

## Composante « Partenariats stratégiques »

**But : Établir des partenariats stratégiques transparents et efficaces favorisant la mise en place des conditions nécessaires permettant aux chercheurs d'emploi de développer les multiples types de compétences requises pour intégrer le marché du travail local dans un délai de neuf mois, tout en assurant la reconnaissance des compétences développées par une qualification professionnelle.**

### PRINCIPAUX ÉLÉMENTS

1. Partenariats avec le marché du travail et de l'emploi
2. Partenariats avec les services de soutien à l'emploi
3. Partenariats avec les organismes de formation

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) Partenariats avec le marché du travail et de l'emploi

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

- Quels sont les partenaires du marché du travail les plus susceptibles de travailler avec nous pour développer les compétences des chercheurs d'emploi moins alphabétisés (exemple : employeurs, agents de développement économique, services de soutien à l'emploi, autres partenaires communautaires)?
- Peut-on définir avec ces partenaires des formes d'attestation reconnues pour la nature du programme (attestation d'une association professionnelle ou de toute autre agence gouvernementale; attestation ou qualification professionnelle reconnue par les employeurs) dans un parcours de formation spécialisée fondé sur une démarche d'amélioration des niveaux d'alphabétisme?
- Comment peut-on assurer la mise en place de programmes de formation pour les chercheurs d'emploi qui sont de qualité et qui répondent aux besoins des employeurs locaux?

#### **b. Objectifs et activités à court terme**

- Consulter/valider avec les employeurs :
  - les besoins de main-d'œuvre dans le secteur visé; les occasions de stage 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.
- Explorer avec les employeurs des formes de reconnaissance des apprentissages ou de qualification professionnelle pertinentes pour le secteur d'emploi visé.
- Explorer avec les employeurs les rôles qu'ils pourraient jouer dans le projet de formation (participer à des comités, évaluer les apprenants pour les placements au travail, etc.).
- Créer des partenariats stratégiques avec les employeurs locaux et les agents de développement économique locaux.

### ***c. Produits à court terme***

- Expressions d'intérêt d'employeurs prêts à recevoir des stagiaires (stages d'observation et d'intégration) pendant le projet de formation.
- Comptes rendus des rencontres avec les partenaires du marché du travail et documentation des décisions prises.
- Protocole d'évaluation du projet décrivant le rôle des partenaires du marché du travail.
- Protocole de partenariats ou ententes de partenariats types avec les employeurs.

### ***d. Résultats à court terme***

- Sensibilisation auprès des employeurs et des agents de développement économiques au sujet du projet de formation visé; nouveaux contacts développés.
- Partenariats stratégiques nécessaires avec les employeurs et les agents de développement économique locaux:
  - collaboration accrue avec les partenaires du marché du travail;
  - plus grande compréhension du rôle et des responsabilités complémentaires de chacun dans le cadre du projet de formation intégré auprès des chercheurs d'emploi visé.
- Les employeurs sont convaincus des avantages de ce projet de formation pour le secteur d'emploi visé (recevoir des stagiaires « compétents » pour ce secteur d'emploi); main-d'œuvre locale disponible; reconnaissance de la qualification professionnelle de la personne apprenante; validation des composantes de formation etc.).
- Participation active des employeurs dans l'évaluation des personnes apprenantes lors des stages en milieu de travail.

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

- créer et maintenir des liens stratégiques avec les employeurs locaux pour les secteurs visés.
- Créer des liens systématiques entre les employeurs locaux et les chercheurs d'emploi.
- Améliorer l'accès aux emplois locaux pour les chercheurs d'emploi (notamment par la voie de l'ensemble des projets de formation intégrée développés au fil des ans).

## 2) Partenariats avec les services de soutien à l'emploi

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

- Y a-t-il des partenariats stratégiques à développer avec certains partenaires naturels de référence (soutien au revenu, services d'employabilité, Commission des accidentés du travail, etc.) susceptibles de travailler avec nous pour développer les compétences des chercheurs d'emploi moins alphabétisés?
- Peut-on convaincre ces partenaires, dans le cadre d'un projet de formation intégré et ciblant un secteur d'emploi précis, d'instaurer un système commun d'accueil et d'inscription, d'évaluation des niveaux d'alphabétisme, d'identification des besoins des chercheurs d'emploi et de gestion de dossiers pédagogiques et administratifs?
- 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, besoins en termes de compétences à développer, besoins liés à une connaissance utilitaire de l'anglais, etc.)?
- À quels types de barrières psychosociale, institutionnelle ou situationnelle 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 par le milieu)? Peut-on approfondir notre compréhension de ces barrières, pour mieux en tenir compte dans nos interventions?
- Comment peut-on assurer la mise en place de programmes de formation pour les chercheurs d'emploi qui sont de qualité, qui répondent à la fois aux besoins des chercheurs d'emploi et aux impératifs des programmes de soutien à l'emploi?

### b. Objectifs et activités à court terme

- Consulter/valider avec les services de soutien à l'emploi :
  - les besoins des chercheurs d'emploi quant à l'intégration au marché du travail local; les types de barrières à l'employabilité et à la formation auxquelles fait face cette clientèle.
- Explorer avec les services de soutien à l'emploi les rôles qu'ils pourraient jouer dans le projet de formation (rôle de formation, participation au comité de sélection ou autres comités de travail, etc.).
- Créer des partenariats stratégiques avec les services de soutien à l'emploi pour entre autres :
  - mettre en place un processus de sensibilisation et de recrutement dans la communauté pour rejoindre tous les chercheurs d'emploi potentiellement intéressés;
  - mettre en place un processus commun de référence, d'aiguillage et d'évaluation des chercheurs d'emploi susceptibles de répondre aux besoins du secteur d'emploi visé; permettant en outre, de diriger les chercheurs d'emploi vers d'autres programmes ou services au besoin;
  - élaborer un processus de triage et de sélection cohérent avec la nature du projet de formation et le secteur d'emploi visé;
  - élaborer un processus d'information/orientation pour les chercheurs d'emploi présélectionnés;

- élaborer un système de soutien et de suivi inter-agences pour maximiser la participation et l'assiduité des personnes apprenantes recrutées, et assurer le respect des normes de participation du projet;
- assurer la confidentialité des personnes apprenantes dans l'ensemble du processus.

### ***c. Produits à court terme***

- Description des besoins et des barrières psychosociales (manque de confiance, etc.), institutionnelles (niveaux d'alphabétisme ou autres barrières académiques comme le niveau de scolarité) et situationnelles (transport, etc.) des chercheurs d'emploi moins alphabétisés.
- Comptes rendus des rencontres avec les partenaires du soutien à l'emploi et documentation des décisions prises.
- Plan de promotion et de sensibilisation relatif au projet de formation.
- Protocole commun (inter-agences) de référence, d'aiguillage et d'évaluation pour la clientèle visée.
- Protocole d'orientation et de préparation au programme de formation pour les personnes apprenantes présélectionnées.
- Contrat convenu avec les personnes apprenantes, explicitant les attentes et les normes de conduite.
- Protocole pour assurer la confidentialité.
- Ententes de partenariats avec les services de soutien à l'emploi explicitant les rôles et les responsabilités complémentaires de chacun des partenaires dans le cadre du projet de formation intégré auprès des chercheurs d'emploi visés.
- Création d'un comité de gestion du projet incluant des personnes représentant les services de soutien à l'emploi.
- Création d'un comité de travail pour le recrutement, la référence et l'aiguillage incluant des personnes clés représentant les organismes de soutien à l'emploi et de formation aux adultes.
- Protocole d'évaluation du projet décrivant le rôle des partenaires du soutien à l'emploi.

### ***d. Résultats à court terme***

- Sensibilisation auprès des agences/services de soutien à l'emploi au sujet du projet de formation visé; nouveaux contacts développés.
- Partenariats stratégiques nécessaires avec les agences/services d'employabilité :
  - collaboration accrue avec les partenaires du soutien à l'emploi;
  - plus grande compréhension du rôle et des responsabilités complémentaires de chacun dans le cadre du projet de formation intégré auprès des chercheurs d'emploi visés.
- Les agences/services de soutien à l'emploi sont convaincus 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; etc.).
- Le projet de formation intégré est reconnu par les services de soutien à l'emploi et les chercheurs d'emploi comme moyen efficace d'intégrer un secteur visé du marché du travail local, dans une perspective d'emploi stable et à long terme.

#### ***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.
- Améliorer les services d'employabilité pour les chercheurs d'emploi moins alphabétisés et motivés à intégrer des secteurs d'emploi locaux.

### **3) Partenariats avec les organismes de formation**

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

- Quels sont les partenaires en formation des adultes les plus susceptibles de travailler avec nous pour développer les compétences des adultes moins alphabétisés (exemple : collège communautaire ou conseil scolaire, organisme communautaire, autres partenaires communautaires)?
- Peut-on définir avec ces partenaires des formes d'attestation ou de reconnaissance formelles des apprentissages pour la nature du programme (certification collégiale; attestation scolaire liée à l'obtention d'un diplôme d'études secondaires) dans un parcours de formation spécialisée fondé sur une démarche d'amélioration des niveaux d'alphabétisme?
- Quels sont les ressources/programmes accessibles, adaptables et susceptibles de répondre aux besoins des chercheurs d'emploi moins alphabétisés? Comment optimiser l'utilisation des ressources existantes sur le territoire pour offrir une formation qualifiante de qualité et peu coûteuse aux chercheurs d'emploi moins alphabétisés?
- À partir de ces ressources, peut-on concevoir des montages andragogiques reposant sur les partenariats qui fournissent une reconnaissance formelle des apprentissages nécessaires aux chercheurs d'emploi moins alphabétisés et qui prennent en compte certaines barrières à la formation et à l'emploi?
- Comment fonctionnent les références actuelles entre les programmes et entre les organismes? Quels sont les historiques de collaboration entre organismes? Comment fonctionnent les liens entre les programmes et les organismes?
- Comment peut-on assurer la mise en place de programmes de formation pour les chercheurs d'emploi qui sont de qualité et qui répondent aux impératifs administratifs et andragogiques des organismes de formation?

#### ***b. Objectifs et activités à court terme***

- Consulter/valider avec les organismes de formation:
  - les besoins des chercheurs d'emploi quant à l'intégration au le marché du travail local;
  - les types de barrières à l'employabilité et à la formation auxquelles fait face cette clientèle.

- Explorer avec les organismes de formation des formes de reconnaissance formelle des apprentissages ou de qualification professionnelle pertinentes pour le secteur d'emploi visé en fonction d'un cadre andragogique qui le permette.
- Créer des partenariats stratégiques avec les organismes de formation (et les services de soutien à l'emploi) pour entre autres :
  - mettre en place un processus de sensibilisation et de recrutement dans la communauté pour rejoindre tous les chercheurs d'emploi potentiellement intéressés;
  - mettre en place un processus commun de référence, d'aiguillage et d'évaluation des chercheurs d'emploi susceptibles de répondre aux besoins du secteur d'emploi visé et de diriger les chercheurs d'emploi vers d'autres programmes ou services au besoin;
  - élaborer un processus de triage et de sélection compatible avec la nature du projet de formation et le secteur d'emploi visé;
  - élaborer un processus d'information/orientation pour les chercheurs d'emploi présélectionnés;
  - élaborer un système de soutien et de suivi inter-agences pour maximiser la participation et l'assiduité des personnes apprenantes recrutées, et assurer le respect des normes de participation du projet;
  - assurer la confidentialité dans l'ensemble du processus;
  - dans le cadre du projet de formation, élaborer un montage andragogique qui tient compte des besoins et des impératifs de tous les partenaires et de la clientèle visée;
  - élaborer un montage financier qui tient compte des besoins des personnes apprenantes et des partenaires, ainsi que des impératifs des bailleurs de fonds.

### ***c. Produits à court terme***

- Comptes rendus des rencontres avec les partenaires en formation et documentation des décisions prises.
- Ententes de partenariats avec les organismes de formation explicitant les rôles et les responsabilités complémentaires de chacun des partenaires dans le cadre du projet de formation intégré auprès des chercheurs d'emploi visé.
- Création d'un comité de gestion du projet incluant des personnes représentant les organismes de formation aux adultes.
- Création d'un comité de travail pour le recrutement, la référence et l'aiguillage incluant des personnes clés représentant les organismes de soutien à l'emploi et de formation aux adultes.
- Création d'un comité de travail andragogique du projet incluant des personnes clés représentant les organismes de formation aux adultes.
- Protocole d'évaluation du projet décrivant le rôle des partenaires du domaine de la formation.

### ***d. Résultats à court terme***

- Sensibilisation auprès des organismes de formation aux adultes au sujet du projet de formation visé; nouveaux contacts développés; plus grande prise de conscience des occasions de formation qu'offre le marché du travail local en fonction de ses besoins.
- Partenariats stratégiques nécessaires avec les organismes de formation :
  - collaboration accrue avec les partenaires en formation;

- plus grande compréhension du rôle et des responsabilités complémentaires de chacun dans le cadre du projet de formation intégré auprès des chercheurs d'emploi visés.
- Les organismes de formation pour adultes sont convaincus 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, etc.).
- Le projet de formation intégré est reconnu par les agences de formation, les chercheurs d'emploi et les bailleurs de fonds comme moyen efficace d'intégrer un secteur visé du marché du travail, dans une perspective d'emploi stable et à long terme.

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

- Créer et maintenir des liens stratégiques avec les organismes de formation pour adultes.
- Améliorer l'accès aux emplois locaux pour les chercheurs d'emploi.
- Concevoir des projets de formation adaptés et souples pour les chercheurs d'emploi et le marché du travail local.