coût réel de la participation, et non pas seulement le coût de la formation.

Ce projet revêt également une importance particulière pour la politique relative aux métiers spécialisés. Les défis de main-d'œuvre dans le secteur canadien de la construction ne pourront être relevés uniquement en ciblant des personnes déjà sur le point d'amorcer un apprentissage ou d'intégrer le marché du travail. Si le secteur souhaite se doter d'une main-d'œuvre plus nombreuse et diversifiée, les parcours de formation doivent demeurer accessibles aux personnes historiquement exclues des métiers spécialisés. Le projet Construct montre bien comment y parvenir en alliant un accès à faible barrière, de l'apprentissage concret, des maillages avec les employeurs ainsi que des mesures de soutien adaptées à la réalité des participants. Cependant, les résultats inégaux observés au niveau des sites lors de la phase 2 montrent également qu'une formation inclusive ne suffit pas à elle seule. Les participants doivent pouvoir entrer en contact avec des employeurs locaux, des syndicats, des programmes d'apprentissage et des parcours d'embauche prêts à les accueillir.

Pour les organismes communautaires, Construct offre un modèle d'adoption prometteur, mais il convient également de faire preuve de prudence. Le succès de ce modèle à Durham ne garantissait pas automatiquement des résultats identiques à West Niagara ou à Halifax. Les conditions du marché du travail local, le niveau de préparation des partenaires, la capacité du personnel, les bassins de recrutement et les liens avec les employeurs ont façonné la mise en œuvre et les résultats du projet. Autrement dit, la réplique ne doit pas être conçue comme le simple transfert d'un programme d'un milieu à un autre. Elle doit plutôt être conçue comme un processus d'adaptation structuré, préservant les éléments fondamentaux tout en prenant pleinement en compte les réalités locales.

Pour les bailleurs de fonds et les décideurs publics, l'initiative offre un enseignement précieux sur l'élargissement de l'échelle d'intervention. Mettre à l'échelle une innovation sociale ne se limite pas à joindre un plus grand nombre de participants. Il s'agit également de déterminer quels volets du modèle doivent demeurer constants, lesquels peuvent être adaptés, quel accompagnement est nécessaire pour les partenaires, et quelles conditions préalables doivent être remplies avant le déploiement. La deuxième phase montre qu'un programme d'études solide et une infrastructure numérique peuvent alléger la charge de travail des nouveaux partenaires, sans toutefois remplacer la création de liens de confiance, l'accompagnement et le développement de partenariats ancrés dans les collectivités.

Ces constats fournissent également des données probantes sur la façon de faciliter les transitions de carrière pour les personnes sans emploi ou en situation de précarité, de doter les nouveaux arrivants sur le marché du travail de compétences recherchées, et de concevoir des programmes axés sur les compétences centrés sur les collectivités et les participants. De manière plus globale, l'initiative Construct démontre que la réussite des transitions professionnelles repose sur l'interaction entre le niveau de préparation des individus, la conception des programmes, la demande du marché du travail et les réseaux de soutien. Lorsque tous ces éléments sont réunis, les participants peuvent s'orienter vers des emplois dans les métiers spécialisés et bénéficier d'une plus grande stabilité. Même si certains de ces éléments sont moins solides, les résultats peuvent tout de même être positifs, mais le parcours menant aux métiers spécialisés risque d'être plus lent ou moins direct.

Enfin, le programme Construct établit un lien entre le développement de la main-d'œuvre et la stabilité en matière de logement, sans réduire les participants à leurs seuls obstacles. Le programme reconnaît que de nombreux participants font preuve de motivation, de résilience et d'un réel intérêt pour les métiers spécialisés, mais qu'ils ont besoin d'un milieu de formation et d'une structure d'accompagnement qui ne présupposent pas une stabilité préalable. Cette approche axée sur les forces revêt une importance particulière dans un contexte politique où les débats sur la pénurie de main-d'œuvre et l'itinérance sont souvent traités séparément. Le projet Construct montre qu'en réunissant les conditions gagnantes, le développement de la main-d'œuvre peut s'intégrer à une stratégie plus vaste d'inclusion économique, de stabilité résidentielle et de résilience des collectivités.

► Prochaines étapes

Blue Door continue de s'appuyer sur le modèle Construct dans le cadre d'une prochaine phase axée sur la réplique. Cette phase vise à consolider le modèle national d'adoption en peaufinant les outils de mise en œuvre, les processus d'accueil et d'accompagnement, ainsi que les mesures de soutien aux partenaires. Les prochaines étapes prévues comprennent l'élaboration d'une trousse d'outils d'essaimage à l'échelle nationale, la mise à jour des lignes directrices d'exécution, de la grille de cours et des instruments d'admission, l'établissement de stratégies de recrutement, ainsi que la modernisation d'un portail de formation en ligne conforme aux normes nationales.

La prochaine phase devrait également permettre d'évaluer la fidélité au modèle et la capacité d'adaptation de l'initiative Construct dans une plus grande diversité de milieux, qu'ils soient ruraux, urbains ou nordiques. L'organisme Blue Door collabore avec de nouveaux partenaires d'exécution, notamment la [Trellis Society à Calgary](#) et la [Fondation du logement communautaire d'Ottawa](#).

Les démarches d'évaluation futures devront également combler les lacunes cernées lors de l'évaluation de la deuxième phase. Notamment, un suivi à plus long terme sera indispensable pour évaluer la pérennité des gains d'emploi initiaux, la progression des participants vers des métiers spécialisés au fil du temps, ainsi que l'amélioration de leur stabilité résidentielle. À mesure que le modèle prendra de l'ampleur, il sera possible d'intégrer des devis de comparaison plus rigoureux, intégrant notamment les données des personnes en liste d'attente, afin de mieux distinguer les effets propres à l'initiative Construct de l'évolution naturelle hors programme.

La prochaine étape des travaux de Construct consistera à cerner les profils de partenaires, les formes d'accompagnement, les échéanciers et les conditions locales requises pour réussir l'essaimage du modèle à l'échelle du pays.

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

How to Cite This Report

Noumi, C. (2026). Rapport sur les perspectives du projet : Construct: Créer des parcours inclusifs vers l'emploi dans les métiers spécialisés. Toronto : Centre des Compétences futures : <https://fsc-ccf.ca/projects/construct-blue-door/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Construct: Créer des parcours inclusifs vers l'emploi dans les métiers spécialisés 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.

© Copyright 2026 – Future Skills Centre / Centre des Compétences futures