Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Développer les logements à vocation spécifique

PARTENAIRES	EMPLACEMENTS	FONDS VERSÉS	PUBLIÉ	COLLABORATEUR
Purpose Co.	Manitoba	998 087 $	novembre 2026	Sayani Manna

Sommaire

Le secteur de la construction du Manitoba fait face à d'importants défis, notamment la nécessité de répondre à la pénurie de logements abordables et de passer à des pratiques de construction à faible empreinte carbone. À cela s'ajoute une diminution de l'offre de main-d'œuvre dans la région. Selon les prévisions de BuildForce Canada, environ 9 800 travailleurs du secteur de la construction au Manitoba prendront leur retraite d'ici 2034. Selon l'Enquête sur la population active d'avril 2026 de Statistique Canada, le taux d'activité enregistre une baisse générale à l'échelle du pays en raison du vieillissement de la population. Le recrutement dans le secteur de la construction auprès des communautés autochtones et d'autres groupes en quête d'équité (notamment les femmes, les personnes nouvellement arrivées et les membres de la communauté 2SLGBTQIA+) peut contribuer à bâtir une main-d'œuvre diversifiée et résiliente. Cependant, des obstacles systémiques persistent, notamment un accès limité à l'emploi et à une formation abordable, l'isolement géographique et les difficultés linguistiques.

Purpose Construction, une entreprise sociale de développement immobilier, établie à Winnipeg, a mis à l'essai un programme de formation intégré pour relever ces défis. Grâce au soutien du Centre des Compétences futures (CCF), Purpose Construction s'est appuyé sur le succès d'un projet pilote pour proposer un programme de formation pratique en construction de 20 semaines axé sur le préapprentissage, intitulé « Développer les logements à vocation spécifique ». Ce modèle intègre une formation rémunérée aux compétences, des placements en emploi et la création de logements abordables. Le programme a été offert à un groupe d'apprenants composé principalement d'Autochtones.

Une évaluation a démontré l'efficacité du programme à appuyer les Peuples autochtones et les groupes en quête d'équité dans l'accès aux métiers spécialisés de la construction. Près des trois quarts des apprenants, toutes cohorte confondue, qui ont terminé la formation ont trouvé un emploi à temps plein dans les métiers spécialisés.

Dans le cadre du déploiement de son programme, Purpose Construction a étudié l'alignement de son contenu de formation sur des microcertifications reconnues par le secteur, afin d'améliorer les perspectives d'emploi des diplômés. Toutefois, l'évaluation du programme a révélé que les microcertifications n'ont qu'une valeur limitée s'ils ne sont pas décernés par un organisme reconnu par les employeurs.

L'évaluation attribue le succès du programme à trois éléments étroitement liés : Un milieu de formation adapté aux réalités traumatiques et ancré dans la culture; un soutien holistique comprenant des allocations de formation; ainsi qu'un modèle interne de placement en emploi offrant un premier milieu de travail sécurisant et bienveillant.

PERSPECTIVES CLÉS

1. Quelques semaines après l'achèvement de l'initiative « Développer les logements à vocation spécifique », cinq des sept diplômés (71 %) ayant pris part à l'évaluation occupaient un emploi.

2. Les allocations de formation, l'accompagnement global et flexible (santé mentale, pertinence culturelle, aide juridique et au logement) ont joué un rôle essentiel pour permettre aux apprenants de mener à bien leur parcours et de faire la transition vers l'emploi.

3. La concertation avec les employeurs et les syndicats locaux a permis d'adapter la formation aux réalités du secteur, tout en faisant ressortir que les microcrédits n'offrent qu'une valeur pratique limitée s'ils ne sont pas décernés par des organismes accrédités et reconnus.

L'enjeu

Le secteur de la construction du Manitoba fait face à trois défis interreliés : la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, le besoin de logements abordables et la transition vers des pratiques de construction à faible empreinte carbone. Générant environ 6,3 % de l'économie provinciale, le secteur de la construction du Manitoba s'est fixé pour priorités le développement du logement abordable, la modernisation des infrastructures et l'adoption des énergies renouvelables. Toutes ces priorités reposent en grande partie sur une main-d'œuvre qualifiée dans les métiers spécialisés, qui soit expérimentée, flexible et diversifiée. La demande de main-d'œuvre qualifiée s'accroît sous l'effet de l'écart créé par le vieillissement et la diminution de la population active, ce qui incite les employeurs à se tourner vers les groupes sous-représentés dans le secteur pour pourvoir les postes vacants. Pourtant, des obstacles systémiques continuent de freiner l'accès des Peuples autochtones et d'autres groupes en quête d'équité (notamment les femmes, les personnes nouvellement arrivées et les personnes 2SLGBTQIA+) aux possibilités d'emploi et de formation dans ce secteur.

Situé à Winnipeg, le quartier North Point Douglas est un secteur à faible revenu et sous-desservi, caractérisé par des infrastructures négligées, des terrains vacants et une population diversifiée composée de Peuples autochtones et de personnes nouvellement arrivées. La collectivité est confrontée à un besoin criant de logements abordables. Les promoteurs immobiliers traditionnels se sont détournés de ce secteur en raison du manque de rentabilité attribuable à la faiblesse des loyers et des valeurs foncières Alors que la collectivité fait face à une pénurie de logements, ses résidents se trouvent en grande partie éloignés du secteur de la construction en raison d'obstacles systémiques, notamment les interactions avec le système judiciaire, l'instabilité résidentielle et un éloignement prolongé du marché du travail.



Ce que nous examinons

L'initiative « Développer les logements à vocation spécifique » s'appuie sur un modèle de développement des compétences que Purpose Construction a piloté auprès de trois cohortes entre 2023 et 2024. Les personnes participantes ont suivi un programme de formation rémunéré d'une durée de six mois qui alliait le développement des compétences, un accompagnement global et une expérience pratique dans la construction de logements abordables. Le soutien holistique comprenait l'aide au logement, l'accompagnement au rétablissement des dépendances, la gestion budgétaire, des cours sur les compétences de vie courante et une formation de préparation à l'emploi. Le programme de formation intégrait les savoirs traditionnels autochtones, les enseignements des aînés et les cérémonies. Dans le cadre du projet pilote, Purpose a construit cinq logements abordables sur des terrains vacants cédés par la Ville de Winnipeg et a formé 40 apprenants et apprenantes Autochtones.

En 2025, grâce au soutien du CCF, Purpose a élargi le programme auprès d'une quatrième cohorte en apportant des améliorations au modèle existant, notamment 8 semaines de formation pratique et 12 semaines de stages en milieu de travail assortis d'un accompagnement global renforcé. En outre, des microcertifications reconnus par l'industrie ont été intégrés au programme. Conformes aux normes du Conseil du secteur de la construction du Manitoba, ceux-ci ont permis d'incorporer des techniques de construction modulaire au plan d'études tout en y associant des pratiques liées aux énergies propres.

Réalisée par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), l'évaluation a porté sur trois grands axes : le développement des compétences et la préparation à l'emploi, l'accompagnement global, ainsi que les perspectives des employeurs et de la collectivité. L'évaluation a cherché à déterminer quelles méthodes et ressources de formation s'avéraient les plus efficaces pour aider les personnes participantes à acquérir des compétences techniques et d'employabilité, et comment accroître l'accessibilité des microcrédits et de la formation pratique en bâtiment durable pour les groupes en quête d'équité. L'évaluation a aussi examiné comment un soutien adapté aux réalités culturelles et flexible a aidé les participants à réussir le programme et à intégrer le marché du travail. Enfin, l'étude a analysé la manière dont les employeurs, les syndicats et les organismes communautaires percevaient la pertinence de la formation aux compétences en construction écologique et l'utilité des microcertifications de compétence pour répondre aux besoins du secteur et du marché du travail.

La SRSA a employé diverses méthodes de collecte de données, ancrées dans les pratiques d'ÉDI et de réconciliation, en accordant notamment une place centrale aux voix des Peuples autochtones représentés au sein du conseil consultatif autochtone de Purpose et des organisations autochtones locales. Toutes les activités de collecte de données, notamment les sondages, les entrevues avec des personnes-ressources clés, la réflexion par la méthode Photovoice et les consultations communautaires, ont été menées dans une optique axée sur les forces, reconnaissant les compétences et les capacités existantes des personnes participantes. Les données ont été analysées afin d'évaluer les améliorations apportées au programme par rapport aux itérations précédentes, sa capacité à outiller et à bâtir une main-d'œuvre diversifiée, ainsi que les résultats liés à la réussite de la formation et à l'accès à l'emploi.

✔ Ce que nous apprenons

L'évaluation a révélé que le programme a réussi à concrétiser ses activités clés et à atteindre ses résultats à court terme, notamment en offrant une formation pratique et un accompagnement, un taux élevé de réussite de la formation, l'engagement des personnes participantes dans les discussions sur les compétences d'entrée sur le marché du travail les plus recherchées, ainsi qu'une grande réactivité face aux besoins de la collectivité. Toutefois, l'évaluation a été limitée par la petite taille de l'échantillon du programme (sept participants), la courte durée de la collecte de données et la participation restreinte des employeurs.

Une formation pratique axée sur la préparation à l'emploi

Le programme de formation de 20 semaines a outillé les personnes apprenantes faisant face à de multiples obstacles en leur permettant d'acquérir à la fois des compétences techniques et des compétences socio-émotionnelles recherchées par les employeurs. Les personnes participantes ont fait état de progrès dans l'ensemble des domaines d'apprentissage, notamment l'utilisation des outils et des techniques, les protocoles de sécurité, la communication et la capacité d'adaptation. L'ensemble des personnes répondantes lors d'un sondage mené auprès des trois cohortes précédentes estimait que le programme avait atteint ses objectifs, et environ 90 % d'entre elles ont affirmé qu'il les avait aidées à développer des compétences transposables dans leur milieu de travail. L'apprentissage pratique et en présentiel réalisé sur de vrais chantiers constituait un indicateur concret de leurs progrès. Les personnes apprenantes ont également fait état, au moyen d'une réflexion Photovoice, de résultats plus intangibles tels qu'un renforcement de la confiance en soi, un engagement communautaire accru, ainsi qu'un réengagement réussi envers la formation et l'emploi après un éloignement prolongé du marché du travail. Des entrevues menées auprès d'employeurs locaux ont révélé que, bien que les compétences techniques spécialisées constituent l'exigence de base à l'embauche, ce sont les compétences socio-émotionnelles transférables, comme l'éthique de travail, l'attitude professionnelle et l'ouverture à l'apprentissage, qui permettent aux personnes en recherche d'emploi de se démarquer.

Un accompagnement global favorise la participation des personnes apprenantes

Les allocations de subsistance et l'accompagnement global et flexible ont rendu possibles la participation et la réussite du programme pour de nombreuses personnes apprenantes. Le programme démontre de quelle manière un accompagnement global et complet ainsi que des allocations de subsistance peuvent aider les populations faisant face à de multiples obstacles à passer de l'éloignement du marché du travail à l'occupation d'emplois qualifiés dans le secteur. Au-delà des allocations, les mesures de réduction des freins complexes ont permis aux apprenants d'avoir accès à du soutien au transport, à des cliniques juridiques, à des services de soutien en santé mentale sur place et à un accompagnement culturel, notamment des visites d'Aînés et des cercles de partage. Le soutien a été adapté pour être dispensé de manière flexible, en fonction des besoins, par des membres du personnel possédant une expérience vécue commune, favorisant ainsi le tissage de véritables liens de confiance avec les participants.

Un modèle d'emploi interne a permis d'améliorer les résultats en matière d'emploi à court terme

Le modèle d'emploi interne du programme a joué un rôle déterminant dans les résultats en matière d'emploi. Parmi les diplômés ayant trouvé un emploi au sein de la cohorte évaluée, les cinq ont tous été embauchés par Purpose Construction elle-même. Ce modèle d'entreprise sociale axé sur l'engagement des personnes apprenantes dans la formation et l'emploi a permis de créer des placements post-programme et de recruter des candidats et candidates en phase avec la culture du milieu de travail et les pratiques exemplaires. L'initiative a aussi éliminé d'autres freins, notamment la discrimination ou le harcèlement au travail, la précarité du travail continu et les politiques rigides des entreprises. Le programme a également permis aux personnes participantes de s'engager dans un travail porteur de sens, soit la construction et la réfection de logements abordables, générant ainsi des retombées directes pour la collectivité. De nombreux participants ont décrit ce travail comme une source de fierté et de motivation. Cela dit, des questions se posent quant à la viabilité à long terme des stages en entreprise, le personnel du programme ayant constaté que de nombreux milieux de travail ne seraient pas disposés à éliminer les obstacles auxquels ces groupes sont confrontés ni à offrir un emploi stable à l'année.

Les titres de compétence reconnus avaient une valeur accrue pour les employeurs

Les microcertifications de compétence dispensés par Purpose n'offraient qu'une valeur limitée pour les personnes occupant des emplois de niveau d'entrée dans le secteur de la construction. Les entrevues menées auprès des employeurs et des syndicats ont toutes concordé sur le fait que les microcertifications de compétence ne possèdent de la valeur que s'ils sont délivrés par des organismes de confiance et dûment accrédités. Les personnes interrogées ont souligné que, dans certains cas, il avait même été demandé aux personnes apprenantes de reprendre à leurs frais des cours pourtant dûment agréés. Purpose Construction a l'intention de continuer à former des cohortes aux pratiques de construction écologique, tout en cherchant à conclure des partenariats avec des syndicats locaux afin de proposer des titres de compétence reconnus plutôt que d'élaborer les siens.

Pourquoi c'est important

Dans le cadre d'investissements à grande échelle dans les métiers spécialisés, le Canada cherche à accroître le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement professionnel des groupes issus de la diversité afin de répondre à la demande.



État des compétences: Qualité de l'emploi

Les résultats du projet « Développer les logements à vocation spécifique » sont essentiels pour comprendre dans quelle mesure une formation axée sur les compétences qui tient compte des réalités culturelles et des traumatismes peut contribuer à bâtir et à mobiliser une main-d'œuvre diversifiée et résiliente dans le secteur de la construction. Cette initiative démontre que les personnes éloignées du marché du travail qui se heurtent à des obstacles systémiques à l'emploi peuvent effectuer une transition réussie vers les métiers spécialisés lorsque les conditions de formation sont adaptées. Même si la cohorte évaluée était modeste, elle a démontré la réussite d'un modèle alternatif auprès d'une population que les programmes d'apprentissage classiques peinent à atteindre.

Ce programme démontre une fois de plus que l'accompagnement global et le suivi personnalisé constituent des composantes essentielles pour les personnes apprenantes confrontées à des obstacles multiples et complexes. Les allocations de formation ont permis aux participants ne pouvant se permettre une perte de revenu de s'engager dans une formation à temps plein et de la mener à terme, tandis que les services juridiques, le soutien en santé mentale sur place et l'accompagnement culturel (visites d'Aînés et cercles de partage), tous offerts de façon flexible par du personnel possédant une expérience vécue commune, ont contribué à la réussite du programme.

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

Le modèle d'entreprise sociale du programme, qui associe formation rémunérée et placements à l'interne, a été un facteur clé de sa réussite. Toutefois, ce modèle d'emploi constitue également l'une des composantes les plus complexes à reproduire. La capacité de Purpose Construction à embaucher les personnes diplômées et à offrir des emplois stables est étroitement liée à son rôle d'entreprise sociale active dans des projets de construction et de réfection de logements communautaires. En outre, l'organisme bénéficie d'un solide lien de confiance avec la collectivité et des orientations d'un comité consultatif autochtone, ce qui contribue à maintenir l'ancrage culturel du programme. Contrairement à de nombreux milieux de travail, Purpose est en mesure de proposer des emplois stables à l'année, de la flexibilité, ainsi qu'un environnement sécuritaire et tenant compte des traumatismes pour la main-d'œuvre ayant des besoins complexes. Sa culture du milieu de travail, axée sur l'inclusion, reflète les valeurs du programme, ce qui en fait une passerelle naturelle vers l'emploi pour les personnes diplômées. L'évaluation souligne l'importance d'un financement pérenne pour aider les programmes à nouer des partenariats avec les employeurs, à intégrer un accompagnement global et à offrir un soutien continu aux personnes participantes lors de leur transition vers un emploi hors de l'entreprise sociale.

L'expérience acquise par le programme en matière de microcertifications a des répercussions plus larges sur le secteur du développement des compétences. Les établissements de formation ont de plus en plus recours aux microcertifications de compétence pour attester les compétences acquises et l'achèvement des parcours; toutefois, les employeurs et les représentants syndicaux interrogés ont souligné que ces titres n'ont souvent qu'une valeur pratique limitée en raison de la disparité des normes de qualité et d'un encadrement restreint. À la suite de ces constatations, Purpose Construction a révisé sa théorie du changement afin de privilégier dorénavant les partenariats menant à des titres de compétence reconnus par les syndicats. Ces résultats soulignent également la nécessité de disposer de cadres d'accréditation plus clairs et d'une meilleure reconnaissance des microcertifications par les employeurs, ce qui permettrait aux apprenants de prendre des décisions plus éclairées quant à savoir si l'obtention d'une qualification contribuera de manière significative à améliorer leurs perspectives d'emploi.

Prochaines étapes

En 2026, Purpose Construction a obtenu un financement dans le cadre du volet SCALE du CCF afin d'accroître la portée du programme et d'en renforcer l'impact. Les projets prévoient notamment l'accroissement du nombre d'inscriptions ainsi que l'offre de formation continue et de perfectionnement pour soutenir l'avancement professionnel du personnel de Purpose, dont une grande partie est elle-même issue du programme de formation. Les personnes superviseures disposeront également d'outils et de stratégies pour promouvoir des milieux de travail inclusifs et appuyer la rétention des employés et employées à mesure que l'organisation prend de l'expansion.

Au moyen de méthodes participatives, la prochaine étape prévoit la co-élaboration d'outils et de matériel de formation avec les employés et employées afin de combler les lacunes en matière de compétences lorsque les travailleurs et travailleuses passent de postes débutants à des fonctions d'encadrement. Cette approche permet au programme de rester ancré dans l'expérience vécue par son personnel, conformément à la conception même du modèle.

Purpose poursuit la dispensation de formations axées sur les méthodes de construction à faibles émissions de carbone et étudie des possibilités de partenariat avec les acteurs communautaires, notamment les syndicats et les employeurs. À mesure que les pratiques de construction durable s'imposent dans l'ensemble de l'industrie, l'intégration précoce de ces compétences prépare avantageusement les personnes diplômées à faire carrière à long terme dans un secteur en pleine évolution.

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
Manna, S. (2026). Rapport sur les perspectives du projet : Développer les logements à vocation spécifique, Purpose Construction. Toronto: Centre des Compétences futures. https://fsc-ccf.ca/fr/projets/scaling-purpose-homes/

Funded by the Government of Canada's Future Skills Program

Canada

Développer les logements à vocation spécifique 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