

# SUR MESURE POUR L'EMPLOI



Une approche intégrée du développement de compétences

## Guide abrégé pour le projet

### Introduction

L'approche préconisée par le RESDAC dans le cadre du projet de recherche-action *Sur mesure pour l'emploi* s'appuie sur quatre composantes, lesquelles sont décrites dans le document [Pour un modèle intégré au service du développement de l'alphabétisme des francophones du Canada](#). Toutefois, nous vous proposons ici quatre étapes pour faciliter la mise en œuvre du projet :

- Analyse du milieu
- Conception de l'intervention
- Développement et prestation de l'intervention
- Évaluation de l'intervention

Même si elles sont présentées l'une à la suite de l'autre, les quatre étapes pour la mise en œuvre du projet ne devraient pas être perçues de façon linéaire. Les étapes se mettent en place de façon interreliée et elles s'influencent les unes les autres, dans une dynamique continue de développement des interventions. Ainsi, une étape ne s'arrête pas nécessairement là où l'autre débute. Il existe des zones de chevauchement et d'interdépendance entre les étapes. Par conséquent, l'approche intégrée devrait toujours présenter des analyses et des interventions andragogiques en mouvement et en évolution dans un milieu ou dans une communauté.

### Première étape : analyse du milieu

Les conditions socioéconomiques, culturelles, et éducatives de la communauté demeurent des enjeux incontournables si nous voulons mieux répondre aux besoins des chercheurs d'emploi moins alphabétisés. Cette première composante, trop souvent escamotée ou tenue pour acquise, vise à faire émerger l'expression de la demande de formation chez les adultes moins alphabétisés dans un contexte communautaire spécifique.

### **Quoi :**

- Comprendre le profil d'apprentissage et de compétences de la communauté : quels sont les besoins des chercheurs d'emploi moins alphabétisés?
- Cerner les besoins de main-d'œuvre à combler dans les secteurs d'emploi de la communauté, qui pourraient être satisfaits par des chercheurs d'emploi moins alphabétisés participant à des programmes intégrés (moins d'un an).
- Discerner les principaux obstacles de retour en formation/à l'emploi pour la clientèle visée (par ex. problèmes de transport, problèmes d'accessibilité à des programmes, manque de confiance, défis d'adaptation).

### **Qui :**

- Identifier et mobiliser les partenaires potentiels.
- Déterminer et mobiliser les ressources éducatives qui peuvent être mises à contribution (programmes collégiaux, programmes d'alphabétisation, autres programmes de formation pour adultes).
- Déterminer les autres ressources de la communauté locale (services d'employabilité, services sociaux, municipalités, etc.).
- Identifier et mobiliser les employeurs locaux.

### **Comment :**

- Sondages auprès des employeurs.
- Groupes focus ou entrevues (formelles ou informelles) avec les partenaires potentiels, en vue de mettre sur pied un comité d'encadrement de l'intervention (court terme) et d'engager des partenaires dans le montage et la prestation de l'intervention (moyen terme).
- Revue des écrits : profils socioéconomiques, revue de presse.

## Deuxième étape : conception de l'intervention

L'approche proposée implique la conception d'interventions qui permettront de tisser des liens pertinents entre les besoins des chercheurs d'emploi moins alphabétisés d'une communauté et les ressources disponibles en éducation des adultes et en employabilité dans cette communauté. Pour ce faire, nous proposons la création de nouvelles alliances entre acteurs directs et indirects, en vue d'offrir des initiatives d'éducation des adultes intégrées plus pertinentes et plus cohérentes avec les besoins des chercheurs moins alphabétisés.

### **Quoi :**

- Déterminer les compétences à développer, en fonction du secteur d'emploi visé. Les profils de compétences à développer sont axés sur des tâches liées à l'emploi, lesquelles peuvent être soutenues par des compétences techniques, des compétences essentielles, des compétences génériques ou des compétences en langue seconde requises pour exécuter les tâches des professions ciblées.
- Concevoir une intervention qui intègre l'ensemble de compétences déterminées tout en tenant compte des niveaux d'alphabétisme de la clientèle cible.
- Élaborer une intervention qui comprend différentes composantes (développement professionnel, personnel, académique); utiliser les multiples ressources communautaires (programmes d'alphabétisation, programmes de formation professionnelle, programmes de formation de base ou de mise à niveau, programmes d'employabilité, programmes de soutien à l'emploi, etc.) pour former les chercheurs d'emploi en fonction de professions qui présentent des possibilités d'emploi dans la communauté.
- Permettre l'application des apprentissages dans des situations concrètes.
- Permettre aux apprenants de respecter les politiques de participation liées aux programmes de maintien du revenu de diverses agences de référence (par ex. assistance sociale, assurance-emploi, etc.) en offrant une intervention :
  - d'une durée prédéterminée (moins d'un an);
  - qui comprend une ou plusieurs formes d'attestation reconnue par le monde du travail;
  - qui mène rapidement vers l'emploi;
  - dont les coûts de participation sont minimes.
- Prévoir des stages en entreprise.
- Prévoir des espaces et des périodes de travail pour le développement et l'ajustement de l'intervention (par l'équipe pédagogique).

- Développer un cadre d'évaluation des apprenants cohérent avec l'approche par compétences et les profils ciblés.
- Développer un mécanisme d'évaluation de l'intervention cohérent avec l'approche par compétences, qui déterminera l'atteinte ou non des résultats attendus.

**Qui :**

- Intégrer les multiples ressources pédagogiques et communautaires des partenaires.
- L'organisme porteur de dossier en collaboration avec les partenaires identifiés.

**Comment :**

- Le porteur de dossier fait un montage andragogique spécifiquement adapté à sa réalité selon l'analyse du milieu faite à l'étape 1 et validée par les partenaires.
- Le porteur de dossier s'approprie le concept d'approche par compétences et les différents types de compétences.
- Il comprend et planifie l'utilisation des différentes ressources à sa disposition dans sa communauté pour une intervention intégrée.

## Troisième étape : développement et prestation

Le dialogue installé entre les partenaires pourra mener à la mise sur pied de nouvelles initiatives de formation ou encore à l'adaptation d'initiatives existantes. Celles-ci répondront aux besoins de développement de compétences des chercheurs d'emploi moins alphabétisés, des employeurs et de la communauté, tout en respectant les mandats des divers partenaires communautaires. Il sera ainsi plus facile, en organisant une offre de services intégrée, d'accéder à diverses ressources humaines et financières permettant d'offrir plus de services pédagogiques aux chercheurs d'emploi (par ex. modalités de formation et d'évaluation adaptées, formation ciblée, etc.).

**Quoi :**

- Embaucher et encadrer l'équipe pédagogique : responsable du développement des contenus et de la prestation.
- Recruter des apprenants : mécanismes communs de référence, d'évaluation et d'aiguillage (par ex. guichet unique).
- Concevoir des cours et des activités d'apprentissage qui intègrent et mettent en situation plusieurs types de compétences.

- Mettre en place un suivi auprès des employeurs/lieux de stage.
- Élaborer des modalités d'évaluation et de notation qui contournent les exigences et les difficultés de l'écrit; développer des modalités d'évaluation qui s'articulent en tâches concrètes.

### **Qui :**

- Les partenaires.
- Les formateurs et concepteurs.
- Le porteur de dossier.
- Les employeurs.

### **Comment :**

- Comité d'encadrement.
- Équipe pédagogique (formateurs et concepteurs).
- Coordonner et animer des groupes de travail (comité d'encadrement et équipe pédagogique).
- S'assurer que le stage met en pratique les apprentissages réalisés.
- Recenser et utiliser les outils pertinents (par ex. CAMERA).
- Négocier avec les partenaires pour établir des seuils de réussite qui conviennent à la nature de la clientèle cible et aux profils de compétences liés aux professions visées.

## **Quatrième étape : évaluation de l'intervention**

La quatrième étape propose une démarche d'évaluation de type post-mortem, suivant l'intervention auprès des chercheurs d'emploi moins alphabétisés. On rappelle que l'évaluation de l'intervention est un processus continu et final à la fois. Le processus d'évaluation se déroule donc pendant le projet pour ajuster le tir lorsque nécessaire.

### **Quoi :**

- Mettre en place un processus qui favorise le retour réflexif pendant l'intervention.
- Évaluer la qualité du partenariat (comité d'encadrement, employeurs, etc.).
- Évaluer la qualité de l'intervention réalisée auprès des apprenants.

**Qui :**

- Avec les partenaires institutionnels et communautaires.
- Avec les partenaires du milieu de travail.
- Avec le comité d'encadrement.
- Avec et au sein de l'équipe pédagogique.
- Avec le groupe d'apprenants.

**Comment :**

- Des rencontres-bilan et des groupes focus.
- Des questionnaires d'évaluation.

**Canada** Le RESDAC reçoit l'appui financier du gouvernement du Canada, par l'intermédiaire du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et de Patrimoine canadien.

-----  
Cette initiative est financée dans le cadre de la Feuille de route pour les langues officielles du Canada 2013-2018 :  
éducation, immigration, communautés.