Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Élargissement et amélioration d'un système national de recrutement pour l'industrie de la construction syndiquée

PARTENAIRES
Skill Plan: BC Construction Industry Skills Improvement Council

EMPLACEMENTS
Partout au Canada

FONDS VERSÉS
7 757 996 $

PUBLIÉ
Juillet 2025

COLLABORATEUR
Steve Richter, Laura McDonough et Gabrielle Dark

Sommaire

Le secteur de la construction au Canada fait face à un défi de main-d'œuvre persistant et de plus en plus urgent. Le secteur doit attirer, préparer et retenir un plus grand nombre de travailleurs qualifiés. Les travailleurs potentiels, en particulier ceux qui ne disposent pas de réseaux familiaux, sociaux ou professionnels dans les métiers spécialisés, doivent composer avec un système d'apprentissage fragmenté et des exigences provinciales disparates, tout en s'efforçant d'accéder à des renseignements pratiques sur les moyens d'accéder à la formation, aux milieux syndicaux et à l'emploi.

Au cours de quatre phases, SkillPlan et ses partenaires ont élaboré, mis à l'essai, perfectionné et élargi un système virtuel pancanadien de recrutement et de formation destiné au secteur de la construction syndiqué. Le projet a commencé en vérifiant si des activités de sensibilisation en ligne, des sites Web provinciaux de carrefours des métiers de la construction et un portail d'apprentissage pouvaient inciter les personnes issues de groupes en quête d'équité à explorer des perspectives de carrière dans la construction. Il a ensuite évolué vers un système plus intégré comprenant de la publicité ciblée, des sites de carrefours régionaux, le pôle d'apprentissage Développer vos compétences, des pages d'accueil ciblant des groupes particuliers, de l'information sur les syndicats et des parcours « Se joindre à un syndicat ». Au cours de la plus récente phase, des agents de liaison en apprentissage ont été intégrés pour offrir un accompagnement personnalisé aux utilisateurs à la recherche d'une formation ou d'un emploi.

Les données probantes issues des quatre phases démontrent que le recrutement numérique peut susciter une sensibilisation et un achalandage considérables. La phase 1 a démontré que les médias sociaux et la publicité payante permettaient de joindre de nouveaux utilisateurs et de les orienter vers les sites provinciaux, mais elle a également révélé que le parcours initial (du microsite au portail, puis aux ressources d'apprentissage) créait trop de friction. La phase 2 a répondu à ces constats en simplifiant la navigation, en repensant le Carrefour d'apprentissage Développer vos compétences en fonction des différentes étapes du parcours des utilisateurs, et en élargissant les sites provinciaux. Cette stratégie a suscité près de 33 millions d'impressions et plus de 348 000 clics publicitaires. La phase 3 a réorienté l'action, faisant passer l'accent de la sensibilisation à l'orientation des utilisateurs intéressés vers les syndicats, la formation et l'emploi — un objectif plus complexe. Cette phase a révélé que les capacités régionales et les processus de recrutement variaient considérablement d'une région à l'autre du pays.

Au cours de la phase 4, deux campagnes numériques nationales ont suscité plus de 11 millions d'impressions publicitaires, près de 400 000 clics et plus de 281 000 visites uniques du site Web. Au cours de cette phase, plus de 7 100 personnes recrutées grâce aux canaux de recrutement virtuels se sont inscrites au Carrefour d'apprentissage Développer vos compétences. Les agents de liaison en apprentissage ont également apporté une dimension d'accompagnement humain : environ 1 600 utilisateurs ont été joints et près d'un cinquième d'entre eux y ont répondu. Parmi les utilisateurs ayant bénéficié d'un soutien, 69 % se sont dits satisfaits ou très satisfaits de ce soutien.

Dans l'ensemble, le projet indique que le recrutement numérique, les outils de perfectionnement professionnel adaptables au rythme de chacun, l'information locale sur les métiers de la construction et l'accompagnement personnalisé peuvent se combiner pour renforcer les parcours d'accès aux métiers spécialisés de la construction syndiquée. Toutefois, les résultats mettent en lumière une mise en garde importante : le recrutement numérique peut susciter une sensibilisation et un intérêt à grande échelle, mais la transition de l'intérêt vers l'emploi dépend du niveau de préparation des utilisateurs, des conditions du marché du travail local, de la disponibilité de la formation, de la capacité syndicale et de la qualité du suivi humain.

PERSPECTIVES CLÉS

1. Au cours de quatre phases, SkillPlan et ses partenaires ont mis en place un écosystème virtuel pancanadien de recrutement pour les métiers de la construction, évoluant d'une logique de sensibilisation vers un modèle plus intégré d'exploration en ligne, de développement des compétences, de maillage syndical et d'accompagnement personnalisé.

2. Au cours de sa phase finale, plus de 7 100 personnes se sont inscrites au Carrefour d'apprentissage Développer vos compétences, et le site a enregistré plus de 281 000 visites uniques du site Web.

3. Les utilisateurs qui ont accédé au système dans un objectif de recherche d'emploi ont entrepris des démarches professionnelles plus concrètes et étaient plus susceptibles de décrocher un emploi, tandis que les « explorateurs » l'ont souvent utilisé comme une porte d'entrée accessible pour se renseigner sur les métiers avant d'aller plus loin.

L'enjeu

Le secteur canadien de la construction continue d'être soumis à de fortes pressions, attribuables notamment à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, aux mutations démographiques, à une vague imminente de départs à la retraite et à une demande soutenue découlant des besoins en matière de logement, d'infrastructures et de développement économique global. Au cours de la prochaine décennie, 21 % de la main-d'œuvre actuelle prendra sa retraite; selon les projections de l'industrie, plus de 266 000 nouveaux travailleurs de moins de 30 ans devront être recrutés d'ici dix ans. Bien que les carrières dans les métiers spécialisés puissent offrir des salaires concurrentiels, un parcours d'apprentissage structuré et des perspectives d'avenir à long terme, le secteur éprouve des difficultés à attirer une relève suffisante, particulièrement issue des groupes historiquement sous-représentés dans la construction.

La sensibilisation aux opportunités ne représente qu'un défi parmi d'autres. Pour de nombreux apprentis potentiels, tout particulièrement ceux n'ayant pas d'expérience préalable dans le domaine, le parcours d'accès à la construction syndiquée demeure complexe à suivre. Les systèmes d'apprentissage diffèrent d'une province et d'un territoire à l'autre, et les exigences en matière d'adhésion syndicale et de formation varient selon la région et le métier. Les candidats potentiels pourraient devoir choisir un métier, évaluer leur niveau de préparation, acquérir des compétences de base, trouver une formation, entrer en contact avec un syndicat, obtenir un parrainage, puis rechercher des possibilités d'emploi. Les canaux de recrutement traditionnels peuvent également contribuer à l'exclusion. Le bouche-à-oreille et les réseaux informels d'employeurs ou de syndicats peuvent porter leurs fruits pour les personnes ayant déjà des liens avec les métiers, mais ils s'avèrent moins efficaces pour les femmes, les Autochtones, les personnes nouvellement arrivées, les jeunes, les personnes racialisées et les autres groupes dépourvus de réseaux dans le secteur.



Ce que nous examinons

Le projet de recrutement virtuel a été conçu pour combler ce manque. Il visait à évaluer si un système numérique coordonné pouvait joindre de nouveaux utilisateurs, offrir de l'information accessible, appuyer le développement des compétences et créer des parcours d'accès plus solides vers les syndicats, la formation et l'emploi, en particulier lorsqu'il est couplé à une adaptation régionale et à un accompagnement humain.

Ce projet s'est déroulé en quatre phases, chacune d'entre elles permettant d'affiner le système virtuel de recrutement et de formation à la lumière des enseignements tirés de la mise en œuvre et de l'évaluation.

Phase 1 : Élaboration et mise à l'essai du parcours de recrutement virtuel
Un modèle virtuel de recrutement et d'évaluation destiné au secteur syndiqué de la construction a été conçu, mis en œuvre et testé. Les campagnes menées sur les médias sociaux ont fait connaître les métiers du bâtiment et de la construction aux groupes équité, dirigé les utilisateurs vers des microsites provinciaux offrant de l'information sur le marché du travail local et les métiers, puis les ont invités à consulter un portail et un centre d'apprentissage proposant des ressources plus approfondies ainsi que des maillages syndicaux. L'évaluation a porté sur le rendement de la campagne, l'engagement sur le microsite, la navigation des utilisateurs et les premiers indices permettant de déterminer si le modèle était susceptible de susciter l'intérêt de nouveaux publics.

Phase 2 : Élargir et améliorer le système de recrutement
Au cours de la deuxième phase, le modèle a été étendu à un réseau de partenaires pancanadien plus vaste, et le parcours de l'utilisateur a été amélioré. En s'appuyant sur les constatations de la phase 1, la navigation a été simplifiée afin de permettre aux utilisateurs d'accéder plus directement au Carrefour d'apprentissage Développer vos compétences par l'intermédiaire des sites provinciaux sur les métiers de la construction. Le pôle d'apprentissage a également été repensé autour de trois parcours d'utilisateurs : les explorateurs, les préapprentis et les apprentis. Cette phase comprenait des campagnes publicitaires à l'échelle nationale et provinciale, de nouveaux sites provinciaux, des pages d'accueil ciblant spécifiquement les femmes, les jeunes et les personnes nouvellement arrivées, des renseignements à jour sur les syndicats, ainsi que de nouveaux mécanismes permettant aux utilisateurs de manifester leur intérêt à l'égard de la prise de contact syndicale.

Phase 3 : Comprendre les obstacles qui séparent l'intérêt de l'action
Lors de la troisième phase, l'orientation de l'apprentissage est passée de la sensibilisation et du soutien à la transition, plus exigeante, vers des démarches concrètes d'accès à l'apprentissage, à la formation ou à l'adhésion syndicale. L'évaluation a analysé l'interaction des utilisateurs avec les outils de recrutement, les obstacles rencontrés ainsi que les besoins des sites régionaux pour mieux les accompagner. La collecte de données s'est appuyée sur l'analyse des médias sociaux et des sites Web, les données d'utilisation du pôle d'apprentissage, des entrevues auprès des conseils provinciaux des métiers du bâtiment, des sondages auprès des utilisateurs ainsi que l'élaboration d'un cadre pour le Système d'information sur la gestion de programme (SIGP) visant à faciliter le suivi ultérieur.

Phase 4 : Offrir un soutien personnalisé et faire le suivi des résultats des utilisateurs
S'appuyant sur les phases précédentes, un modèle plus intégré a été mis à l'essai au cours de la quatrième phase. Ce modèle d'intervention combinait de la publicité payante, des sites carrefours provinciaux, le Carrefour d'apprentissage Développer vos compétences ainsi que des passerelles plus directes vers les opportunités d'emploi et de formation syndicales. Les agents de liaison en apprentissage ont offert un accompagnement individuel aux personnes ayant exprimé leur intérêt à l'égard d'emplois syndiqués ou d'opportunités de formation. Les Syndicats des métiers du bâtiment du Canada (SMBC) et leurs partenaires ont également mené une analyse ciblée des besoins de recrutement syndical, élaboré des procédures de recrutement et utilisé un SIGP (système de gestion de projets) pour assurer le suivi de la sensibilisation et du soutien, bien que son intégration aux flux de travail quotidiens soit demeurée inégale.

Afin d'évaluer le programme, la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) a eu recours à une approche méthodologique mixte combinant l'analyse Web, les données d'utilisation du pôle d'apprentissage, des sondages, des entrevues, des essais d'utilisabilité, des données administratives et la rétroaction des partenaires. Une approche d'évaluation évolutive s'imposait, car le projet visait à mettre à l'essai un écosystème de recrutement complexe impliquant des partenaires nationaux, des conseils provinciaux, des syndicats, des centres de formation, des employeurs et des apprentis potentiels présentant différents niveaux de préparation.

✔ Ce que nous apprenons

Le projet a démontré que le recrutement numérique peut accroître la sensibilisation aux métiers spécialisés de la construction syndiqués, mais que la sensibilisation seule ne suffit pas à faire cheminer les aspirants apprentis vers la formation, le maillage syndical ou l'emploi.

Le recrutement numérique permet de joindre de publics cibles inédits, mais le parcours doit demeurer simple.
La phase 1 a démontré que les médias sociaux, la publicité payante et les canaux traditionnels pouvaient susciter l'intérêt pour l'information sur les métiers spécialisés, même auprès de personnes qui n'auraient pas spontanément manifesté d'intérêt envers la construction syndiquée. Plus de 4 400 utilisateurs ont visité au moins une fois les microsites provinciaux. Toutefois, seulement environ 5 % des utilisateurs ont effectué la transition des microsites vers le portail d'apprentissage, ce qui laisse croire que l'accès aux ressources d'apprentissage comportait un trop grand nombre d'étapes. C'est là un enseignement clé : les personnes qui explorent les métiers spécialisés risquent de se désengager si on leur demande de créer un compte, de changer de plateforme ou de réaliser des démarches supplémentaires avant d'en avoir compris la valeur ajoutée.

Les tests d'utilisabilité et l'adaptation régionale se sont révélés essentiels
Les tests d'utilisabilité réalisés au cours de la phase 1 ont mis en évidence des défis sur le plan de la navigation, des appels à l'action, de l'expérience mobile et du maillage entre les microsites, le portail et les contenus d'apprentissage. Les participants s'attendaient à ce que l'information soit structurée selon leurs centres d'intérêt, comme leur métier, leur région ou leur étape dans le processus décisionnel. Parallèlement, les partenaires provinciaux affichaient des besoins distincts sur le plan du recrutement, des capacités variables en matière de médias sociaux ainsi que des contextes du marché du travail différents. Un modèle national unique s'est donc avéré insuffisant. Le projet requérait une infrastructure commune tout en accordant la souplesse nécessaire aux conseils provinciaux pour adapter le contenu, l'échéancier et les ressources aux réalités locales.

La simplification de l’accès a permis d’accroître la portée de l’initiative et d’optimiser le parcours utilisateur

Les changements apportés au cours de la deuxième phase ont porté leurs fruits. La simplification de l’accès au Carrefour d’apprentissage, le perfectionnement des carrefours provinciaux des métiers de la construction et la définition de parcours adaptés au profil des utilisateurs ont généré près de 33 millions d’impressions et plus de 348 000 clics sur le site Web. Près de 733 000 nouveaux utilisateurs ont visité les sites nationaux ou provinciaux du Carrefour des métiers de la construction entre janvier 2023 et mars 2024. Plus de 4 700 utilisateurs se sont inscrits au Carrefour d’apprentissage Développer vos compétences par l’intermédiaire des sites provinciaux. Parmi ces personnes inscrites, 45 % se sont connectées au moins une fois et ont interagi avec les contenus de formation, en particulier avec les ressources en mathématiques et de préparation aux examens.

Grâce à un contenu ciblé, le projet a permis d’atteindre différents publics

Au cours de la phase 2, les pages d’accueil spécialisées destinées aux femmes, aux jeunes et aux personnes nouvellement arrivées, assorties de messages et de visuels personnalisés, ont enregistré plus de 83 000 vues sur l’ensemble des sites provinciaux. Bien que les données ne permettent pas de déterminer si ces personnes ont entrepris un apprentissage, elles indiquent néanmoins que les activités de sensibilisation ciblées créent des points d’entrée pour les sous-groupes qui ne se reconnaissent pas dans le matériel général de recrutement de la construction. Un recrutement axé sur l’inclusion ne se limite pas à nommer les groupes équité; il exige des messages, de l’imagerie et des parcours adaptés à la diversité des motivations et des prédictions.

Le passage de l’intérêt à l’action constitue l’étape la plus complexe du parcours

Au terme de la phase 3, le projet avait déployé une vaste infrastructure en ligne axée sur le recrutement et la formation. L’objectif pédagogique n’était plus simplement d’atteindre les gens en ligne, mais plutôt de déterminer s’il était possible d’accompagner les utilisateurs intéressés vers les étapes suivantes. Cette transition a été difficile à suivre et à normaliser. Les conseils provinciaux des métiers du bâtiment présentaient des niveaux variés en matière d’effectifs, de besoins en recrutement, de relations avec les syndicats et de processus de suivi. Le recrutement numérique peut générer une demande d’aide, mais pas la capacité nécessaire pour y répondre. Si les utilisateurs manifestent leur intérêt, mais que les partenaires régionaux ne disposent pas du personnel, des outils ou des processus nécessaires pour assurer le suivi, le parcours menant de l’engagement à la formation ou à l’emploi peut s’enliser.

Les retombées sont demeurées difficiles à mesurer, bien que l'engagement envers le Carrefour d'apprentissage se soit maintenu au cours de cette phase, comptabilisant 2 841 personnes nouvellement inscrites à la plateforme de recrutement virtuel. Une campagne publicitaire payante a généré plus de 453 000 impressions et 28 500 visites sur la page d'information du Carrefour d'apprentissage Développer vos compétences. Toutefois, les retombées en matière de recrutement et d'apprentissage se concrétisent souvent sur une période de plusieurs semaines ou de plusieurs mois, selon les périodes d'admission à la formation, les besoins d'embauche, les exigences de mise à niveau et les processus syndicaux. Les périodes d'évaluation courtes ne se prêtaient donc pas bien à l'analyse complète du parcours menant à l'emploi ou à l'apprentissage.

La combinaison d'outils numériques et d'un soutien personnalisé s'est avérée utile

Plus de 7 100 personnes recrutées au moyen des canaux de recrutement virtuel se sont inscrites au Carrefour d'apprentissage Développer vos compétences au cours de la quatrième phase. On a enregistré plus de 11 millions d'impressions, près de 400 000 clics et plus de 281 000 visites uniques sur le site Web.

La phase 4 a également été marquée par l'ajout d'agents de liaison en apprentissage, qui ont offert un soutien individualisé aux personnes intéressées par un emploi syndiqué ou une formation. Environ 1 600 personnes ont fait l'objet de démarches de sensibilisation et près du cinquième d'entre elles y ont répondu. Parmi les personnes sondées ayant bénéficié d'un accompagnement, 69 % se sont dites satisfaites ou très satisfaites du soutien reçu.

Les objectifs des utilisateurs ont fortement influencé les résultats. Les personnes qui ont accédé au système pour obtenir du soutien à l'emploi ont entrepris des démarches plus concrètes axées sur l'insertion professionnelle et présentaient une plus grande probabilité de décrocher un emploi. Les explorateurs en restaient souvent au stade de la collecte d'informations. Cela ne doit pas nécessairement être interprété comme un échec : s'informer sur les métiers de la construction et déterminer s'il convient de poursuivre la démarche constituent en soi des retombées significatives pour les personnes en début de parcours.

Les obstacles sont demeurés d'ordre pratique, informationnel, financier et relationnel

Selon un sondage réalisé au cours de la phase 4, bon nombre de personnes consultées n'avaient aucun contact dans les métiers de la construction, ne disposaient pas des ressources financières nécessaires pour suivre une formation, manquaient d'expérience pertinente dans le domaine ou ne savaient pas comment accéder aux perspectives d'emploi, aux programmes de formation ou aux filières syndicales. Ce constat montre que le recrutement virtuel peut servir d'outil d'orientation et de soutien. À toutes les étapes, les systèmes de données sont demeurés un élément essentiel à la compréhension des répercussions. Le projet a permis de dégager des probantes solides en ce qui concerne la portée, l'engagement, les retombées initiales et les démarches déclarées par les personnes participantes, mais des données moins concluantes quant aux répercussions à long terme sur l'apprentissage et l'emploi. Les prochaines itérations nécessiteront des systèmes de données plus intégrés, des protocoles de transfert plus clairs et des périodes de suivi plus longues.

Pourquoi c'est important

Ce projet s'attaque à un problème fondamental de main-d'œuvre dans le secteur de la construction, soit la façon d'élargir et de diversifier le bassin de talents vers les métiers spécialisés alors que les filières de recrutement actuelles sont fragmentées, très variables selon la région et souvent tributaires de réseaux informels. Au fil de quatre étapes, le projet a démontré que le recrutement en ligne peut élargir la partie supérieure de l'entonnoir, mais que la notoriété à elle seule ne suffit pas. La contribution la plus importante réside dans la mise en place progressive d'un écosystème qui relie les activités de sensibilisation, l'information, le perfectionnement des compétences, l'accompagnement syndical et le soutien humain.

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.

Pour le secteur de la construction, ce projet constitue un modèle concret de modernisation du recrutement. Les conseils provinciaux des métiers de la construction et les syndicats peuvent tirer profit des outils numériques pour joindre les personnes qui ne prennent pas part aux événements de recrutement traditionnels ou qui n'ont aucun contact dans les métiers. Toutefois, le projet démontre également que les outils numériques doivent s'accompagner de contenus adaptés aux réalités régionales. Une personne souhaitant faire un apprentissage au Québec, en Colombie-Britannique, en Ontario ou à Terre-Neuve-et-Labrador peut être confrontée à des exigences, des structures syndicales, des parcours de formation et des conditions du marché du travail distincts. Un système national n'est utile que s'il est capable de tenir compte de ces différences.

Lire le rapport

Le projet démontre l’intérêt des différents points de départ pour les futurs apprentis et les personnes à la recherche d’un emploi. Les personnes qui s’intéressent aux métiers ne sont peut-être pas encore prêtes à adhérer à un syndicat ou à commencer une formation tout de suite. Elles doivent peut-être d’abord comparer les métiers, se renseigner sur les salaires et les conditions de travail, évaluer leurs compétences, prendre confiance en elles et déterminer si un parcours menant à un métier spécialisé correspond à leurs objectifs. Les personnes plus proches de la préparation à l’emploi peuvent nécessiter des mesures d’accompagnement distinctes de celles destinées aux personnes qui sont encore en phase d’exploration. Les transitions professionnelles vers les métiers de la construction présentent une plus grande probabilité de succès lorsque les personnes participantes peuvent franchir différentes étapes de préparation : l’exploration, le perfectionnement des compétences, le maillage syndical, la formation et l’emploi. L’évolution du projet, qui est passé d’un cheminement linéaire reliant le microsite au portail à un ensemble plus flexible de ressources axées sur l’exploration, la préapprentissage et l’apprentissage, témoigne d’une compréhension plus réaliste du processus de prise de décision professionnelle.

Pour les décideurs et les bailleurs de fonds, ce projet constitue un exemple instructif sur la manière de déployer l'innovation numérique à grande échelle. La croissance ne se résume pas à créer une plateforme et à y attirer davantage de trafic. Échelonné sur quatre phases, le projet visait à accroître la convivialité, à simplifier la navigation, à enrichir les sites provinciaux, à s'adapter aux capacités régionales, à consolider les points de liaison avec les employeurs et les syndicats, ainsi qu'à instaurer un suivi humain. Ce modèle s'est révélé plus prometteur à mesure qu'il est passé d'une approche exclusivement numérique à une approche mixte combinant des ressources en ligne et des agents de liaison en apprentissage. Cela indique que les projets technologiques appliqués à la main-d'œuvre nécessitent des investissements non seulement pour les plateformes et la mise en marché, mais aussi pour le soutien à la mise en œuvre, le renforcement des capacités de l'équipe, l'architecture des données et l'amélioration continue.

Il y a également une leçon plus générale à tirer sur les systèmes. Les parcours menant à l'apprentissage et aux métiers syndiqués ne sont pas seulement des parcours individuels; ils sont influencés par les institutions, la réglementation, la demande locale de main-d'œuvre, les places de formation, les pratiques syndicales et les besoins des employeurs. Un système de recrutement virtuel permet de rendre ces cheminements plus visibles et plus faciles à parcourir, mais il ne saurait éliminer complètement les goulots d'étranglement régionaux, les gels d'embauche, les listes d'attente en formation ou le manque d'effectifs chez les partenaires régionaux. Le projet souligne donc la nécessité d'une meilleure harmonisation entre le recrutement numérique, la planification de l'apprentissage, les capacités syndicales, les infrastructures de formation et la demande sur le marché du travail.

Enfin, ce projet démontre l'intérêt de l'apprentissage par étapes. La phase 1 a mis en évidence que le premier cheminement comportait trop d'obstacles. La phase 2 a permis d'améliorer l'accessibilité et la navigation. La phase 3 a montré que le passage de l'intérêt à l'action nécessitait davantage de soutien et un meilleur suivi. La phase 4 a permis d'intégrer des agents de liaison en apprentissage et de dégager des données probantes plus solides quant aux retombées pour les personnes participantes. Cette progression revêt une grande importance, car elle démontre que l'innovation au sein des systèmes de développement de la main-d'œuvre exige souvent plusieurs cycles d'essais, d'ajustements et d'adaptation avant d'aboutir à un modèle à la fois évolutif et pertinent.

Prochaines étapes

Le projet se poursuit dans le cadre d'une cinquième phase, qui vise à ancrer plus profondément le système de recrutement virtuel au cœur de l'écosystème de l'apprentissage et de la formation. SkillPlan, Canada's Building Trades Unions et les conseils provinciaux des métiers de la construction concentreront leurs efforts sur la consolidation de l'intégration du Carrefour des métiers de la construction et du Carrefour d'apprentissage Développement des compétences au sein des pratiques de recrutement, d'évaluation, de formation et de préparation à l'apprentissage des syndicats, des organismes de formation, des partenaires du marché du travail et des réseaux régionaux.

La phase 5 permettra également de mettre à l'essai des améliorations fondées sur l'intelligence artificielle et la technologie afin de rendre le système plus personnalisé, plus facile à utiliser et plus utile pour la fidélisation et la progression. Le projet vise à mobiliser plus de 10 000 apprentis potentiels grâce à un contenu amélioré, et à soutenir 1 000 préapprentis et apprentis, qu'ils soient nouveaux ou déjà inscrits, dans leur parcours vers la formation, l'adhésion à un syndicat, l'emploi ou des possibilités d'apprentissage.

Cette évaluation permettra de combler une lacune importante en matière de données afin de déterminer si, au fil du temps, les utilisateurs accèdent à des programmes d'apprentissage, adhèrent à un syndicat, obtiennent des certifications et décrochent un emploi stable dans un métier. L'évaluation de la phase 5 s'appuiera sur des données de suivi longitudinal, des analyses de plateforme, des analyses comparatives avec un groupe témoin lorsque cela est possible, ainsi que sur une analyse désagrégée GBA+ afin d'examiner les résultats neuf à douze mois après la première utilisation du système par les utilisateurs. Elle permettra également de recueillir des données qualitatives afin de comprendre ce qui fonctionne, pour qui et dans quelles conditions.

Dans l'ensemble, la prochaine étape portera sur la consolidation et la collecte de données probantes : il s'agira de renforcer la transition entre l'engagement en ligne et les possibilités concrètes, de favoriser la rétention et de recueillir des données probantes plus solides permettant de déterminer si une infrastructure pancanadienne de recrutement et de formation numérique peut favoriser des parcours plus équitables et durables vers les métiers de la construction syndiqués.

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
Noumi, C., McDonough, L. and Dubey, A. (2026). Rapport sur les perspectives du projet : Élargissement et amélioration d'un système national de recrutement pour l'industrie de la construction syndiquée, BC Construction Industry Skills Improvement Council. Toronto : Centre des Compétences futures. https://fsc-ccf.ca/fr/projets/national-recruitment-construction/

Funded by the Government of Canada's Future Skills Program

Canada

Élargissement et amélioration d'un système national de recrutement pour l'industrie de la construction syndiquée 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