Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Reboot Plus Expansion

PARTENAIRES
Douglas College
PEERs Employment and Education Resources
Blueprint ADE

EMPLACEMENTS
Alberta
Colombie Britannique
Ontario
Terre-Neuve-et-Labrador

FONDS VERSÉS
5 277 482 $

PUBLIÉ
Décembre 2025

Sommaire

Reboot Plus est conçu pour réengager et améliorer les résultats des jeunes (âgés de 17 à 24 ans) qui risquent de ne pas terminer leurs études secondaires ou qui sont incertains quant à leur parcours scolaire et professionnel. Au cours de 16 semaines d'activités en classe et hors site dans des établissements d'enseignement supérieur, Reboot Plus aide les jeunes à planifier leur carrière et leur parcours professionnel, sensibilise les employeurs à cette population et organise des rencontres entre les jeunes et des professionnels et employeurs dans leurs domaines d'intérêt.

Le personnel du programme collabore avec les commissions scolaires locales pour recruter des participants, fait appel aux chambres de commerce pour recruter des professionnels et offre une formation aux jeunes, ainsi qu'un soutien global et une aide continue après le programme. Le programme adopte une approche holistique, flexible et sans pression, intégrant les principes de diversité, d'équité et d'inclusion, l'apprentissage expérientiel, la conception universelle de l'apprentissage et le modèle de développement de carrière axé sur l'espoir. Il présente également aux jeunes plusieurs théories sur les carrières afin de s'adapter à divers styles d'apprentissage.

Après avoir mis en œuvre ce programme pendant plusieurs années en Colombie-Britannique, le Douglas College a reçu en 2022 un financement du Centre des Compétences futures afin d'étendre ce modèle à trois nouvelles provinces, grâce à des partenariats avec le Bow Valley College en Alberta, le Humber College et le Fanshawe College en Ontario, ainsi que le College of the North Atlantic à Terre-Neuve-et-Labrador. L'élargissement de la portée géographique et de la taille des populations desservies permettrait de tester l'évolutivité et la portabilité du modèle et d'étendre le soutien aux jeunes vulnérables.

Ce rapport intermédiaire présente les conclusions du projet Reboot Plus Expansion, mené par le Douglas College et PEERs Employment and Education Resources Inc.

Les répondants de la période de prolongation étaient très satisfaits du programme, et la plupart d'entre eux le jugeaient utile. Ils ont déclaré que le programme leur avait permis d'y voir plus clair dans leur avenir et leur carrière, et qu'il les avait aidés à prendre conscience d'eux-mêmes, à renforcer leur confiance en eux et à les encourager à terminer leurs études secondaires. Les participants aux cycles 1, 2 et 4 ont constaté une augmentation générale de leurs compétences autoévaluées à la fin du programme. Le niveau de confiance statistique le plus élevé concernait l'auto-efficacité générale et la clarté du travail, tandis que la confiance statistique était légèrement moindre pour la compétence en communication interpersonnelle. La plupart des employeurs et des professionnels qui ont répondu au sondage post-programme ont déclaré être plus disposés à participer à des initiatives similaires, à aider les jeunes à entrer sur le marché du travail et à les présenter à leurs collègues. Ils ont également reconnu l'importance d'aider les jeunes à démarrer leur carrière. Cependant, moins d'entre eux se sont sentis motivés à revoir les politiques d'embauche et d'intégration des jeunes dans leur entreprise.

Les recherches futures et les améliorations apportées au programme seront essentielles pour garantir le succès à long terme. Cela comprend l'amélioration des taux de réponse aux enquêtes afin de surmonter les difficultés liées à la généralisation des résultats et l'accès à des données supplémentaires sur les abandons afin de mieux comprendre la rétention. L'examen des résultats à long terme en matière d'emploi des participants à l'aide des bases de données gouvernementales peut également fournir une image plus claire des trajectoires professionnelles après le programme. Les efforts en matière d'engagement professionnel pourraient bénéficier d'informations qualitatives supplémentaires sur la manière dont les organisations intègrent les enseignements tirés des programmes dans leurs stratégies de recrutement et d'intégration.

PERSPECTIVES CLÉS

1. En janvier 2025, le programme Reboot Plus Expansion comptait 291 participants répartis dans cinq collèges de quatre provinces. Il a également permis de mieux comprendre comment adapter avec succès les programmes à de nouveaux contextes.

2. Les participants ont démontré une amélioration de leur efficacité personnelle générale (56 %) et de la clarté de leur travail (66 %), ce qui suggère un sens plus aigu de l'orientation après le programme.

3 Les employeurs ont déclaré être davantage conscients du potentiel que représente cette population cible en tant que vivier de talents, et se sont montrés très disposés à participer à des initiatives similaires (92 %). La plupart des employeurs (87 %) ont exprimé une motivation accrue à soutenir l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

L'enjeu

En 2023, environ 11 % des jeunes Canadiens (âgés de 15 à 29 ans) n'étaient ni employés, ni étudiants, ni stagiaires – un groupe souvent appelé « jeunes NEET » (ni employés, ni étudiants, ni stagiaires) ou « jeunes défavorisés ». En raison de leur manque d'expérience professionnelle et scolaire, ces jeunes adultes sont exposés à des risques accrus de difficultés économiques à long terme et d'obstacles sur le marché du travail. Les jeunes sans diplôme d'études secondaires sont particulièrement exposés au risque de devenir des NEET; 37 % des jeunes Canadiens sans diplôme d'études secondaires étaient des NEET en 2018-2019. De plus, les jeunes NEET proviennent souvent de communautés défavorisées et racialisées, disposant de ressources et d'opportunités locales limitées. Beaucoup de ces personnes souhaitent travailler, mais en l'absence d'options d'aide accessibles, elles se retrouvent souvent dans une situation de NEET pendant de longues périodes.

Pour relever ces défis, le Douglas College et le district scolaire de Burnaby, en Colombie-Britannique, se sont associés en 2015 pour concevoir le programme « Education Reboot ». Education Reboot a combiné une approche flexible avec des programmes scolaires en classe afin d'offrir une passerelle vers l'enseignement supérieur aux jeunes qui n'étaient pas en voie d'obtenir leur diplôme d'études secondaires. Le programme s'est déroulé de 2015 à 2018, tout en élargissant ses objectifs, sa durée et le nombre de districts scolaires partenaires et d'élèves concernés.

En 2020, le Centre des Compétences futures a fourni un financement dans le cadre du volet Innovation afin de faire passer Education Reboot à sa deuxième génération, « Reboot Plus ». Cette version a été dispensée en trois « cycles » de 16 semaines, à la manière d'un semestre universitaire, grâce à un partenariat entre le Douglas College, les districts scolaires de Burnaby et Surrey, PEERs Employment and Education Resources et les chambres de commerce de Burnaby et Surrey, en Colombie-Britannique. Reboot Plus a encouragé les jeunes à s'engager dans le développement de leur carrière et la planification de leur parcours professionnel, a sensibilisé les employeurs à cette population jeune et a offert aux jeunes la possibilité de rencontrer des employeurs et des professionnels dans leurs domaines d'intérêt afin de discuter avec eux de leur parcours professionnel.

Compte tenu du potentiel du modèle pour répondre aux besoins du Canada en matière de compétences et de sa faisabilité à grande échelle, le programme est devenu l'une des 10 interventions qui composent le portefeuille de développement des compétences à grande échelle de Centre des Compétences futures et Blueprint. En 2022, les partenaires ont reçu un financement pour une troisième génération, le « Reboot Plus Expansion », qui a permis d'étendre le modèle à de nouveaux districts scolaires en Colombie-Britannique et à trois nouvelles provinces, en partenariat avec le Bow Valley College (Alberta), le Humber College (Ontario), le Fanshawe College (Ontario) et le College of the North Atlantic (Terre-Neuve-et-Labrador). L'élargissement de la portée géographique et de la taille des populations desservies permettrait de tester l'évolutivité et la portabilité du modèle et d'étendre la disponibilité du soutien aux jeunes vulnérables.

Blueprint mène cette recherche afin de générer des informations en temps réel et fondées sur des preuves concernant la manière dont des programmes tels que Reboot Plus peuvent améliorer les résultats des jeunes confrontés à des obstacles et éclairer les futures politiques de développement des compétences. En évaluant la mise en œuvre, les expériences des participants et les premiers résultats, nous souhaitons contribuer à déterminer ce qui fonctionne, où se situent les défis et comment renforcer la prestation du programme à mesure que Reboot Plus prend de l'ampleur. Ce travail garantit que les décideurs, les bailleurs de fonds et les prestataires de services disposent de données fiables et exploitables pour orienter leurs investissements vers des programmes d'emploi et d'éducation inclusifs et axés sur les jeunes, ce qui contribue à renforcer les systèmes publics et à améliorer les chances des jeunes méritant l'équité sur le marché du travail canadien en pleine évolution.



Ce que nous examinons

Le programme Reboot Plus Expansion évalue l'adaptabilité du programme à de nouveaux contextes et identifie les facteurs clés pour une mise en œuvre réussie. L'objectif est d'appliquer une approche de co-conception afin d'étendre la portée du programme et de transposer ses valeurs et son éthique à d'autres sites.

Au moment de la collecte des données pour ce rapport, quatre cycles de Reboot Plus Expansion avaient été réalisés. Le cycle 5 touchait à sa fin et le cycle 6 devait débuter à l'hiver 2025. Un « cycle » désigne un programme de plusieurs semaines dispensé au cours d'un trimestre scolaire (hiver ou automne). Les activités de collecte de données pour nos rapports prendront fin en juin 2026.

Ce rapport intermédiaire répond aux questions suivantes :

- Adhésion au programme : Le programme atteint-il son groupe cible ?
- Expériences du programme : Les participants sont-ils satisfaits de leur expérience dans le programme ?
- Premiers résultats : Quels résultats précoces les jeunes obtiennent-ils après avoir participé au programme ?
- Sensibilisation auprès des employeurs : Les employeurs ont-ils pris davantage conscience du potentiel de cette population jeune en tant que candidats à l'emploi ?

Le Douglas College et Blueprint ont partagé leurs activités de collecte de données. Pour ce rapport, Blueprint a recueilli des données quantitatives, notamment des données administratives et issues d'enquêtes, afin de répondre à nos questions. Nous incluons une analyse longitudinale des enquêtes afin d'évaluer l'évolution des niveaux de compétence des participants entre le début et la fin du programme. Un test t apparié a été utilisé pour évaluer les différences, et le coefficient d de Cohen a été utilisé pour mesurer leur ampleur. Contrairement au dernier rapport, cette mise à jour ne comprend pas d'entretiens avec les participants et le personnel/les partenaires, mais nous résumons les conclusions qualitatives du rapport précédent.

✔ Ce que nous apprenons

En janvier 2025, le programme Reboot Plus Expansion comptait 291 participants répartis dans cinq collèges de quatre provinces. Il s'adresse aux jeunes qui risquent de ne pas obtenir leur diplôme d'études secondaires, qui ont besoin d'aide pour faire la transition vers la vie active et/ou qui sont confrontés à divers défis les amenant à se désengager de leurs études et de leur carrière. Les données révèlent des résultats prometteurs, comme suit :

Ce programme attire efficacement les jeunes ciblés

Le programme a réussi à atteindre les jeunes en difficulté dans le système éducatif traditionnel et confrontés à des difficultés financières et à l'instabilité scolaire. Les stratégies de recrutement, qui s'appuyaient sur les recommandations des commissions scolaires et les activités de sensibilisation communautaire, se sont révélées efficaces pour attirer une population de participants diversifiée et ayant des besoins importants. Les taux de satisfaction élevés parmi les participants indiquent que le programme répond à un besoin en matière de soutien au développement de carrière.

Le modèle d'apprentissage holistique et flexible génère des résultats positifs

L'approche souple et encourageante du programme permet aux participants de renforcer leur confiance et leur capacité à agir sur leur avenir. Les formateurs jouent un rôle crucial et ont été très appréciés pour leurs connaissances, leur sens de l'organisation et leur capacité à adapter le matériel aux besoins individuels. L'approche structurée, mais flexible a permis un renforcement progressif des compétences, en s'attaquant aux obstacles tant personnels que professionnels.

Les compétences et l'éducation affichent des gains positifs

Les participants ont démontré une amélioration de leur efficacité personnelle générale (56 %) et de la clarté de leur travail (66 %), ce qui suggère un sens plus aigu de l'orientation après le programme. Les améliorations en matière de compétences en communication interpersonnelle ont été moins marquées, ce qui indique qu'il y a lieu d'affiner le programme d'études.

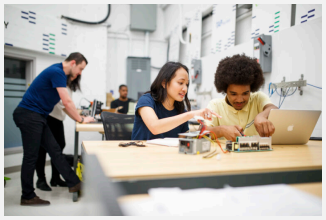
Le programme a permis d'accroître l'engagement et la sensibilisation du côté des employeurs

Les employeurs ont déclaré être davantage conscients du potentiel que représente cette population cible en tant que vivier de talents, et se sont montrés très disposés à participer à des initiatives similaires (92 %). La plupart des employeurs (87 %) ont exprimé une motivation accrue à soutenir l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Bien que les employeurs soient de plus en plus sensibilisés à cette question, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour traduire cette prise de conscience en changements concrets en matière d'embauche et de fidélisation des jeunes (60 % ont été incités à revoir leurs pratiques internes d'embauche).

Les recherches futures et les améliorations apportées au programme seront essentielles pour garantir le succès à long terme
Nous espérons améliorer les taux de réponse aux enquêtes (59 % pour l'enquête de référence et 35 % pour l'enquête de sortie) afin de surmonter les difficultés liées à la généralisation des résultats à l'ensemble des participants. Nous espérons également avoir accès aux données relatives aux abandons pour certains cycles afin de mieux comprendre les défis liés à la rétention des participants. L'examen des résultats à long terme en matière d'emploi des participants à l'aide des bases de données gouvernementales peut également fournir une image plus claire des trajectoires professionnelles après le programme. Les efforts déployés par les employeurs pour susciter l'engagement pourraient bénéficier d'informations qualitatives supplémentaires sur la manière dont les organisations intègrent les enseignements tirés du programme dans leurs stratégies de recrutement et d'intégration.

Pourquoi c'est important

Les systèmes publics canadiens subissent une pression croissante pour mieux soutenir les jeunes qui font face à des obstacles systémiques à l'éducation et à l'emploi. Le programme Reboot Plus Expansion s'attaque à l'un des défis les plus persistants du marché du travail au pays : veiller à ce que les jeunes qui risquent d'abandonner leurs études secondaires ou qui sont déconnectés du marché du travail et des parcours d'apprentissage aient des occasions intéressantes de développer leurs compétences, leur confiance et une vision claire de leur avenir. Des programmes comme celui-ci sont essentiels pour améliorer la situation sociale et économique des individus tout en remédiant aux inégalités persistantes sur le marché du travail.



État des compétences : Améliorer les perspectives de carrière et le bien-être des jeunes Canadiens et Canadiennes

Placer l'accent sur les programmes d'orientation professionnelle à un stade précoce pour présenter aux jeunes un éventail de cheminements de carrière et leur permettre ainsi de prendre des décisions avisées, en veillant tout particulièrement à l'inclusivité et à l'accessibilité de tels programmes.

Lire le rapport

Fondamentalement, Reboot Plus s'adresse à une population souvent négligée par les services traditionnels d'emploi et d'éducation, à savoir les jeunes qui ne sont ni employés, ni étudiants, ni stagiaires. Ces jeunes, en particulier ceux issus de communautés racialisées, autochtones, de genre divers et handicapées, sont confrontés à des obstacles multiples : interruption de leur scolarité, difficultés financières, problèmes de santé mentale et discrimination. En proposant un modèle inclusif, adapté aux traumatismes et sans pression, fondé sur la conception universelle de l'apprentissage, le développement de carrière axé sur l'espoir et l'éducation expérientielle, Reboot Plus offre une passerelle concrète vers les milieux postsecondaires et le marché du travail.

Du point de vue du marché du travail, l'accent mis par le programme sur l'auto-efficacité générale, les compétences en communication interpersonnelle et la clarté des tâches est particulièrement important. Ces compétences socio-émotionnelles et transférables sont régulièrement citées par les employeurs comme étant essentielles pour réussir dans l'économie actuelle, mais elles sont parfois absentes des formations professionnelles classiques. En améliorant ces compétences fondamentales, Reboot Plus aide non seulement les jeunes à relever les défis immédiats, mais leur fournit également les outils nécessaires pour assurer leur résilience à long terme sur le marché du travail.

Il est important de noter que cette initiative vise également à changer la perception des employeurs. Grâce à des entretiens informatifs structurés et à des opportunités d'engagement, Reboot Plus sensibilise les employeurs et les professionnels au potentiel inexploité des jeunes talents issus de milieux non traditionnels. Ces interactions peuvent favoriser des pratiques d'embauche plus inclusives et commencer à éliminer les obstacles systémiques qui ont historiquement exclu les jeunes marginalisés des opportunités d'emploi de qualité.

D’un point de vue systémique, ce travail offre des enseignements essentiels pour la mise à l’échelle des programmes sociaux. L’intégration du projet dans le portefeuille de mise à l’échelle du développement des compétences permet une évaluation continue et intégrée, fournissant des informations en temps réel sur la mise en œuvre, les résultats des participants et les enseignements tirés par l’organisation. Notre approche fondée sur des données probantes favorise l’amélioration itérative des programmes et garantit que les décisions relatives à leur mise à l’échelle sont fondées sur des réalités pratiques et concrètes, et non sur des hypothèses.

De plus, Reboot Plus souligne à quel point une attention particulière portée à la fidélité, à l’infrastructure de partenariat et au contexte local influe sur les résultats du programme. Les enseignements tirés sur les facteurs qui favorisent ou entravent la portée des programmes, la satisfaction et l’acquisition de compétences offrent des perspectives transférables à d’autres interventions en matière d’emploi et d’éducation visant à servir les populations méritant l’équité.

Alors que les décideurs politiques et les bailleurs de fonds canadiens exigent de plus en plus de preuves de l’efficacité des programmes et du retour sur investissement, des évaluations comme celle-ci démontrent l’intérêt d’investir dans des modèles axés sur les jeunes et le développement des compétences qui privilégient l’équité, le bien-être et l’employabilité à long terme.

Prochaines étapes

Le rapport final sur Reboot Plus, qui sera publié fin 2025, intégrera des enquêtes de suivi supplémentaires et des données qualitatives afin d’approfondir les connaissances sur l’efficacité et la durabilité du programme Reboot Plus. Outre les données présentées dans cette mise à jour, le rapport final comprendra une enquête de suivi de neuf mois pour les cycles 3 et 4, une enquête de sortie, une enquête de suivi de trois mois et une enquête auprès des employeurs pour le cycle 5, ainsi qu’une enquête de référence, une enquête de sortie et une enquête auprès des employeurs pour le cycle 6. Il intégrera les données administratives de tous les cycles et les données qualitatives issues de tous les entretiens avec les participants et le personnel/les partenaires. Ce rapport examinera les coûts du programme (sur la base des cycles 2 à 6) et la demande, et fournira une analyse plus approfondie de l’expérience et des résultats. Nous utiliserons les feuilles de calcul des coûts/temps des cycles 2 à 6 pour examiner les coûts de fonctionnement du programme, ainsi que les données de Statistique Canada et d’autres organismes gouvernementaux pour estimer la demande relative au programme. Nous analyserons également les variations dans l’expérience des participants et les résultats obtenus selon les sites de prestation et les groupes sociodémographiques.

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

Blueprint (2025). Project Insights Report : Reboot Plus, Douglas College, PEERs Employment and Education Resources et Blueprint ADE. Toronto : Centre des Compétences futures. https://fsc-ccf.ca/fr/projets/reboot-plus-expansion/

Funded by the Government of Canada's Future Skills Program

Canada

Reboot Plus Expansion 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