

# Composante « Analyse de besoins »

## Mise en place d'une approche intégrée pour le développement des compétences

*But : Bien comprendre les enjeux économiques et andragogiques pour favoriser la mise en place de certaines conditions nécessaires aux chercheurs d'emploi, leur permettant le développement de multiples types de compétences lors d'une formation professionnelle et qualifiante reconnue, et ainsi, faciliter leur intégration au marché du travail local dans un délai de neuf mois.*

### PRINCIPALES COMPOSANTES

1. Analyse du marché du travail local
2. Analyse des besoins des chercheurs d'emploi moins scolarisés/ alphabétisés
3. Analyse des ressources éducatives sur le territoire

Chaque composante est déclinée en cinq parties :

- a. Questions clés pour l'analyse du contexte
- b. Objectifs et activités
- c. Produits à court terme
- d. Résultats à court terme
- e. Résultats visés à moyen et à long terme

### 1. Analyse du marché du travail local

#### a) Questions clés pour l'analyse du contexte

- Quels sont les secteurs d'emploi accessibles dans la communauté et pertinents pour les personnes apprenantes moins alphabétisées?
- Quels sont les métiers ou les types d'emploi pertinents pour ces personnes et pour ces secteurs d'emploi? Existe-t-il des métiers ou types d'emploi qui peuvent faire l'objet d'une formation intégrée et d'une qualification professionnelle (remplir les écarts de compétences dans un délai maximum de neuf mois; qualifier ce profil de compétences)?
- Quels sont les partenaires importants avec qui discuter de ces questions (par ex. centre d'emploi, collègue communautaire ou conseil scolaire, organisme communautaire, agents de développement économique, municipalité, etc.)?
- Quelle est la place de la langue seconde dans les secteurs d'emploi visés?

#### b) Objectifs et activités

- Consulter les études socioéconomiques, les conseillers en emploi, les gestionnaires de cas, les agents de développement économiques pour :
  - cerner des secteurs d'emploi locaux en besoin de main-d'œuvre;

- cibler le secteur le plus prometteur à court terme (nombre d'emplois disponibles, secteur en expansion et durable, employeurs ouverts à la communauté, etc.);
- identifier les employeurs potentiels pour ce secteur d'emploi.
- Consulter/valider avec les employeurs :
  - les besoins de main-d'œuvre dans le secteur visé; y a-t-il des emplois disponibles?
  - les occasions de stages en milieu de travail pour les personnes apprenantes;
  - les moyens de faire la promotion du nouveau projet de formation;
  - explorer avec les employeurs les profils de tâches à exécuter pour un nouveau travailleur en fonction dans ce type de poste.

### ***c) Produits à court terme***

- Liste des secteurs d'emploi en croissance dans la région.
- Liste d'employeurs potentiels pour chacun des secteurs d'emploi visés.
- Liste d'employeurs intéressés à recevoir des stagiaires (stages d'observation et d'intégration) pour le secteur visé pendant le projet de formation.
- Description des profils de tâches à exécuter pour un nouveau travailleur en fonction dans ce type de poste.

### ***d) Résultats à court terme***

- Sensibilisation auprès des employeurs et des agents de développement économique au sujet du projet de formation visé.
- Convaincre les employeurs des avantages de ce projet de formation pour ce secteur d'emploi (recevoir des stagiaires « compétents » pour ce secteur d'emploi; main-d'œuvre locale disponible; reconnaissance de la qualification professionnelle de la personne apprenante; etc.).
- Partenariats stratégiques nécessaires avec les employeurs locaux et les agents de développement économique locaux.

### ***e) Résultats visés à moyen et à long terme***

- Créer et maintenir des liens stratégiques avec les employeurs locaux pour les secteurs cernés.
- Créer des liens systématiques entre les employeurs locaux et les chercheurs d'emploi.
- Améliorer l'accès aux emplois locaux pour les chercheurs d'emploi.
- Développer des projets de formation intégrés pour tous les secteurs d'emploi locaux cernés ayant besoin de main-d'œuvre.

## **2. Analyse des besoins des chercheurs d'emploi moins scolarisés/ alphabétisés**

### ***a) Questions clés pour l'analyse du contexte***

- Quel est le profil d'alphabétisme des membres de la communauté ?
- Quels sont les besoins des chercheurs d'emploi moins alphabétisés de la communauté? Comment approfondir la connaissance des besoins (par ex. rencontre d'adultes, focus group)? Y a-t-il des besoins d'intégration spécifiques qui méritent qu'on s'y attarde (par ex. intégration à des secteurs d'emploi)?
- À quels types de barrières psychosociales les adultes moins alphabétisés de ma communauté font-ils face?
- À quels types de barrières institutionnelles ou situationnelles les chercheurs d'emploi moins alphabétisés de ma communauté font-ils face (par ex. transport, service de garde, présence ou non de programmes dans le

milieu, reconnaissance des apprentissages et des compétences par le milieu)?

### ***b) Objectifs et activités***

- Répertorier les ressources de soutien en emploi accessibles aux personnes apprenantes adultes sur le territoire.
- Consulter les études socioéconomiques, les conseillers en emploi, les gestionnaires de cas, les éducateurs d'adultes de la région pour :
  - bien comprendre les profils d'alphabétisme, de compétences et les profils académiques des adultes chercheurs d'emploi;
  - approfondir les besoins en termes de compétences à développer pour intégrer le marché du travail;
  - approfondir les besoins en termes de barrières à surmonter (psychosociales, institutionnelles et situationnelles) pour intégrer le marché du travail.

### ***c) Produits à court terme***

- Liste des programmes et services de soutien en emploi.
- Description des barrières psychosociales (manque de confiance, etc.), institutionnelles (académiques ou autres) et situationnelles (transport, langues, etc.).

### ***d) Résultats à court terme***

- Sensibilisation auprès des agences/services de soutien à l'emploi au sujet du projet de formation visé.
- Convaincre les agences/services de soutien à l'emploi des avantages de ce projet de formation pour les chercheurs d'emploi (former des chercheurs d'emploi pour les rendre rapidement « compétents » pour ce secteur d'emploi); main-d'œuvre locale disponible; reconnaissance de la qualification professionnelle de la personne apprenante sans égard au niveau de scolarité; etc.).
- Partenariats stratégiques nécessaires avec les agences/services d'employabilité.

### ***e) Résultats visés à moyen et à long terme***

- Créer et maintenir des liens stratégiques avec les agences/services de soutien à l'emploi.
- Créer des liens systématiques entre les employeurs locaux et les chercheurs d'emploi; améliorer l'accès aux emplois locaux pour les chercheurs d'emploi.
- Concevoir des projets de formation adaptés et souples pour les chercheurs d'emploi.

## **3. Analyse des ressources éducatives sur le territoire**

### ***a) Questions clés pour l'analyse du contexte***

- Quelles sont les ressources éducatives et communautaires accessibles aux chercheurs d'emploi qui pourraient être intéressés par la mise en place d'interventions andragogiques intégrées et adaptées?
- Quels sont les programmes de formation accessibles, adaptables et susceptibles de répondre aux besoins des personnes apprenantes moins alphabétisées en recherche d'emploi?
- Comment optimiser l'utilisation des ressources existantes sur le territoire pour offrir une formation qualifiante

- de qualité et peu coûteuse aux personnes apprenantes moins alphabétisées en recherche d'emploi?
- Quels sont les partenariats nécessaires pour élaborer des interventions intégrées et les faire reconnaître sur le marché du travail et dans le milieu institutionnel? Comment fonctionnent les références actuelles entre les programmes et entre les organismes? Quels sont les historiques de collaboration entre les organismes? Comment fonctionnent les liens entre les programmes et les organismes?
- Quelle structure pourrions-nous mettre en place ou utiliser pour développer la concertation?

### ***b) Objectifs et activités***

- Répertoire des ressources éducatives accessibles aux personnes apprenantes adultes sur le territoire.
  - Cerner les partenariats actuels et potentiels pour mieux desservir les chercheurs d'emploi dans une approche intégrée de développement de compétences.

### **c) Produits à court terme**

- Liste des ressources et programmes en éducation des adultes.
- Description des partenariats actuels pertinents.

### ***d) Résultats à court terme***

- Sensibilisation auprès des organismes de formation aux adultes au sujet du projet de formation visé.
- Convaincre les organismes de formation aux adultes des avantages de ce projet de formation pour les chercheurs d'emploi (former des chercheurs d'emploi pour les rendre rapidement « compétents » pour ce secteur d'emploi); main-d'œuvre locale disponible; reconnaissance de la qualification professionnelle de la personne apprenante sans égard au niveau de scolarité; etc.).
- Partenariats stratégiques nécessaires avec les organismes de formation.

### ***e) Résultats visés à moyen et à long terme***

- Créer et maintenir des liens stratégiques avec les organismes de formation aux adultes.
- Améliorer l'accès aux emplois locaux par la formation qualifiante destinée aux chercheurs d'emploi.
- Concevoir des projets de formation qualifiants dans les secteurs d'emploi déterminés, adaptés, souple est destinés aux chercheurs d'emploi.

## **Questions clés pour l'analyse du contexte culturel minoritaire**

- Quel est le profil de la communauté minoritaire locale?
- Y a-t-il des projets d'intégration qui seraient porteurs pour la communauté minoritaire moins alphabétisée?
- Quels sont les joueurs clés dans cette communauté (école, bibliothèque, librairie, association culturelle, etc.)?
- Quelle est la place de la langue maternelle dans cette communauté? Quelle est la place de l'anglais dans les secteurs d'emploi cernés?
- Quels moyens faut-il mettre en œuvre à l'échelon local pour promouvoir et améliorer l'alphabétisme des minorités culturelles, tout en favorisant leur intégration sur le marché du travail?
- Comment tenir compte de la dimension linguistique dans la prestation de programmes de formation intégrés et qualifiants?