

Fiche descriptive des projets de formation menés à Edmunston et observés dans le cadre du projet SME

A- Le premier projet observé : Destination emploi pour le secteur du Détail.

Des pratiques de partenariats stratégiques pour supporter l'intervention Destination pour le secteur du Détail :

- Les partenaires locaux ont offert à l'automne 2014 le programme Destination emploi pour le secteur du Détail, 6 semaines en Compétences Essentielles (par le MEPFT), 6 semaines formation de technique (par le collège) dans le secteur Grand Sault ; programme de 12 semaines. Le programme a bien marché.
- L'intégration des clientèles des services sociaux et la clientèle des services d'employabilité du MEPFT offre toute sorte d'avantage pour l'apprentissage des apprenants (mixité et support mutuel) et facilite le montage financier de l'intervention.

Pratiques de Montage andragogique : certains éléments d'évaluation de projet

On voulait rencontrer nos enseignants et avoir une discussion avec eux sur les bons et mauvais coups du dernier programme offert à Grand-Sault et voir ensemble comment on pourrait repenser le montage du prochain programme dans le secteur du détail, pour le rendre encore plus efficace pour les apprenants et pour les employeurs. Plusieurs propositions d'amélioration ont émergé de cet exercice qui pourront alimenter les des montages andragogiques futurs:

- L'Évaluation à l'entrée et la sélection des participants est un enjeu important pour la réussite du projet. Il est important de trouver des façons pour dépister des barrières à la formation tels : problèmes de santé mentale importants, des problèmes de déficience intellectuelle, des limites/handicaps physique limitant le type d'employeurs potentiels, des problèmes de comportement (ne veut pas travailler nécessairement). Le mécanisme de recrutement, référence et sélection pourra être peaufiné avec les équipes de conseillers en emploi et de gestionnaires de cas.
- Garder une formatrice tout au long; permet de faire des liens entre le secteur d'emploi visé et le développement des compétences essentielles (entre le volet technique et le volet CE). La continuité fonctionne bien et il nous faut être encore plus intégré. Il faut que le collège soit intégré du départ pour commencer déjà à travailler en collaboration avec les employeurs pour être sûr de développer les compétences que les employeurs veulent. Le premier 6 semaines étaient trop théorique et ne faisait pas assez le lien avec l'emploi. On explorera même la possibilité d'offrir les volets de formation en CE et de formation technique en parallèle, afin d'une part de faciliter le travail d'équipe des formateurs, et d'autres part favoriser l'intégration du développement des compétences essentielles dans la formation technique, et vice-versa.
- On devrait avoir une personne responsable du volet développement des compétences en employabilité. Cette personne permettrait une meilleure coordination de tous les volets touchant l'employabilité, du recrutement, passant par la préparation à l'emploi dans le cadre du projet, jusqu'au suivi pendant et après les stages en milieu de travail.
- Nos participants ont besoin de plus d'intervention encadrée au niveau des stages de façon individuel. Ils ont été laissés un peu trop à eux-mêmes pour le choix de

l'employeur. Les participants avaient de nombreuses questions concernant les stages. Les participants s'attendaient à ce que le choix des stages soit fait pour eux. Le rôle des stages et la durée ont besoin d'être mieux définis. Les stages doivent s'inscrire dans la suite du volet employabilité, donc pris en charge par la personne qui sera responsable du volet employabilité.

- Dans ce sens, on doit instaurer un système de suivi après les stages, particulièrement pour ceux qui ne seront pas embauchés pendant les stages.

B- Le deuxième projet observé : Destination emploi pour le secteur Peinture et plâtrage

- Très bien été. 8 apprenants au total; 1 abandon; 14 semaines; 6 semaines CE et 6 semaines CT et 2 semaines de stage. Local prêté par l'Université. Formation sur les lieux de travail; rénover les locaux de l'Université. Bon taux de placement rapide : 4 de 7 apprenants embauchés par l'Université pour rénover le dortoir. Un tente de partir sa petite entreprise. 2 autres?
- Deux clientèles intégrées; 5 assistés sociaux et 2 chômeurs; moitié-moitié placés à l'Université.
- Intervenants impliqués; conseillers en emploi, gestionnaire de cas, formatrices,
- Les compétences génériques du cadre des compétences essentielles; abordés pendant le premier bloc.
- Formatrice de base présente pendant toute la partie technique. Pas d'impact sur la livraison de la formation technique; mais assurer l'employabilité (un à un); préparer et postuler un emploi. Compétences essentielles-génériques abordées dans un à un en fonction de besoin d'intégration en emploi (ex : confiance en soi pour passer une entrevue d'embauche).
- Contrainte au niveau des modes financement; empêche l'intégration.
- Administration : Bureaucratie provinciale est lente (Fredericton); Clients en développement social; ont des attentes; crée un stress...
- Pas de certification collégiale ou en Apprentissage, seulement qu'une attestation; barrières institutionnelles de scolarité et de reconnaissance des apprentissages.

À ce jour, l'équipe d'Edmunston continu d'avoir des projets de formation avec intégration sur la table à dessin. On recherche les secteurs d'emploi les plus propices pour ce type d'initiative. **Nouveaux programmes pour la suite des choses :**

- En milieu carcéral : petites menuiseries (faire des tables, chaises, petits meubles); intégrer compétences essentielles et compétences techniques; attestation : certificat d'accomplissement « Woodshop training »
- Destination emploi : Secteur du détail; répliquer le modèle de Grand-Sault à Edmunston.