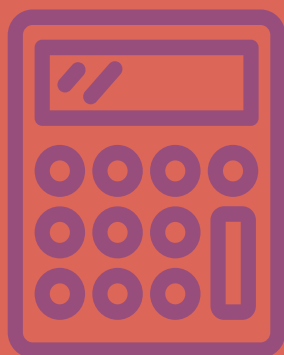




Guide sur les compétences essentielles



**Présentation des approches
innovantes en milieu de travail**

REGARD VERS LE PASSÉ, REGARD VERS L'AVENIR

Le présent rapport est financé par le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles du gouvernement du Canada.



Les opinions et les interprétations contenues dans la présente publication sont celles de divers auteurs et bénéficiaires de financements et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Guide sur les compétences essentielles – Présentation des approches innovantes en milieu de travail

La présente publication peut être téléchargée à l'adresse suivante : <http://publications.gc.ca/site/fra/accueil.html>.

Pour obtenir des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca.

PDF

N° de cat. : Em16-18/2019E-PDF

ISBN : 978-0-660-31903-2

ESDC

N° de cat. : WP-206-07-19F

Table des Matières

	Mot de la sous-ministre adjointe principale	04
	Partie 1 : Contexte	05
1	Quel est le but du Guide sur les compétences essentielles?	06
2	Pourquoi soutenir le perfectionnement des compétences essentielles chez les adultes?	07
3	Le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles	10
	Partie 2 : Pratiques prometteuses et leçons tirées	13
4	Pratiques prometteuses et leçons tirées	14
	4.1 Partenariat et collaboration	14
	4.1.1 Travailler avec les chercheurs d'emploi	14
	4.1.2 Nouer des partenariats avec les employeurs	15
	4.1.3 Nouer des partenariats avec les fournisseurs de services	15
	4.2 Tirer profit des employeurs	16
	4.2.1 Démontrer le rendement du capital investi (RCI)	16
	4.2.2 Faire participer les employeurs	16
	4.2.3 Renforcer la capacité des employeurs à intégrer les compétences essentielles dans leurs pratiques en matière de ressources humaines	17
	4.3 Interventions de formation	18
5	L'innovation sociale et la finance sociale	21
6	Outils d'évaluation et de soutien	25
7	Recherche	28
	Partie 3 : Vitrine de projets	33
8	Présenter vos projets	34
	8.1 Peuples autochtones	35
	8.2 Nouveaux arrivants	45
	8.3 Jeunes	51
	8.4 Communautés de langue officielle en situation minoritaire	56
	8.5 Chercheurs d'emploi	61
	8.6 Employeurs	65
	8.7 Apprentis	74
9	Perspectives	85
10	Remerciements	86
11	ANNEXE	87
	Coordonnées des organismes	87
	Fournisseurs de services	87
	Établissements d'enseignement et associations	89
	Associations industrielles	90
	Groupes de recherche, d'évaluation et de consultants	90
	Ministères des gouvernements provinciaux et territoriaux	91

Mot de la sous-ministre adjointe principale



À Emploi et Développement social Canada, nous sommes fiers d'avoir un impact positif et concret sur la vie de tous les Canadiens. Au poste de sous-ministre adjointe principale de la Direction générale des compétences et de l'emploi que j'occupe, je travaille avec mes collègues à la réalisation d'un programme ambitieux concernant le marché du travail et les compétences. Ce programme cherche notamment à veiller à ce que les Canadiens aient accès à une formation et à un apprentissage continu pour acquérir les compétences dont ils auront besoin pour s'intégrer pleinement au marché du travail et à la société.

Compte tenu des défis d'aujourd'hui et des tendances en constante évolution des milieux de travail, les initiatives sur les compétences essentielles sont plus pertinentes que jamais, car elles sont le fondement de l'acquisition de toutes les autres compétences. Le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) contribue au mandat de notre ministère en aidant les adultes canadiens à améliorer leurs compétences essentielles pour trouver et conserver un emploi, s'adapter et réussir au travail et mener une vie saine et engagée. Le BACE collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les employeurs et les organismes communautaires pour soutenir l'intégration des compétences essentielles dans les programmes d'emploi et de formation ainsi que pour mettre en œuvre des projets qui touchent les Canadiens peu qualifiés.

Par l'entremise de mon expérience avec le BACE, j'ai développé un intérêt pour nos organismes partenaires et leurs efforts en vue de mettre à l'essai de nouvelles idées ainsi que de reproduire et de mettre à l'échelle des approches éprouvées en matière de perfectionnement des compétences et de travailler directement avec les Canadiens pour promouvoir les compétences essentielles. Je suis très heureuse de cette publication, la première de son genre pour mettre en lumière les efforts de nos intervenants au cours de la dernière décennie.

Je tiens à remercier tous ceux qui ont participé à ce projet.

Rachel Wernick

Sous-ministre adjointe principale
Direction générale des compétences et de l'emploi
Emploi et Développement social Canada



- le but de Guide
- la façon dont les compétences essentielles contribuent à jeter les bases de l'apprentissage continu
- la façon dont le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) aide ses partenaires et intervenants à expérimenter, à reproduire et à élargir les idées pour la formation en compétences essentielles



Partie Un

Contexte

1 Quel est le but du Guide sur les compétences essentielles?

Ce guide a été conçu pour aider les organismes à adopter une approche éclairée pour expérimenter, reproduire et élargir les mesures de soutien en matière de compétences essentielles afin d'aider à préparer les Canadiens à trouver et à conserver un emploi, à s'y adapter et à réussir au travail.

À mesure que de nouveaux projets seront élaborés et que des leçons seront tirées, le guide sera mis à jour pour refléter et intégrer les expériences des intervenants et des partenaires partout au Canada. Les suggestions d'amélioration peuvent être transmises par courriel à l'adresse suivante : es-ce.res@hrsdc-rhdcc.gc.ca.



2 Pourquoi soutenir le perfectionnement des compétences essentielles chez les adultes?

« ... pour être des employés adaptables : les travailleurs doivent communiquer avec les autres, être conscients des mesures de sécurité à respecter et apprendre à utiliser les nouvelles technologies au travail. »

Essential Skills Ontario



EN QUOI CONSISTENT LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES?

Les compétences essentielles sont le fondement de l'apprentissage des autres compétences. Au milieu des années 1990, Emploi et Développement social Canada (alors appelé Développement des ressources humaines Canada) a défini et validé un cadre des compétences essentielles ayant neuf compétences essentielles, dont les compétences en alphabétisation (la lecture, la rédaction, l'utilisation de documents et le calcul), la capacité de raisonnement, la communication orale, l'informatique/ les compétences numériques, le travail d'équipe et les compétences associées à la formation continue. Des définitions détaillées sont fournies sur [la page Web du BACE](#). Des études approfondies et des entrevues avec plus de 3 000 fournisseurs de services, employeurs et autres intervenants ont éclairé l'élaboration de ce cadre et forment la base de plus de 350 profils de compétences essentielles.

Chaque profil décrit la manière dont les compétences essentielles sont utilisées par les travailleurs et est classé selon les codes de la Classification nationale des professions¹. Les profils de compétences essentielles sont disponibles sur le Guichet-Emplois² et comprennent : une brève description de la profession; des exemples de tâches montrant comment mettre en pratique chaque compétence essentielle; et des niveaux de complexité qui indiquent le niveau de difficulté des tâches données en exemple. Les profils de compétences essentielles pour les professions principales ont été mis à jour en 2012, et Emploi et Développement social Canada (EDSC) déterminera quand et comment mettre à jour les autres profils.

Les neuf compétences essentielles



Lecture

Compréhension de documents comportant des phrases ou des paragraphes (p. ex. des lettres et des manuels).



Rédaction

Communication par l'arrangement de mots, de chiffres et de symboles sur du papier ou un écran d'ordinateur.



Capacité de raisonnement

Repérage et évaluation de l'information pour parvenir à des décisions raisonnables ou pour organiser du travail.



Informatique

Capacité d'utiliser des ordinateurs et d'autres formes de technologie.



Travail d'équipe

Interaction avec les autres pour l'exécution des tâches.



Communication orale

Utilisation de la parole pour échanger des pensées et des renseignements.



Calcul

Utilisation de chiffres et nécessité de penser en termes quantitatifs dans l'exécution des tâches.



Formation continue

Participation à un processus permanent d'amélioration des compétences et des connaissances.



Utilisation de documents

Repérage, compréhension ou entrée de l'information (p.ex. textes, symboles et chiffres) dans divers types de documents, tels que des tableaux ou des formulaires.

Les travailleurs ayant de solides compétences essentielles font preuve d'une plus grande résilience à l'égard des changements sur le marché du travail et ont de meilleurs résultats en matière d'emploi. Les études indiquent une corrélation entre des niveaux de compétences essentielles plus élevés et :

- **les résultats sur le plan professionnel**, y compris de meilleurs emplois, des revenus plus élevés, une plus grande sécurité d'emploi, une plus grande adaptabilité et une mobilité accrue de la main-d'œuvre;
- **les résultats sociaux**, y compris la réduction des coûts pour les programmes sociaux comme l'aide sociale et l'assurance-emploi;
- **le retour sur investissement** pour les employeurs qui investissent dans la formation en compétences essentielles, y compris une amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs et un accroissement de la productivité.

POURQUOI LES ADULTES DOIVENT-ILS PERFECTIONNER LEURS COMPÉTENCES ESSENTIELLES?

Dans un marché du travail qui évolue rapidement, les Canadiens s'inquiètent de leur capacité à obtenir et à conserver un emploi. Dans le milieu de travail, les technologies, comme l'automatisation et la robotique, réduisent la demande de travailleurs devant exécuter des tâches répétitives et augmentent la demande de compétences supérieures. L'alphabétisation est l'une des compétences de base permettant aux chercheurs d'emploi et aux travailleurs d'acquérir de nouvelles compétences.

Les compétences de plus de 27 000 adultes canadiens âgés de 16 à 65 ans ont été évaluées par le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes de 2012 (PEICA). Une initiative de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le PEICA étudie les compétences dans plus de 40 pays. Les niveaux de compétences vont de 1 à 5, 5 étant le niveau le plus élevé. Les personnes dont les compétences sont inférieures au niveau 3 peuvent se heurter à des obstacles plus importants pour acquérir de nouvelles compétences et réussir sur le marché du travail, d'autant plus que la demande de compétences professionnelles augmente avec le temps.

Environ 49 % des Canadiens se situaient au niveau 2 ou moins sur l'échelle de littératie. Environ 55 % avaient obtenu une note égale ou inférieure au niveau 2 sur l'échelle de numératie. Étant donné que les besoins en compétences devraient augmenter, il est important que les adultes aient accès à une formation de qualité pour améliorer leurs compétences essentielles.



« Les compétences essentielles sont considérées comme fondamentales pour assurer que les travailleurs puissent s'adapter aux changements dans le milieu de travail. »

Conseil des académies canadiennes, 2014

« Une économie de l'innovation a besoin d'une main-d'œuvre dotée des compétences à jour. Toutefois, à mesure que de nouvelles technologies sont introduites et que l'économie de l'innovation se développe, les compétences recherchées par les employeurs changent constamment. Il peut être difficile pour les Canadiens de savoir de quelles compétences ils ont besoin pour rester à jour tout au long de leur carrière. Les employeurs eux-mêmes ont du mal à anticiper leurs besoins futurs »³.

Brookfield Institute



QU'EN EST-IL DES AUTRES COMPÉTENCES QUI NE SONT PAS INCLUSES DANS LE CADRE DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES?

Les compétences essentielles de base (la lecture, la rédaction, le calcul et l'utilisation de documents) devraient demeurer nécessaires à l'avenir. Cependant, il est économiquement et socialement impératif de s'attaquer à toutes les compétences transférables en milieu de travail, de soutenir l'innovation et la croissance économique, de réduire les inadéquations en matière de compétences, de soutenir la cohésion sociale et d'aider les personnes à trouver des emplois de bonne qualité qui correspondent à leurs compétences.

Les compétences au-delà des compétences essentielles, souvent appelées compétences comportementales ou transférables, sont particulièrement importantes pour les employeurs. Bien qu'il n'existe pas de définition convenue pour ces compétences comportementales, on s'accorde généralement à dire que certaines d'entre elles chevauchent les neuf compétences essentielles reconnues. Les compétences comportementales sont essentielles à la réussite à l'école et tout au long de la vie adulte. Les employeurs s'inquiètent de plus en plus de ne pas être en mesure de trouver des travailleurs possédant la bonne combinaison de compétences techniques ou comportementales, comme le travail d'équipe, les compétences interpersonnelles et la pensée critique.

L'OCDE reconnaît également l'importance des compétences transférables ou comportementales pour la main-d'œuvre à venir⁴. Le prochain sondage du PEICA, en 2021, mesurera certaines de ces compétences, à l'aide du modèle de traits de personnalité « à cinq facteurs » : ouverture, conscience, extraversion, agréabilité et névrosisme.

Le BACE reconnaît qu'avec l'évolution du marché du travail, l'augmentation des technologies et de l'automatisation, la mondialisation et les changements démographiques façonnant la nature du travail, les compétences comportementales ou transférables sont plus essentielles que jamais afin de demeurer concurrentiel au sein de la population active actuelle et future. Tenant compte de cela, le BACE est sur le point de moderniser le cadre des compétences essentielles afin de veiller à ce qu'il reflète les compétences nécessaires dans l'économie d'aujourd'hui et de demain. Le processus de renouvellement devrait être terminé d'ici l'été 2020.

« Les machines sont déjà meilleures que les humains pour accomplir certaines tâches courantes. Mais les gens sont toujours meilleurs dans les tâches ouvertes. Les emplois hautement qualifiés et difficiles à automatiser exigeront des compétences sociales de plus en plus robustes, lesquelles sont plus difficiles à automatiser. »

David Deming, Université Harvard

* Veuillez noter que l'usage du terme compétences « comportementales » est sujet à changement

3 Le Bureau de l’alphabétisation et des compétences essentielles



Le gouvernement du Canada, par l’intermédiaire du Bureau de l’alphabétisation et des compétences essentielles (BACE), travaille avec les fournisseurs de services, les partenaires et d’autres intervenants pour fournir aux Canadiens des outils, des ressources et une formation de qualité en matière de compétences essentielles. Le BACE reçoit chaque année un financement d’environ 25 millions de dollars pour expérimenter, reproduire et mettre à l’échelle des méthodes de formation efficaces et innovantes axées sur les compétences essentielles. Les projets financés complètent les programmes provinciaux et territoriaux et appuient l’élaboration et la mise à l’essai de nouveaux modèles qui comblent les lacunes et contribuent à une formation et à une prestation de services plus adaptées aux besoins des travailleurs et des employeurs. Une attention particulière est accordée aux groupes qui risquent davantage de se heurter à des obstacles à l’emploi, comme les Autochtones, les nouveaux arrivants, les jeunes et les membres des communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM), afin que ces personnes participent de plus en plus à la prospérité économique du Canada.

Le gouvernement travaille également en étroite collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour encourager l’intégration des compétences essentielles dans les programmes d’emploi et de formation, notamment grâce aux financements provenant des transferts fédéraux du marché du travail, comme les ententes sur le développement du marché du travail et les ententes sur le développement de la main-d’œuvre.

L’objectif est d’aider les Canadiens à obtenir les compétences essentielles dont ils ont besoin pour obtenir des emplois de bonne qualité. Les objectifs opérationnels et les activités quotidiennes du BACE sont résumés à la page suivante ([Intégration des compétences essentielles dans les programmes relatifs au marché du travail](#)).

Au cours des trois dernières décennies, les programmes d’EDSC liés aux compétences essentielles ont évolué pour mieux répondre aux besoins des Canadiens (voir l’historique [Plus de 30 ans d’évolution des programmes fédéraux d’alphabétisation et de compétences essentielles](#) à la page 12). Cela a été rendu possible grâce aux prises de décisions fondées sur des données probantes, à une collaboration plus étroite avec les provinces et les territoires et à une concentration des efforts là où ils peuvent avoir plus d’impact.

Intégration des compétences essentielles dans les programmes relatifs au marché du travail

Bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel et aider les Canadiens afin que leur vie soit productive et gratifiante

NOTRE VISION

Améliorer les compétences essentielles des adultes canadiens afin qu'ils puissent participer et s'adapter à une économie et une société de connaissance.

QUELS RÉSULTATS LES CANADIENNES ET CANADIENS PEUVENT S'ATTENDRE

Les compétences essentielles des adultes canadiens et les résultats sur le marché du travail s'améliorent.

QUI SOMMES-NOUS

Le BACE fait partie de la Direction générale des compétences et de EDSC.

NOS ACTIVITÉS

Le BACE s'efforce d'élargir l'accès aux mesures de soutien et aux formations axées sur les compétences essentielles pour intégrer celles-ci dans notre marché du travail et dans les programmes offerts par les partenaires et les parties prenantes. L'objectif est d'aider les adultes canadiens à améliorer leurs compétences essentielles en vue d'obtenir un emploi, de le conserver, ainsi que de s'adapter au travail et d'y réussir. Le BACE se concentre sur les groupes les plus susceptibles d'être confrontés à des obstacles à l'emploi, comme les Autochtones, les jeunes, les nouveaux arrivants, les chômeurs, les travailleurs peu spécialisés, les personnes handicapées et les membres de CLOSM.

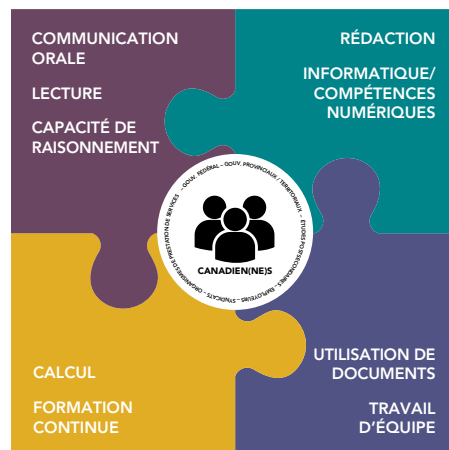
PARTENAIRES ET PARTIES PRENANTES

Partenaires :

- Gouvernements provinciaux et territoriaux
- Gouvernement fédéral

Parties prenantes :

- Organismes de prestation de services
- Employeurs
- Syndicats
- Système d'études postsecondaires



PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES

Le budget fédéral de 2019 met l'accent sur les compétences pour l'économie de demain.

L'intégration des compétences essentielles aux programmes du marché du travail est fondée sur le mandat du ministère :

- Aider les Canadiens à acquérir les compétences essentielles dont ils ont besoin pour obtenir des emplois de qualité;
- Améliorer l'accès des travailleurs à des programmes de formation professionnelle de qualité qui leur permettent de se diriger vers de bonnes carrières.

COMMENT PRODUISONS-NOUS LES RÉSULTATS

1. Nous concluons des **partenariats stratégiques** afin d'encourager les partenaires et les parties prenantes à intégrer les compétences essentielles dans leurs programmes en leur offrant de l'information, des conseils, des ressources et en facilitant l'accès à ces mesures d'aide.
2. Nous partageons des **connaissances** sur la façon d'intégrer efficacement les compétences essentielles dans les politiques et programmes relatifs au marché du travail. Nous recueillons et analysons les données sur l'emploi et les soutiens à l'emploi, documentons les pratiques et les conditions menant au succès, et analysons les tendances sur le marché du travail.
3. Nous fournissons un **financement catalytique sous forme de contributions et de subventions** pour des projets qui améliorent l'accès à de la formation professionnelle de qualité. Ceci signifie l'élaboration d'approches novatrices, quant au soutien à l'emploi et à la formation, qui répondent mieux aux besoins des employeurs et des travailleurs, ainsi que la reproduction et l'élargissement des approches éprouvées pour le perfectionnement des compétences.

Années 1990 à 2009

EDSC a créé le cadre des compétences essentielles au terme d'une recherche approfondie pour comprendre les exigences en matière de compétences essentielles pour les différentes professions, notamment en questionnant les travailleurs afin de comprendre la façon dont ils utilisent les compétences essentielles au travail. Des profils de compétences essentielles ont été créés pour les différentes professions de la CNP en fonction des résultats du projet de recherche. EDSC, avec la contribution des provinces et territoires, a créé le site Web sur les compétences essentielles en y incluant une gamme d'outils et de ressources. Le BACE a offert du financement à des organisations pour la création d'outils, de ressources et de modèles de formation, par exemple, le test pour les compétences essentielles en milieu de travail, Measure Up, etc.

2009 à 2014

EDSC a octroyé un financement pour permettre de mieux comprendre les pratiques et les modèles efficaces. Un résumé des compétences essentielles a été ajouté à l'Analyse nationale des professions pour les métiers. EDSC a créé une gamme d'outils relatifs aux compétences essentielles pour les métiers.

2012 à 2015

Le BACE a financé la création de projets de démonstration de grande envergure afin de préparer une analyse de rentabilisation pour les employeurs qui investissent dans les compétences essentielles.

2015 à aujourd'hui

Les compétences essentielles sont intégrées dans les programmes relatifs au marché du travail, par exemple :

- les ententes de transfert fédérales-provinciales-territoriales
- les programmes destinés aux Autochtones et aux jeunes
- le programme de Cours de langue pour les immigrants au Canada d'IRCC

Les compétences essentielles ont été intégrées dans les Normes professionnelles du Sceau rouge.

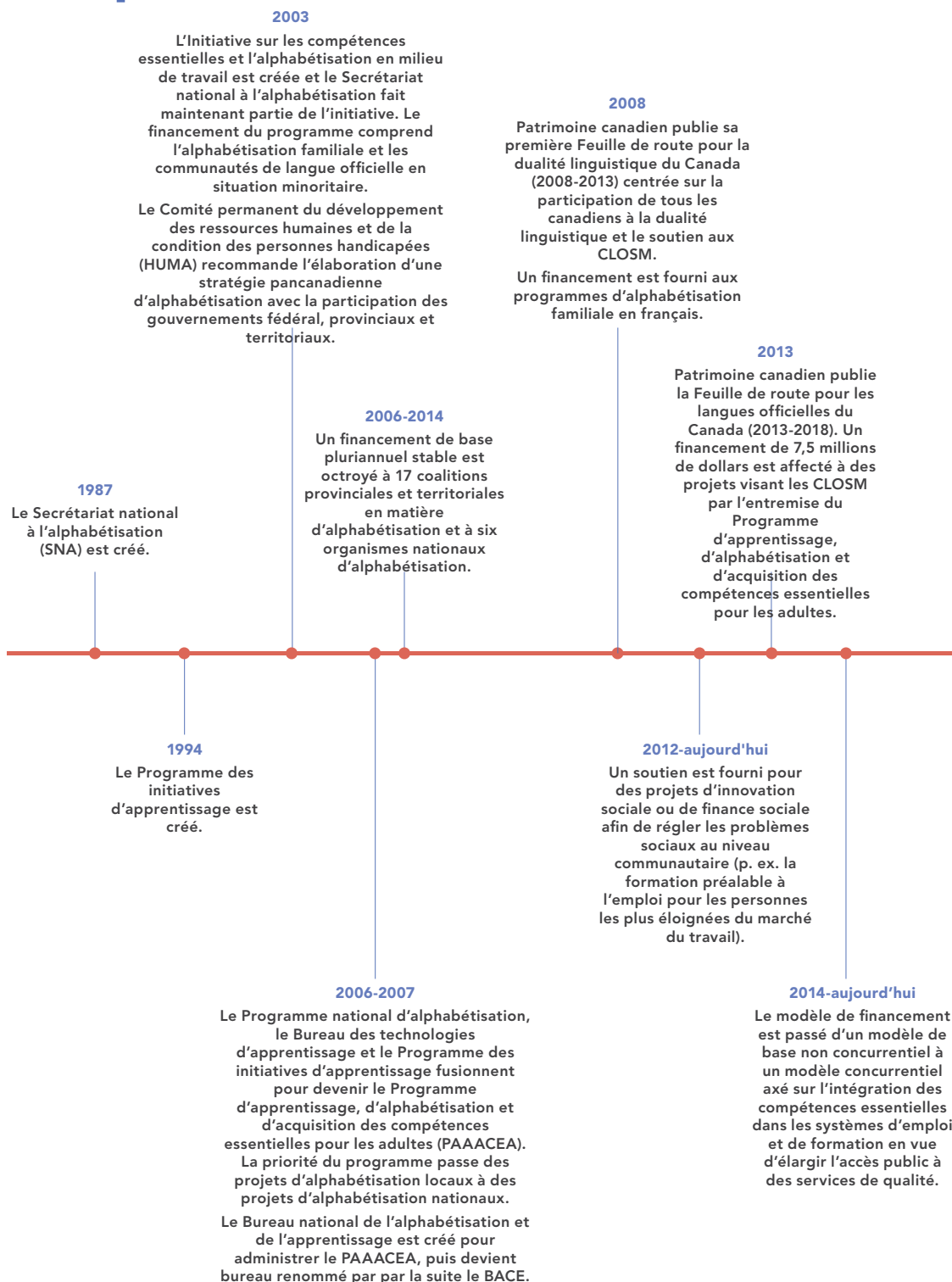
Le premier test canadien de paiements incitatifs basés sur les jalons pour la prestation des formations axées sur les compétences essentielles est effectué.

L'utilisation des obligations à impact social dans le cadre des projets de financement social est mise à l'essai.

Des rapports plus rigoureux sur les résultats de la part des bénéficiaires de financement (p. ex., avant et après l'évaluation des compétences) sont nécessaires.

Plus de 30 ans

d'évolution en matière de programmes fédéraux en alphabétisation et compétences essentielles





Les projets mettant l'accent sur les compétences essentielles en milieu de travail :

- les pratiques prometteuses et les leçons tirées
- les projets pilotes en matière d'innovation sociale et de finance sociale
- les outils d'évaluation des compétences essentielles et de soutien des projets de recherche



Partie Deux

**Pratiques prometteuses
et leçons tirées**

4 Pratiques prometteuses et leçons tirées

La section qui suit met en lumière certaines pratiques prometteuses et leçons tirées quant à la recherche et à la formation en compétences essentielles en milieu de travail. Cette section est organisée par projets et recense ceux qui ont donné lieu à des pratiques prometteuses, en nouant des partenariats et des collaborations avec différents types d'intervenants et en mettant l'accent sur des interventions de formation innovantes.

4.1 Partenariat et collaboration

4.1.1 TRAVAILLER AVEC LES CHERCHEURS D'EMPLOI

Adapter la formation : La formation et l'évaluation devraient être adaptées en fonction des participants.

- Comme tous les projets de Workplace Education Manitoba (WEM), le projet Payer pour le succès mettait l'accent sur les besoins du milieu de travail en matière de services et d'évaluation et de formation en matière de compétences essentielles.
- Le projet WorkLinks de Saint John Learning Exchange (SJLE) répondait aux besoins des participants en matière de formation et de compétences professionnelles. Les principaux résultats comprenaient : le maintien dans l'emploi pendant au moins six mois, l'augmentation de la rémunération, l'augmentation de la confiance en soi, l'amélioration marquée des compétences essentielles et des compétences comportementales, et l'élimination des obstacles à long terme à la poursuite des études ou à l'emploi.

Les réponses des services devraient s'adapter progressivement aux besoins des apprenants : Les clients ont des besoins complexes qui doivent être évalués au moment de l'inscription afin de permettre un tri précis.

- Le projet Payer pour le succès de WEM s'est concentré sur l'avancement progressif des participants dans le continuum de la formation et de l'emploi. Il a mesuré la réussite au moyen de diverses évaluations dans le cadre d'un plan d'apprentissage et de carrière personnalisé

- Le projet WorkLinks de SJLE a mis au point un nouveau processus pour évaluer les objectifs en matière de compétences comportementales ainsi que les lacunes signalées par les chercheurs d'emploi afin que les formateurs puissent commencer à travailler plus tôt sur ces lacunes.
- L'équipe du projet Construire des avenir durables de la YWCA Toronto est allée à la rencontre des chercheurs d'emploi « là où ils se trouvent » et a pris des mesures raisonnées et holistiques pour les aider à progresser.

Utiliser une approche fondée sur les atouts : De nombreux participants vivent dans des conditions socioéconomiques très précaires et ont du mal à s'engager dans des programmes de perfectionnement des compétences de base et à y rester jusqu'à la fin. Plutôt que de commencer par les lacunes (ou ce que les gens perçoivent comme des lacunes dans leurs compétences professionnelles et personnelles), une approche holistique devrait être adoptée pour recenser leurs atouts et s'appuyer sur ces derniers.

Par exemple, le modèle du projet Construire des avenir durables de la YWCA Toronto mettait l'accent sur les atouts des chercheurs d'emploi afin de renforcer chez eux l'espoir, la confiance en soi, l'autodétermination et la résilience. Les participants de tous les groupes démographiques ont réagi positivement quant à cette approche et se sont sentis encouragés à explorer de nouvelles possibilités.

4.1.2 PARTENARIATS AVEC LES EMPLOYEURS

Utiliser un modèle à clientèle double (employeur — apprenant) : Pour mieux comprendre leurs besoins opérationnels, les fournisseurs de services devraient d'abord discuter avec les employeurs pour adapter ensuite leurs services en vue de répondre aux besoins du milieu de travail en question. Par exemple, dans le cadre de son projet Payer pour le succès, WEM a veillé à ce que les fournisseurs de services et les employeurs élaborent un modèle à double clientèle, adaptant la formation aux besoins des chercheurs d'emploi et des employeurs dans des secteurs précis. Ce modèle offre des stages potentiels aux participants et aux employeurs par l'intermédiaire de nouveaux canaux de recrutement.

S'adapter aux besoins et aux réalités des apprenants : Les stages peuvent nécessiter que les employeurs travaillent avec les participants moins bien préparés sur le plan technique. Par exemple, le projet Construire des avenir durables de la YWCA Toronto, le projet WorkLinks de SJLE et le projet Payer pour le succès de WEM ont apporté un soutien en matière de maintien en poste aux participants qui avaient des difficultés après avoir trouvé un emploi. Cette pratique a été abordée avec les employeurs et leur soutien a été obtenu, malgré leurs préoccupations quant à la productivité.

4.1.3 PARTENARIATS AVEC LES FOURNISSEURS DE SERVICES

Tirer profit des connaissances des fournisseurs de services : Les bénéficiaires de financements doivent travailler avec les fournisseurs de services afin de déterminer et d'élaborer des jalons pour les participants sur le chemin de l'emploi.

Par exemple, en travaillant directement avec les fournisseurs de services, le projet Payer pour le succès de WEM a veillé à ce que les jalons soient directement liés aux pratiques quotidiennes des fournisseurs de services. Cette collaboration a encouragé les fournisseurs de services à élaborer des méthodes plus efficaces dans la prestation des programmes afin d'aider les participants à réussir.

Les innovations exigent une période d'apprentissage : avant d'innover, il faut comprendre que l'élaboration de solutions créatives exige de prendre des risques raisonnables et d'apprendre de ses erreurs.

- Le projet Payer pour le succès de WEM a démontré qu'investir dans la capacité des fournisseurs de services à assurer le suivi des résultats réduisait considérablement les dépenses associées à la collecte de données par des

tiers, et permettait aux fournisseurs de services de suivre de plus près le progrès des participants.

- Les collaborateurs du projet Construire des avenir durables de la YWCA Toronto ont eu du mal à concevoir et à mettre en œuvre leurs modèles de programmes adaptés, et ils ont découvert qu'il était aussi important de documenter les difficultés afin de documenter également les résultats positifs du projet. Ces difficultés étaient liées à deux thèmes : les besoins complexes des populations mal desservies et l'incertitude du financement qui peut nuire à la capacité des organismes sans but lucratif, même les plus grands, à suivre l'évolution des besoins du marché du travail partout au Canada.
- Le projet WorkLinks de SJLE a déterminé que le développement d'entreprises sociales mettait à l'épreuve ses capacités. Cependant, l'équipe de WorkLinks a appris que les entreprises sociales proposaient de vrais emplacements de travail pour la formation, le perfectionnement des compétences et l'encadrement.
- Le travail dans les entreprises sociales à aider les participants à acquérir des compétences techniques, essentielles et comportementales transférables dans d'autres emplois, et leur donnait un travail rémunéré important, enraciné dans le soutien de la croissance de leur communauté.



4.2 Tirer profit des employeurs



4.2.1 DÉMONTRER LE RENDEMENT DU CAPITAL INVESTI (RCI)

Des études ont démontré que même des investissements modestes dans la formation en compétences essentielles en milieu de travail peuvent mener à des gains non négligeables pour les travailleurs en matière de compétences, de rendement au travail, de revenus et de productivité. Les projets suivants financés par le BACE ont mesuré le RCI de la formation en compétences essentielles.

- Le projet UPSKILL de la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) a enregistré un rendement moyen de 23 % du capital investi en formation au cours de la première année, mesuré par la réduction des taux d'erreur, l'augmentation du maintien en poste, l'augmentation de la productivité et l'amélioration du service à la clientèle.
- Le projet intitulé Compétences essentielles et sécurité pour l'industrie du camionnage du Trucking Human Resource Sector Council (THRSC) a démontré que pour chaque dollar investi par un employeur dans le perfectionnement des compétences essentielles, il était possible d'obtenir un rendement net compris entre 4,59 \$ et 4,79 \$. Le perfectionnement des compétences essentielles a aidé les conducteurs professionnels à acquérir une plus grande confiance en leurs capacités, les aidant à gérer la formation en cours d'emploi, à remplir des journaux de bord et des formulaires, et à lire et à comprendre des tableaux et des graphiques complexes (p. ex. des cartes de pointage et des tableaux de pesée) tout en réduisant les taux d'erreurs.
- Le projet d'Analyse de rentabilisation des compétences essentielles dans le secteur de la construction du Forum canadien sur l'apprentissage a démontré que pour chaque dollar investi, les employeurs ont obtenu un rendement médian de 3,08 \$. Les économies étaient liées à l'augmentation de la productivité grâce à l'acquisition de nouvelles compétences et de nouveaux processus de travail par les personnes de métier, à l'amélioration de leurs compétences comportementales et de leur capacité de raisonnement, et à une utilisation accrue de la technologie numérique. Même les investissements plus importants (1 500 \$ ou plus par employé) dans la formation en compétences essentielles donnaient lieu à un RCI de 1,50 \$ pour chaque dollar investi.

4.2.2 FAIRE PARTICIPER LES EMPLOYEURS

Faire participer les employeurs à la formation des compétences essentielles peut s'avérer difficile en raison des autres priorités qu'ils peuvent avoir, alors les fournisseurs de services doivent trouver des façons créatives d'encourager leur participation.

- Pour son projet Intégrer les principales compétences essentielles au sein de la transition de carrière des nouveaux arrivants dans l'industrie de la TI l'Ottawa's Chinese Community Service Centre (OCCSC) a utilisé un éventail d'approches pour accroître la sensibilisation des employeurs, leur engagement et leur adhésion :
 - **Encourager l'aiguillage** : Lorsque de nouveaux participants au projet s'inscrivent à une formation, on les encourage à présenter leur employeur à l'OCCSC pour un engagement plus productif et continu. Un suivi continu avec

les participants permet également de renforcer les relations. Au fur et à mesure qu'ils accèdent à des postes comportant de plus grandes responsabilités, ils peuvent aiguiller leurs collègues moins expérimentés vers la formation. Ce cycle d'accompagnement s'intensifie à mesure que les nouveaux employés voient des modèles inspirants qui ont réussi grâce au programme de l'OCCSC.

- **Intégrer les activités des groupes de discussion :** Les employeurs participent à des groupes de discussion afin d'informer l'OCCSC de leurs besoins en matière d'embauche de professionnels immigrants talentueux dans le domaine des TI. Ces groupes de discussion donnent à l'OCCSC l'occasion de partager des renseignements pertinents à l'industrie et d'encourager la participation aux activités et aux événements à venir dans le cadre de ce projet.
- **Organisation de tables rondes des employeurs :** Une table ronde des employeurs leur permet d'échanger sur leurs expériences et les attentes de l'industrie avec les participants aux projets et les chefs de file du secteur de la technologie. L'ensemble de l'événement est organisé par les participants au projet, lesquels mettent à l'épreuve leurs compétences essentielles et leurs capacités dans un environnement réel.
- **Mettre en place un repaire de talents :** Inspiré par l'émission de télévision *Dans l'œil du dragon*, le repaire de talents donnait aux participants 60 secondes pour faire part de leurs connaissances et de leurs compétences devant un groupe d'employeurs, dans l'espoir d'obtenir un emploi dans leur entreprise. Les participants s'étonnaient souvent de leur performance de présentation en public et de leurs réponses aux questions. Cette expérience unique permet aux employeurs d'embaucher les participants sur place.

4.2.3 RENFORCER LA CAPACITÉ DES EMPLOYEURS À INTÉGRER LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES DANS LEURS PRATIQUES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

Pour que la formation soit efficace, les employeurs doivent investir dans une approche coordonnée qui assure leur participation à toutes les étapes du processus : la planification, la conception, la mise en œuvre et le maintien. Les pratiques suivantes peuvent améliorer les résultats pour les employeurs :

- Dans le cadre du projet UPSKILL de la SRSA, des employeurs ont travaillé avec les fournisseurs de services pour concevoir et planifier la formation. Les employeurs participants se sont également engagés à investir les ressources nécessaires (en temps et en capital humain) pour veiller à ce que les superviseurs et les gestionnaires soient en mesure d'aider les travailleurs à améliorer leur rendement au travail, par exemple, grâce à des relations de mentorat. Ces facteurs jouaient un rôle déterminant dans l'obtention d'un bon RCI pour les employeurs.
- Dans le cadre du projet Compétences essentielles pour l'avenir des Autochtones de l'Aboriginal Community Career Employment Services Society (ACCESS), les employeurs ont mobilisé des ressources pour les phases de conception, de planification et de mise en œuvre du programme et ont proposé des possibilités de jumelage. Si un participant était embauché, l'employeur, avec l'aide d'un formateur en milieu de travail, offrait également des mesures de maintien en poste, ce qui permettait d'améliorer le maintien en poste et la mobilité des employés.



4.3 Interventions de formation

Le BACE finance de nombreux projets qui expérimentent, reproduisent ou élargissent les interventions de formation axées sur les compétences essentielles. Ces projets s'adressent généralement à un ou plusieurs groupes d'apprenants (employés et chômeurs) qui cherchent à améliorer leurs compétences ou à changer de carrière, et aux employeurs et aux fournisseurs de services qui s'efforcent d'augmenter les niveaux de compétences essentielles (voir la figure 2 ci-dessous).

● Figure 2 : Groupes et scénarios courants pour les interventions de formation axées sur les compétences essentielles

Chômeurs cherchant à trouver et à conserver un bon emploi	Employés cherchant à améliorer leurs compétences	Employés cherchant à changer de carrière	Employeurs cherchant à former leurs employés	Fournisseurs de formation
				
Chômeurs cherchant à entrer sur le marché du travail. Ils possèdent déjà des compétences essentielles, mais doivent améliorer leur niveau de maîtrise de celles-ci pour être en mesure d'obtenir un emploi. <i>Exemple :</i> Un nouvel arrivant qui a fait l'objet d'une évaluation de communication orale et qui souhaite améliorer son niveau actuel afin de pouvoir obtenir un emploi.	Employés et cherchant à progresser dans leur emploi actuel. Ils possèdent déjà des compétences essentielles, mais doivent améliorer leur niveau de maîtrise de celles-ci pour passer au niveau supérieur. <i>Exemple :</i> Un aide-comptable qui souhaite devenir comptable et devra améliorer ses compétences essentielles, comme le travail d'équipe et la formation continue.	Employés désireux de changer leur emploi actuel. <i>Exemple :</i> Un caissier qui souhaite devenir cuisinier et doit améliorer ses compétences en utilisation de documents et en capacité de raisonnement, lesquelles étant requises à un niveau de complexité plus élevé pour les tâches quotidiennes dont doit s'acquitter un cuisinier.	Employeurs qui souhaitent promouvoir certains employés qui démontrent un bon potentiel, mais qui ne disposent pas de certaines compétences essentielles. <i>Exemple :</i> Une entreprise de livraison et de service de messagerie a choisi certains conducteurs de véhicule de service de messagerie pour les promouvoir à des postes de superviseur et souhaite mettre sur pied une formation pour améliorer leurs compétences en communication orale, en capacité de raisonnement et en travail d'équipe.	Professionnels qui travaillent dans le domaine de la formation et du perfectionnement, comme les formateurs, les éducateurs et les fournisseurs de services de formation. <i>Exemple :</i> Un conseiller en employabilité qui travaille avec un groupe de chercheurs d'emploi pour s'assurer qu'ils acquièrent les compétences essentielles requises pour entrer sur le marché du travail.

Les sections Partenariat et collaboration et Tirer profit des employeurs ont déjà mis en lumière certaines pratiques de formation prometteuses, comme les formations fait sur mesure. Bon nombre de ces pratiques sont efficaces parce que la formation s'appuie sur les atouts des personnes et est axée sur les clients. Cela signifie qu'il faut connaître les besoins des apprenants, y compris ceux liés aux différences culturelles. Cela signifie également qu'il faut aussi connaître le contexte dans lequel la formation sera donnée. L'adaptation de la formation pour les besoins propres aux apprenants, ou la contextualisation du contenu de la formation, tend à produire un meilleur RCI.

PRATIQUES PROMETTEUSES

Fournir un soutien complet

Il a été démontré que de fournir aux apprenants un soutien complet améliorerait les résultats de la formation. Le soutien comprend des services comme la garde d'enfants et l'aide au transport et au logement.

- Le projet Changer ça – l'essentiel pour l'emploi, une initiative des services de consultation du Chaînon scolaire visant à accroître l'employabilité des membres des Premières nations de la région Maskwacis (Alberta) qui vivent dans les réserves. Ce projet obtient des résultats positifs grâce à la prestation de services complets adaptés aux besoins de chaque participant. Il s'adresse principalement aux personnes aux prises avec de multiples obstacles à l'emploi, comme les traumatismes, le logement précaire et les problèmes de garde d'enfants et de transport.
- Le projet Construire des avenir durables de la YWCA Toronto a démontré l'importance d'offrir un soutien complet à toutes les étapes de l'emploi, y compris par le mentorat, la formation en cours d'emploi et l'encadrement. Les apprenants doivent non seulement trouver un emploi, mais aussi le conserver et progresser vers la stabilité socioéconomique. Faire participer les employeurs à ce processus est au cœur du modèle du projet Construire des avenir durables. La YWCA Toronto favorise également l'apprentissage tout au long de la vie, une compétence essentielle dans l'économie d'aujourd'hui.

Adapter le programme de formation pour tenir compte des différences culturelles

L'adaptation culturelle peut jouer un rôle important dans l'élaboration d'un programme de formation.

- Le projet Compétences essentielles pour les métiers, entrepris par la Métis Nation British Columbia (MNBC) en partenariat avec le Collège Douglas, a adapté un programme de formation en compétences essentielles afin de le rendre culturellement approprié et adapté pour les apprenants métis qui se lancent dans des formations en menuiserie et en arts culinaires. L'adaptation était un élément important pour les acquisitions mesurées dans les niveaux de maîtrise des compétences essentielles par les apprenants métis après l'achèvement de la formation.
- Le projet Exploiter de nouvelles possibilités – compétences essentielles pour les Autochtones, avec le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, a permis d'adapter le programme L'Essentiel des mines en intégrant des volets inuits et métis dans le matériel de formation. Ce projet a permis d'élaborer un programme durable et normalisé à l'échelle nationale qui prépare les apprenants autochtones à l'emploi, en plus de répondre aux pénuries de main-d'œuvre dans le secteur minier et aux exigences de l'industrie minière.

Choisir le mode de prestation approprié pour une intervention de formation

Le mode de prestation de la formation devrait répondre aux besoins du client et tenir compte de tout obstacle à la réussite des participants. Le projet de modèle de stratégie de l'apprentissage virtuel sur lequel travaille actuellement le gouvernement du Nouveau-Brunswick démontre l'importance que l'on doit accorder au choix du mode de prestation approprié pour toucher les apprenants. Ce projet a permis la création d'un stratégie de l'apprentissage virtuel pour répondre aux besoins des apprentis ayant des troubles d'apprentissage ou d'autres obstacles liés aux compétences essentielles.

Aligner la formation sur les besoins opérationnels

Lors de la formation, il est important de s'assurer que les participants (les employés ou les chercheurs d'emploi) recherchent les compétences dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs tâches. Dans un contexte professionnel, l'évaluation des besoins est utilisée à tous les niveaux et, dans un contexte de formation, est utilisée pour établir des objectifs d'apprentissage.

- Le projet de Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC) intitulé Réussir au travail! Modèle d'employabilité et de compétences essentielles pour les emplois dans le secteur de la fabrication de produits alimentaires créera un canal de recrutement pour les employeurs tout en aidant les chercheurs d'emploi à obtenir et à conserver un emploi dans ce secteur. Ce projet aidera les employeurs à combler les lacunes en matière de compétences et de main-d'œuvre en leur donnant accès à une banque de candidats dont les compétences linguistiques et essentielles seront améliorées.
- Le projet Compétences essentielles numériques au sein des petites entreprises en milieu rural de la Corporation au bénéfice du développement communautaire de Restigouche a créé un outil qui aide les employés ayant de faibles compétences numériques ou n'en ayant aucune, ou ayant une faible alphabétisation ou n'en ayant pas à acquérir des compétences numériques de base. Cela leur permet d'utiliser les technologies pour effectuer leur travail de façon plus efficace et plus efficiente. L'évaluation du projet a démontré que l'outil était très efficace pour améliorer les compétences numériques des utilisateurs.
- Dans le cadre du projet du RESDAC (Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences) intitulé Des approches novatrices en compétences essentielles et documentées : Pour mieux comprendre et agir efficacement, la formation a été conçue pour s'adapter aux besoins, aux emplois du temps, aux objectifs et aux centres d'intérêt des apprenants. Ce modèle a été expérimenté et validé par des formateurs travaillant avec des adultes affichant de faibles niveaux en alphabétisation et en compétences essentielles.



S'assurer que des évaluations des compétences avant et après la formation ont été mises en place

Par le passé, le BACE comptait principalement sur des extrants, comme le « nombre de Canadiens ayant terminé leur formation » ou le « nombre d'intervenants offrant une formation en compétences essentielles ». Les évaluations des compétences avant et après la formation améliorent ces données en offrant des renseignements objectifs sur les résultats des participants ainsi qu'une indication sur la qualité de la formation offerte dans le cadre des projets pilotes (voir la section Évaluation pour plus de précisions).

- Le projet en cours L'essentiel de la fabrication, dirigé par l'Excellence in Manufacturing Consortium of Canada (EMC), fixe des pratiques exemplaires, des outils et des programmes d'études pour les employeurs désireux d'accroître la productivité, la santé et la sécurité ainsi que le niveau de satisfaction des employés. Les évaluations avant et après la formation ainsi que les entretiens avec les participants permettent aux formateurs de jauger l'augmentation des connaissances et les niveaux de compétences des participants.
- Le projet du Bow Valley College Batterie de tests sur l'apprentissage de la lecture a élaboré une série complète d'outils d'évaluation de l'alphabétisation pour mieux combler les lacunes des outils existants pour les adultes affichant un faible niveau d'alphabétisation. TOWES Prime, l'outil d'évaluation créé dans le cadre de ce projet, a été partagé à grande échelle auprès des intervenants du domaine des compétences essentielles pour appuyer l'évaluation des compétences essentielles avant et après la formation.

5 L'innovation sociale et la finance sociale

De quoi s'agit-il? D'après le document du gouvernement du Canada (GC) intitulé Pour l'innovation inclusive : Nouvelles idées et nouveaux partenariats pour des collectivités plus fortes (titre officiel : Recommandations du Groupe directeur chargé de la co-crédation de la stratégie d'innovation sociale et de finance sociale), **l'innovation sociale** renvoie à de nouvelles idées qui améliorent le bien-être d'une collectivité. Les exemples du passé comprennent des soins de santé universels et le recyclage. Des exemples plus récents sont la microfinance, le commerce équitable et les sites d'injection supervisés. La **finance sociale** est la pratique consistant à faire des investissements qui, en plus d'engendrer un rendement financier, visent à générer des retombées sociales ou environnementales qui rendent nos collectivités, notre pays et notre monde plus inclusifs et plus durables. La finance sociale est une source importante de soutien financier pour le développement et l'expansion de l'innovation sociale.

Pourquoi le BACE les finance-t-il? Le BACE finance les innovations sociales (nouveaux programmes, services ou modèles d'intervention) liées à l'amélioration des compétences des adultes.

Au sein d'EDSC, le BACE, en collaboration avec nos partenaires gouvernementaux, a joué un rôle de chef de file pour ce qui est de l'utilisation des subventions et des contributions pour des projets pilotes d'innovation sociale qui se concentrent sur les résultats.

En collaboration avec les provinces et les territoires, les organismes sans but lucratif et d'autres intervenants, le BACE a mis à l'essai plusieurs projets d'innovation ou de finance sociale. Dans chaque cas, le BACE a soigneusement documenté les possibilités d'apprentissage et les a optimisées. Ces projets comprennent :

- les « modèles de rémunération au rendement » qui mettent l'accent sur les jalons
- les ententes semblables aux obligations à impact social qui permettent d'utiliser l'argent des contribuables avec des fonds non gouvernementaux pour aider les organismes sans but lucratif à servir plus d'apprenants
- la mise en œuvre des méthodes du secteur privé dans les organismes à vocation sociale.

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT – 2013-2017

Points saillants d'un projet sur l'innovation sociale :

Le projet Payer pour le succès de WEM s'est associé à la province du Manitoba et à la province de la Nouvelle-Écosse pour verser des paiements incitatifs aux fournisseurs de services lorsque les apprenants franchissaient des étapes importantes sur le chemin de l'emploi. C'était le premier essai d'un modèle de rémunération au rendement pour la prestation de la formation en compétences essentielles.

Aperçu du projet – Trois fournisseurs de services, Opportunities for Employment (OFE) et le Centre d'emplois (PATH) au Manitoba ainsi que le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse, ont mis en œuvre ce projet dans une diversité de contextes, d'expertises et de clientèles. Les trois fournisseurs de services ont élaboré un cheminement de services pour que les participants atteignent des jalons liés à la préparation à l'emploi, à la poursuite des études ou à l'apprentissage.

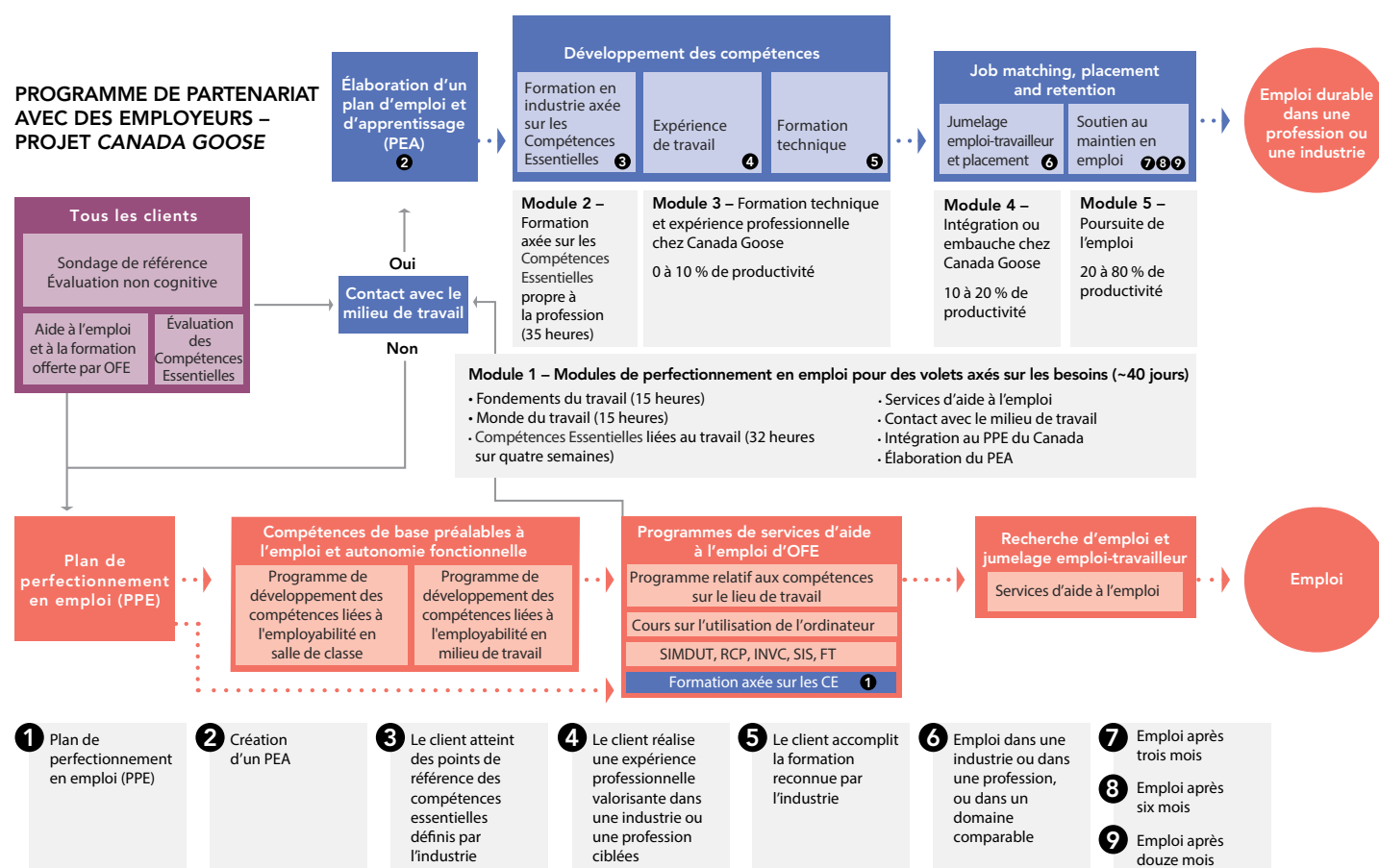
Les fournisseurs de services de formation participants ont été payés à la fois pour la prestation des services (financement habituel) et pour les résultats obtenus (rémunération au rendement/paiements incitatifs). Ils recevaient un paiement incitatif chaque fois qu'un apprenant atteignait un jalon dans son cheminement vers l'emploi.

Tous les fournisseurs ont réussi à transposer ce modèle en services concrets visant divers groupes d'apprenants. L'objectif global de recrutement de 500 apprenants a été dépassé (572 apprenants). OFE a formé 380 apprenants avec des résultats impressionnants : 340 ont terminé leur formation en classe et 188 ont été embauchés comme couturiers chez Canada Goose, l'un des principaux partenaires du projet. Workplace Education Manitoba a mené des évaluations approfondies des besoins organisationnels d'employeurs participants pour déterminer des jalons (mesures du rendement) et de permettre aux fournisseurs d'identifier les besoins des entreprises sur un cadre de compétences de travail basé sur les tâches.

Constatations et leçons tirées : (1) la version adaptée du modèle (voir la figure 3 ci-dessous) est réalisable et apporte une valeur ajoutée, même si elle était complexe dans sa conception et sa mise en œuvre. Les fournisseurs de services ont adapté leur évaluation et leur formation aux besoins des employeurs, des apprenants et des milieux de travail. (2) Avant la mise en œuvre, il devrait y avoir une période d'apprentissage pour comprendre et renforcer la capacité des fournisseurs de services à développer de nouveaux services et à participer à la mesure des résultats. Les fournisseurs de services peuvent utiliser un cadre de cheminement vers l'emploi pour personnaliser la formation pour qu'elle cible les lacunes sous-jacentes en matière de compétences essentielles. Ce modèle peut inciter les fournisseurs de services à concevoir et à mettre en œuvre des programmes d'études qui préparent les chercheurs d'emploi à réussir sur le marché du travail.

La Société de recherche sociale appliquée a évalué ce projet et a affiché ses conclusions sur son site [Web](#) (en anglais seulement).

● Figure 3 : Version adaptée du modèle de rémunération au rendement par *Opportunities for Employment*



RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT – PROCHAINES ÉTAPES

Le BACE finance un deuxième projet en collaboration avec Blueprint Analytics, Design and Evaluation (Blueprint) afin d'explorer davantage la possibilité de reproduire et d'appliquer le modèle de rémunération au rendement dans la province de la Colombie-Britannique. Blueprint élaborera un cadre fondé sur des jalons qui sera facile à mesurer et déterminera les jalons pertinents qui constituent des « éléments déterminants » menant à la réussite en emploi. La formation et le programme d'études personnalisés cibleront les lacunes sous-jacentes en matière de compétences essentielles afin d'aider les fournisseurs de services à préparer les chercheurs d'emploi à réussir sur le marché du travail. Trois cheminements devraient être mis à l'essai : (1) jalons sans incitatifs, (2) jalons avec incitatifs, (3) aucun jalon et incitatif. Cette démarche permettra de tester quelle approche conduit à de meilleurs résultats et pourrait éclairer d'autres projets de formation.

FAITS SAILLANTS CONCERNANT LE PREMIER PROJET D'OBLIGATION À IMPACT SOCIAL À L'ÉCHELLE NATIONALE AU CANADA – 2013-2018

Le projet pilote relatif aux compétences essentielles et à la finance sociale (CEFS) a été le premier projet d'obligations à impact social à l'échelle nationale au Canada. Les obligations à impact social sont des instruments financiers novateurs qui favorisent la collaboration entre les secteurs privé, public et sans but lucratif pour relever des défis sociaux complexes et systémiques. Les gouvernements concluent des ententes avec un intermédiaire, des investisseurs, des fournisseurs de services sociaux et un évaluateur indépendant pour financer des projets aux résultats sociaux mesurables. Habituellement, un intermédiaire recueille des capitaux auprès d'investisseurs privés et les utilise pour financer des fournisseurs de services sociaux pour assurer la prestation d'une intervention. Si les résultats prédéterminés sont atteints, le gouvernement rembourse son capital à l'investisseur et convient avec lui d'un montant de rendement du capital investi. En revanche, si les résultats prédéterminés ne sont pas atteints, les investisseurs peuvent perdre la totalité ou une partie de leur investissement.

Collèges et instituts Canada (CICan) a dirigé la conception, le développement et la mise en œuvre de la validation de principe du projet CEFS dans son rôle d'intermédiaire.

Aperçu du projet : L'objectif du projet pilote CEFS était de vérifier si l'utilisation d'un modèle axé sur l'obligation à impact social est un moyen efficace d'accroître les niveaux de compétences essentielles des Canadiens sans emploi ou des Canadiens déplacés à la recherche d'un emploi ou encore d'études ou de formations supplémentaires.



Élément absent du projet pilote CEFS d'obligations à impact social : essai contrôlé aléatoire. L'évaluation rigoureuse des résultats sociaux est l'un des éléments les plus importants des obligations à impact social. Le plus souvent, cela prend la forme d'un essai contrôlé aléatoire. Le projet pilote CEFS comprenait une évaluation rigoureuse sous la forme d'un plan d'étude avant-après. Toutefois, en raison de la taille réduite de l'échantillon, aucun plan d'essai contrôlé aléatoire n'a été inclus.

Structure de l'obligation à impact social du projet pilote CEFS : Les investisseurs privés étaient Conexus Credit Union, la Catherine Donnelly Foundation et la Dave and Pamela Richardson and Family Foundation. Ces investisseurs ont fourni environ 250 000 \$ en capitaux d'investissement pour financer une intervention de formation en compétences essentielles. Sur la base d'un barème de remboursement variable en fonction des résultats obtenus, les investisseurs du projet pilote CEFS pouvaient récupérer la totalité de leur capital et jusqu'à 15 % de rendement du capital investi ou pouvaient perdre la totalité de leur capital, selon les acquisitions de compétences. Ce projet pilote a expérimenté le modèle d'obligations à impact social (OIS) et son potentiel pour permettre aux fournisseurs de services sociaux d'innover dans la prestation des interventions. Il visait également à comprendre les facteurs de réussite du modèle d'OIS, le contexte réglementaire canadien actuel en matière de finance sociale, les perceptions des investisseurs à l'égard des instruments de la finance sociale comme les OIS ainsi que les seuils de déclenchement des paiements et les taux de rendement appropriés pour les projets d'OIS. À l'issue du projet pilote CEFS, la majorité des participants avaient acquis un certain niveau de compétences et les investisseurs ont récupéré 97 % de leur capital investi à l'origine.

Constatations et leçons tirées : L'intervention a été couronnée de succès pour plusieurs raisons : la mise à l'essai du modèle d'obligations à impact social a été fructueuse, de précieuses leçons ont été tirées, les participants ont acquis des compétences et le gouvernement du Canada n'a rémunéré les investisseurs que pour les résultats positifs.

Il a été beaucoup plus difficile de mesurer l'impact du projet pilote sur les participants. Beaucoup d'entre eux ont expliqué au personnel de prestation que le projet pilote CEFS était une expérience qui avait changé leur vie et qui les avait aidés à s'intégrer de manière significative sur le marché du travail tout en leur offrant un soutien dans leur vie quotidienne. Les participants qui ont répondu aux sondages ont signalé avoir davantage confiance dans leur planification de carrière et leur prise de décision, dans leur recherche d'emploi et dans l'utilisation accrue de leurs compétences essentielles.

Une participante au projet pilote CEFS, a déclaré : « La formation que j'ai reçue avec le projet pilote CEFS a changé ma vie. Je suis maintenant enthousiaste à l'idée d'atteindre les prochaines étapes de ma vie et les nouveaux objectifs que je me fixe avec les compétences que j'ai acquises et que je continuerai à acquérir tout au long de ma vie. »

La nature novatrice de cette première obligation à impact social à l'échelle nationale au Canada fait qu'il s'est avéré difficile d'obtenir des investissements auprès des institutions financières traditionnelles et d'avoir un impact sur les investisseurs. À l'époque, en raison du caractère innovant de la finance sociale au Canada et à l'échelle internationale, la compréhension des OIS par les investisseurs était très limitée. Les investisseurs ont besoin davantage d'éducation. Les investisseurs du projet considéraient en grande partie les OIS comme nouveaux et à risques élevés. Des spécialistes, des fiscalistes, des avocats et des évaluateurs indépendants de l'acquisition de compétences, ont apporté leur expertise.

L'évaluateur indépendant du projet pilote était la Société de recherche sociale appliquée, qui a présenté un [rapport provisoire](#) (en anglais seulement).

Il est à noter que le projet a nécessité la création d'une entité ad hoc pour qu'un organisme sans but lucratif ayant le statut d'organisme de bienfaisance puisse participer à cet accord financier novateur. Cela a nécessité la création d'une société en nom collectif avec des conventions de société en commandite. De plus amples précisions concernant le projet pilote CEFS, y compris sa structure de gouvernance, sont disponibles [ici](#).



6 Outils d'évaluation et de soutien

1. PRINCIPAUX OUTILS D'ÉVALUATION FINANCÉS PAR LE BACE

Vous trouverez ci-dessous une liste des projets du BACE qui ciblent les outils et les ressources d'évaluation. La diversité des projets montre clairement la nécessité d'une consolidation des connaissances sur tous les outils d'évaluation disponibles et d'une orientation permettant de choisir les plus appropriés, en fonction du contexte.

PEICA en ligne – Adaptations canadiennes (Direction des services communautaires d'apprentissage pour adultes, gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2012-2014) : La Direction des services communautaires d'apprentissage pour adultes du Nouveau-Brunswick, en partenariat avec le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC), a élaboré et validé une adaptation canadienne de l'outil d'évaluation en ligne du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA).

Compétences essentielles évaluées :



Le guide « Canadian Adult Reading Assessment and Instructional Guide » pour les apprenants et les analphabètes (Centre for Education and Work, 2008-2010) : Ce projet a élaboré et mis à l'essai un outil d'évaluation pour aider les formateurs des programmes de formation de base des adultes à recenser les compétences préalables à l'alphabetisation et leur fournir les stratégies d'enseignement nécessaires pour enseigner aux apprenants adultes.

Compétences essentielles évaluées :



Améliorer les capacités du secteur des compétences essentielles grâce à un meilleur accès aux ressources numériques (Copian, 2011-2013) : Ce projet visait à améliorer la gestion de la Base de données en alphabetisation des adultes. Il y est parvenu en combinant deux sites Web, en améliorant les connaissances sur les pratiques prometteuses par l'intermédiaire d'une approche axée sur l'étude de cas, en développant une base de données des outils d'évaluation des compétences essentielles et en réduisant la nécessité de maintenance des sites Web des organismes d'alphabetisation pour en assurer la durabilité et la rentabilité.

Compétences essentielles évaluées :



Ressources pour l'évaluation des programmes sur l'alphabetisation et les compétences essentielles (Bow Valley College, 2008-2011) : Ce projet visait à accroître l'efficacité de l'enseignement de la lecture et de l'utilisation de la documentation dans les programmes de compétences essentielles et de compétences de base par l'élaboration d'un outil évaluant la compétence et les progrès des élèves.

Compétences essentielles évaluées :



Libérer le potentiel des jeunes et des adultes pour acquérir et déployer des compétences numériques (Université du Québec à Montréal (UQÀM) – 2013-2015) : Le projet de l'UQAM a examiné les compétences qui jouent un rôle important dans l'acquisition et l'utilisation efficace des compétences numériques. Elle a également élaboré, mis à l'essai et mis en œuvre du matériel de formation et des mesures de soutien pour évaluer et améliorer les compétences nécessaires à la réussite dans l'économie numérique.

Compétences essentielles évaluées :



Traduction et adaptation du système d'évaluation CAMERA pour le réseau francophone de développement des compétences (Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC – 2012-2014) : Le système d'évaluation des compétences CAMERA a été adapté et traduit en français pour les formateurs travaillant avec des adultes francophones peu alphabétisés (niveaux de compétences essentielles 1 et 2) afin d'aider ces derniers à trouver et à conserver un emploi.

Compétences essentielles évaluées :



Batterie de tests sur l'apprentissage de la lecture (Bow Valley College – 2010-2013) : Ce projet a permis d'élaborer et de valider une série complète d'outils d'évaluation de l'alphabétisation pour aider à combler les insuffisances des instruments d'évaluation actuels pour les adultes faiblement alphabétisés. Il a permis de concevoir et d'offrir des interventions en alphabétisation mieux ciblées et plus adaptées. L'outil (« TOWES Prime ») (en anglais seulement) permettait aux formateurs d'adapter leurs interventions en alphabétisation en fonction des besoins des apprenants et d'offrir la formation à des groupes d'apprenants relativement homogènes.

Compétences essentielles évaluées :



WriteForward (Bow Valley College – 2012-2016) : L'objectif de ce projet était d'améliorer la compétence en rédaction des adultes pour qu'ils puissent participer pleinement sur le marché du travail, dans leur collectivité et à la vie quotidienne. Une source d'évaluation de l'écriture pour les praticiens des programmes d'alphabétisation, d'éducation de base et de compétences essentielles en milieu de travail a été créée et distribuée.

Compétences essentielles évaluées :



2. DOCUMENT DE RECHERCHE DE LA SOCIÉTÉ DE RECHERCHE SOCIALE APPLIQUÉE SUR LES OUTILS D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES ET LES APPROCHES PERMETTANT DE MESURER LE SUCCÈS DES INITIATIVES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES

Le BACE adopte une méthode d'évaluation intégrée au processus d'élaboration avec les bénéficiaires de financements : l'apprentissage afin d'évaluer plus efficacement le succès de leurs initiatives. L'amélioration des rapports sur les résultats impose aux fournisseurs de services des exigences supplémentaires en matière de coûts, de temps et d'expertise. Pour aider les praticiens des compétences essentielles et d'autres fournisseurs de services de formation en compétences, la SRSA mène des études sur les outils et les méthodes d'évaluation. Cette étude va aider les intervenants à atteindre les objectifs suivants :

- 1. Fournir des renseignements plus précis sur les résultats des projets.**
Améliorer la capacité à déterminer les résultats des projets et à produire des rapports publics, y compris des évaluations des compétences avant et après la formation.
- 2. Servir d'outil de gestion.** Améliorer la capacité à déceler les goulots d'étranglement afin de corriger le cap.
- 3. Chercher à innover dans la conception des projets.**
Accroître le potentiel d'innovation grâce à une meilleure compréhension de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas.
- 4. Disposer de meilleures données pour éclairer la durabilité, la reproductibilité et l'extensibilité.**
Disposer d'une base de données probante plus solide pour appuyer les décisions concernant la reproductibilité et l'extensibilité des pratiques prometteuses.

La recherche de la SRSA s'est déroulée en quatre phases :

Phase I : Un inventaire et des conseils sur le choix d'outils d'évaluation valides sur le plan psychométrique pour chacune des neuf compétences essentielles dans divers contextes : par exemple, les compétences « de base » en alphabétisation c. compétences essentielles « moins techniques »; les évaluations génériques c. les évaluations par industrie ou par profession. Pour une utilité maximale, la SRSA recommande que les fournisseurs de services contextualisent les évaluations objectives dans le cadre plus large d'un « parcours

d'emploi » ou d'un « cadre de mesure par étapes ». Le rapport de la phase 1 est disponible [ici](#).

Phase II : Conseils pour l'élaboration de cadres de mesures par étapes afin de soutenir l'évaluation d'un large éventail d'initiatives en matière de compétences essentielles dans différents contextes, par exemple, pour différentes populations et différents profils de compétences. Le rapport de la phase 2 est disponible [ici](#).

Phase III : Un guide pratique pour évaluer le succès des initiatives en matière de compétences essentielles. Cette étude offre une série d'options permettant de choisir les outils d'évaluation des compétences essentielles, les étapes importantes en matière d'emploi et les indicateurs de rendement. La phase 3 est disponible [ici](#).

Phase IV : Le rapport final sert de guide pratique pour les praticiens en alphabétisation et en compétences essentielles et les responsables de l'élaboration de politiques afin de choisir les indicateurs appropriés pour évaluer la réussite de leurs initiatives. Il soutient également le BACE dans la réalisation de l'harmonisation et des synergies des projets dans le cadre d'une stratégie de mesure du rendement plus générale, et dans le contrôle de l'atteinte des objectifs du programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes. Le rapport final est disponible [ici](#).



7 Recherche

RECHERCHE INTERNATIONALE

Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2012

Le PEICA est la seule enquête internationale majeure portant sur les compétences en traitement de l'information, soit les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements technologiques (RP-ET), chez les adultes. Environ 27 000 Canadiens ont participé à l'enquête en 2012. Les nouveaux arrivants, les Autochtones et les personnes vivant dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire ont fait l'objet d'un suréchantillonnage afin de recueillir des données plus détaillées sur ces groupes de population. À l'échelle internationale, le Canada obtient des résultats comparables à la moyenne de l'OCDE en littératie, inférieurs à la moyenne de l'OCDE en numératie et supérieurs à la moyenne de l'OCDE en RP-ET. Les résultats varient selon les provinces et les territoires, les groupes d'âge, les groupes de population, les niveaux de scolarité et les professions, entre autres facteurs.

En plus du rapport pancanadien qui décrit les résultats généraux pour le Canada, des rapports thématiques détaillés ont été publiés : les dimensions sociales et sanitaires des compétences des adultes au Canada; la maîtrise des compétences chez les immigrantes et les immigrants au Canada; l'éducation postsecondaire et les compétences au Canada.

Les données du PEICA permettent au BACE, à ses partenaires et aux intervenants de comprendre le niveau de maîtrise des compétences et les besoins au Canada et de cibler les politiques et les programmes. Au pays, le PEICA est financé par le gouvernement du Canada ainsi que les gouvernements provinciaux et territoriaux, par l'intermédiaire du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada).

RECHERCHES FINANÇÉES PAR LE BACE

Afin de mieux comprendre les nouveaux enjeux et les

nouvelles priorités dans le domaine des compétences essentielles, le BACE a financé des organismes pour qu'ils mènent des projets de recherche. Des mises à l'épreuve des résultats de ces études pourraient être entreprises pour étoffer et étayer davantage les données probantes obtenues. Certaines de ces recherches permettront de façonner la redéfinition du cadre des compétences essentielles qui sera entreprise en 2019-2020. Certains des principaux projets de recherche sont présentés ci-dessous.

Projets financés par des contrats d'approvisionnement

Méthodologie du projet de recherche sur les compétences essentielles, Directions Evidence and Policy Research Group, 2011

Cette recherche visait à déterminer si la composante portant sur le calcul du cadre des compétences essentielles tenait compte des dernières avancées de la recherche en la matière et si elle était compatible avec les évaluations internationales établies. Elle cherchait à valider la crédibilité, la clarté et la convivialité des outils relatifs à la numératie pour les décideurs, les employeurs et les employés, et à éclairer l'élaboration des outils de formation connexes. Cette recherche a proposé :

- qu'une nouvelle définition du calcul pour adultes soit incorporée : « La numératie à l'âge adulte est la capacité à déterminer, à comprendre, à interpréter de façon critique et à appliquer des concepts, des processus et des représentations mathématiques afin de procéder à des calculs et de répondre à des exigences mathématiques dans diverses situations de la vie adulte ».
- que le calcul soit réorganisé en deux domaines : les connaissances mathématiques déclaratives (contenu) et les connaissances mathématiques procédurales (les réponses ou les actions).
- que des composantes soient ajoutées, comme le contexte, les processus cognitifs habilitants, les processus non cognitifs habilitants et les processus métacognitifs.
- que trois nouvelles échelles d'évaluation de la complexité soient élaborées pour le calcul : les connaissances déclaratives, les connaissances procédurales et la représentation mathématique.

Les compétences numériques sont de nouvelles compétences essentielles en constante évolution pour le XXI^e siècle.

Elles comprennent l'exploitation de systèmes et d'outils numériques, mais aussi des compétences cognitives et métacognitives plus complexes permettant de traiter efficacement différents types de données. Les politiques cherchant à améliorer l'accès aux technologies numériques et l'équité en la matière ne doivent pas se limiter à l'accès physique, mais doivent aussi se pencher sur l'accès intellectuel. Tous les Canadiens doivent posséder des compétences cognitives en alphabétisation pour pouvoir contribuer à l'économie numérique et en tirer profit.

Définir les compétences essentielles numériques dans le milieu de travail canadien, WDM Consultants (aujourd'hui Compétences/Skills R&D Inc.), 2011

Cette recherche était axée sur l'élaboration et la validation d'un cadre de compétences numériques pour la technologie numérique en milieu de travail au Canada destiné aux utilisateurs génériques (c.-à-d. non spécialistes des technologies de l'information et des communications). Elle a réexaminé le concept de l'informatique comme l'une des neuf compétences essentielles afin de déterminer s'il demeure pertinent. Le cadre proposé était fondé sur les cadres les plus exhaustifs mis en place par d'autres pays dotés d'une économie moderne. Il proposait quatre groupes de compétences numériques : **(1)** compétences en traitement de l'information numérique (p. ex. créer, communiquer et évaluer l'information); **(2)** compétences numériques techniques (p. ex. utiliser des logiciels); **(3)** compétences fondamentales (p. ex. lire, compter); et **(4)** compétences transversales (p. ex. résoudre des problèmes, travailler en équipe). L'étude recommandait l'élaboration et la validation de nouvelles échelles d'évaluation de la complexité pour chaque groupe de compétences numériques. Des intervenants clés ont estimé que le cadre proposé était pertinent et que les travailleurs canadiens utilisaient fréquemment la plupart des compétences qui y figuraient.

Vers une meilleure compréhension du lien entre la maîtrise de la langue orale, l'alphabétisation et les compétences essentielles, DataAngel, 2011

Ce rapport analysait le lien entre l'alphabétisation, la maîtrise de la communication orale dans les langues officielles et la maîtrise des compétences essentielles chez les adultes canadiens. Voici certaines des principales conclusions de ce rapport :

- La plupart des enfants parviennent à acquérir le langage avec peu d'efforts. L'acquisition ne semble pas dépendre de la maîtrise phonétique.
- La maîtrise de la langue parlée ne présente aucune corrélation forte avec la compréhension de textes suivis, à la compréhension de textes schématiques ou la numération générale.
- Les adultes qui ont de faibles compétences en expression orale se concentrent dans des sous-groupes de la population qui ont aussi, en moyenne, de faibles capacités de lecture et d'écriture, ce qui peut nuire à leur réussite sur le marché du travail. Les immigrants parlant une langue non officielle et les adultes autochtones dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français semblent confrontés au niveau de risques combinés les plus élevés en matière de maîtrise de la langue parlée et de la lecture.
- De faibles niveaux d'éducation se traduisent également par des risques plus élevés d'obtenir de faibles scores de maîtrise de la langue parlée.
- L'harmonisation observée des Niveaux de compétence linguistique canadiens et de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (version antérieure du PEICA) diffère de l'harmonisation théorique présentée sur le site Web des Niveaux de compétence linguistique canadiens.

Une évaluation des outils en ligne pour les ressources Webs relatives aux compétences essentielles, Université d'Ottawa (2017)

EDSC a retenu les services de l'Université d'Ottawa pour effectuer une analyse de l'écosystème des outils d'apprentissage et d'évaluation en ligne disponibles pour guider un comité fédéral-provincial-territorial quant au cyberapprentissage. Cette analyse de l'écosystème a permis de cerner quatre approches utilisées aujourd'hui par les fournisseurs de services de formation pour offrir des services d'évaluation et d'apprentissage en matière de compétences essentielles : (1) compétence unique, objectif unique; (2) groupe d'intérêt spécial; (3) organismes de formation globale; et (4) organismes de consultation.

Compétences postsecondaires et en milieu de travail, Université d'Ottawa (2018)

Ce projet a été cofinancé par le BACE et le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES). L'objectif consistait à mesurer les capacités de réflexion critique des élèves d'un collège et d'une université de l'Ontario et de déterminer la relation entre les niveaux de compétence et une série de caractéristiques des élèves et des programmes. Le projet a évalué les compétences de deux cohortes d'étudiants de première année et d'étudiants diplômés à l'aide du test d'évaluation de la réflexion critique HEIghten.

Pour les deux cohortes d'étudiants, le sexe, la langue, l'appartenance à une minorité visible, l'âge, les résultats en lecture, en écriture et en mathématiques, le programme d'études et le temps consacré au test étaient liés à la réflexion. Pour les deux cohortes d'étudiants de niveau universitaire, la moyenne pondérée cumulative (MPC) au secondaire, l'appartenance à une minorité visible et l'effort étaient tous liés aux résultats obtenus au test d'évaluation de la pensée critique. Les autres facteurs liés à la pensée critique pour les étudiants de première année étaient le sexe, la langue et le programme d'études.

Le projet ne comparait pas les niveaux de compétences des élèves au fil du temps. Les résultats ne peuvent être comparés entre le collège et l'université en raison des différentes caractéristiques des étudiants. Ce projet pourrait aider à éclairer les prochaines études sur les niveaux de réflexion critique des étudiants et leur progression au cours de leurs années d'études postsecondaires. La prochaine phase du projet devrait consister à suivre les étudiants diplômés de cette étude un an ou deux après l'obtention de leur diplôme afin d'analyser la relation entre leurs capacités de réflexion critique et leurs résultats sur le marché du travail. Pour ce faire, il faudrait établir un lien entre leurs dossiers d'études postsecondaires, leurs résultats au test HEIghten et les



dossiers d'impôt conservés par Statistique Canada. Ce travail sera probablement financé par la Direction générale de l'apprentissage d'EDSC, Statistique Canada et COQES.

Développement de l'alphabétisme et des compétences essentielles (DACE) dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM) : Une analyse des besoins, Université d'Ottawa (2018)

Le BACE a retenu les services de la Chaire de recherche sur la francophonie et les politiques publiques de l'Université d'Ottawa pour mener une évaluation des besoins en matière de compétences essentielles et un inventaire des politiques, des programmes et des services liés au développement des compétences essentielles dans les CLOSM. Cette évaluation se penchait plus particulièrement sur les adultes présentant de faibles niveaux de compétences essentielles. L'étude s'est appuyée sur des données secondaires, y compris celles du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), et sur une consultation auprès de personnes impliquées dans le développement des compétences essentielles. Voici certaines des principales conclusions de ce rapport :

- Le rapport confirme que les francophones et les anglophones vivant dans les CLOSM sont confrontés à des problèmes, à des obstacles et à des lacunes semblables en ce qui a trait à l'employabilité et aux compétences essentielles dans leur vie quotidienne.
- Le rapport souligne le caractère limité de l'accès aux services aidant les personnes vivant dans les CLOSM à surmonter ces obstacles dans leur première langue officielle.

Cette étude a contribué à une meilleure compréhension des besoins en matière de compétences essentielles et de la disponibilité des services au sein des CLOSM, ainsi qu'à l'élaboration de la stratégie pluriannuelle d'EDSC concernant les compétences essentielles dans les CLOSM. Le rapport n'est disponible qu'en français.

Projets financés par l'intermédiaire d'accords de subventions et de contributions

Intégration des compétences comportementales au cadre sur les compétences essentielles, Futureworx (2018)

Ce projet avait pour objet d'accompagner le développement d'une main-d'œuvre productive et compétitive capable de s'adapter aux changements constants des milieux de travail. Il a permis de constater qu'il n'existait aucun terme convenu pour ces compétences, ni aucune définition commune des compétences comportementales, ni aucun consensus quant à savoir quelles compétences sont qualifiées de « comportementales ». Les lacunes dans les compétences comportementales sont souvent perçues comme plus fréquentes chez les personnes occupant des emplois peu rémunérés et axés sur les services. Cependant, ces lacunes existent dans tous les milieux de travail et à tous les niveaux. Le rapport soutient que le système d'éducation n'est pas parvenu à aider les étudiants à comprendre la pertinence de leur apprentissage pour l'emploi ni à perfectionner les compétences dont les employeurs ont besoin, y compris les compétences comportementales. L'importance des compétences comportementales pour la réussite des travailleurs est suffisamment importante pour justifier leur promotion, en dépit de l'absence de méthodes d'évaluation validées. Ce projet a recommandé la création d'un nouveau cadre pour les compétences essentielles et les compétences comportementales comprenant trois groupes de compétences.

- **Compétences fonctionnelles** : Compétences et connaissances connexes qui permettent indirectement la réalisation d'autres activités propres à l'emploi, comme la lecture, l'écriture, le calcul et les compétences numériques.
- **Compétences comportementales** : Compétences et connaissances connexes requises pour afficher des comportements qui permettent l'exécution d'autres activités propres à l'emploi, comme la motivation, la responsabilité et la résilience.



- **Compétences sociales** : Descripteurs permettant de tenir compte des compétences comportementales ou fonctionnelles qui incluent des éléments importants de l'autre ensemble de compétences et qui impliquent la capacité d'interagir avec les autres, comme le travail en équipe, l'empathie et la communication orale.

Mobiliser les groupes sous-représentés dans les programmes de préapprentissage, Forum canadien sur l'apprentissage (2019)

Le perfectionnement des compétences essentielles est un élément clé des programmes de préapprentissage, car la compréhension des principes et des concepts, surtout dans le domaine des mathématiques, facilite l'apprentissage ultérieur des concepts techniques avancés. En obtenant les certifications requises en matière de sécurité et en perfectionnant leurs compétences liées à l'employabilité, y compris les compétences essentielles, les candidats sont prêts à travailler lorsqu'ils obtiennent un emploi. Près du quart des répondants au sondage ont recommandé d'inclure plus de formations en compétences essentielles dans les programmes de préapprentissage. Le rapport recense les nombreuses organisations de tout le Canada qui intègrent les compétences essentielles dans leurs programmes de préapprentissage. La formation en compétences essentielles est considérée comme un « facteur de réussite du programme » pour le préapprentissage, de même que la mobilisation des employeurs locaux, l'évaluation des candidats, la formation sur la sécurité et la formation pratique, et les placements professionnels significatifs. Les programmes de préapprentissage peuvent déboucher sur un emploi, un programme d'apprentissage ou d'autres programmes de perfectionnement des compétences. (La version définitive du rapport n'est pas encore disponible en ligne.)

Compétences essentielles chez les travailleurs déplacés du secteur pétrolier et gazier, Canada West Foundation (2019)

1. *Impact de l'alphabétisation sur le PIB (produit intérieur brut)* : Cette étude porte sur la nécessité pour le Canada de stimuler son taux de croissance tout en réduisant l'accroissement des inégalités. Les auteurs défendent l'idée qu'une augmentation de l'alphabétisation est une solution prometteuse pour satisfaire à ces deux besoins. L'étude a utilisé les données du PEICA et de deux enquêtes antérieures sur les compétences. Les résultats semblent indiquer que les pays qui parviennent à relever leur niveau moyen d'alphabétisation en améliorant le niveau d'alphabétisation des travailleurs peu qualifiés atteignent par la suite des niveaux de croissance plus élevés. L'étude insinue qu'une proportion plus élevée d'adultes affichant une alphabétisation aux niveaux 1 et 2 (soit les deux niveaux de compétence les plus bas) réduit considérablement le PIB par habitant ainsi que les taux de croissance de la productivité du travail. Par conséquent, en investissant dans le perfectionnement des compétences pour accroître les niveaux d'alphabétisation des travailleurs les moins qualifiés et ainsi augmenter le niveau moyen d'alphabétisation, il serait entraîné à la fois une croissance économique significative et une réduction significative des inégalités d'emploi, de taux de salaire et de revenus fondées sur les compétences. Au niveau macro, la recherche montre qu'une augmentation de 1% des compétences moyennes en alphabétisation se traduirait par une augmentation de 3% du PIB national par habitant et une augmentation de 5% de la productivité du travail.
2. Cette composante du projet permettra de comprendre à quel point des compétences essentielles et des compétences comportementales adaptées sont primordiales pour l'économie et les personnes, et déterminera s'il existe une hiérarchie dans le perfectionnement des compétences chez les apprenants adultes. Cette étude s'appuiera sur les travaux récents de FutureWorx (voir ci-dessus) dans ce domaine pour recommander des définitions pour les « compétences comportementales » recensées, déterminer les compétences fondamentales nécessaires au perfectionnement d'autres compétences, examiner la demande pour ces compétences et déterminer les conséquences de ces constatations en matière de politique.

L'alphabétisation et le développement des compétences essentielles comme stratégies de lutte à la pauvreté, Collège Frontière (2019)

Il s'agit d'une étude nationale sur les compétences essentielles menée par la SRSA qui a débouché sur un plan de communication portant sur l'alphabétisation en tant que stratégie de réduction de la pauvreté. Cette étude a analysé les effets de l'alphabétisation sur le bien-être économique et les composantes d'une inclusion sociale plus large, comme l'engagement social et citoyen. Elle a également exploré comment l'alphabétisation peut permettre aux individus de prendre de meilleures décisions dans les domaines de la santé, des finances et des technologies tout en les aidant à s'y retrouver dans les institutions qui régissent leur vie.

Voici un résumé des principales conclusions :

- Il existe une relation claire et bien établie entre le niveau d'alphabétisation et la pauvreté.
- Des partenariats solides entre les fournisseurs locaux de services d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles et de réduction de la pauvreté peuvent améliorer l'accès aux services nécessaires, et les points d'accès unique peuvent réduire les difficultés à l'exploration des programmes et services de réduction de la pauvreté.
- La prestation de services combinant des programmes contextualisés (p. ex. sur le plan culturel) et des soutiens intégrés (p. ex., garde d'enfants) est très efficace pour la transition vers un emploi.
- L'amélioration de l'estime de soi, la résilience et la confiance en soi sont des objectifs clés et des indicateurs importants du succès des programmes d'alphabétisation.

Voici les principales recommandations évoquées :

- Les gouvernements devraient reconnaître l'alphabétisation comme étant un droit humain fondamental.
- L'alphabétisation devrait être reconnue comme une priorité stratégique exigeant une coopération interministérielle et intergouvernementale.
- Les gouvernements devraient faciliter les partenariats et soutenir l'application et l'échange des connaissances entre les fournisseurs de services d'alphabétisation et de réduction de la pauvreté.



Résumé des projets liés aux compétences essentielles en milieu de travail financés ciblant les groupes suivants suivantes :

- Peuples autochtones
- Nouveaux arrivants
- Jeunes
- Communautés de langue officielle en situation minoritaire
- Chercheurs d'emploi
- Employeurs
- Apprentis

Vous trouverez les coordonnées de chaque organisation à la fin du présent guide. N'hésitez pas à communiquer avec eux pour en apprendre davantage sur leurs projets.



Partie Trois

Vitrine de projets

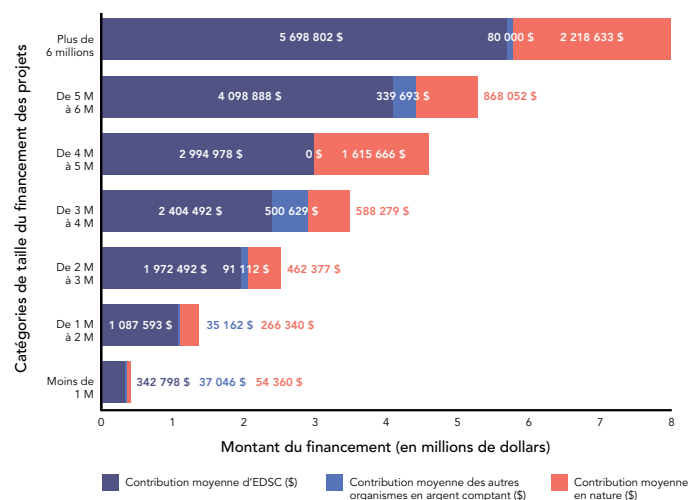
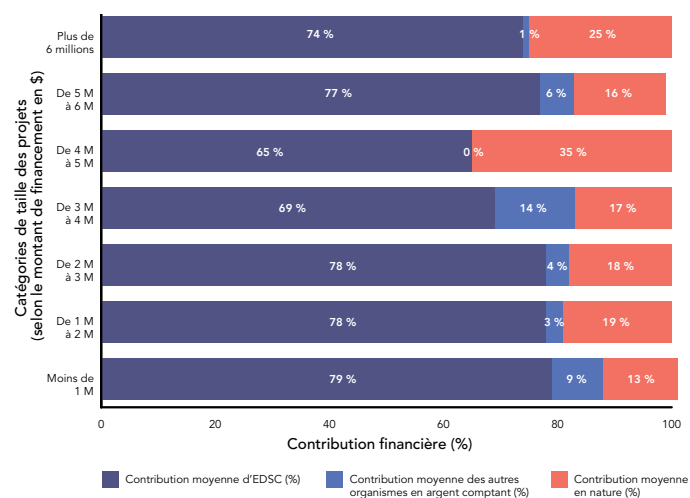
8 Présenter vos projets

Cliquez [ici](#) pour consulter une carte de recherche interactive de la plupart des projets financés par le BACE au cours des dix dernières années.

Au fil des ans, le BACE a financé un large éventail de projets. De manière générale, c'est pour les projets compris entre 3 et 4 millions de dollars que les bénéficiaires contribuent le plus en espèces. Les projets dont le financement se situe entre 4 et 5 millions de dollars semblent donner lieu à une contribution en nature plus importante de la part des organismes partenaires. Les tableaux suivants présentent une répartition moyenne des sources de financement des projets en fonction de leur taille.



● Figure 4 : Répartition moyenne des sources de financement des projets en fonction de leur taille



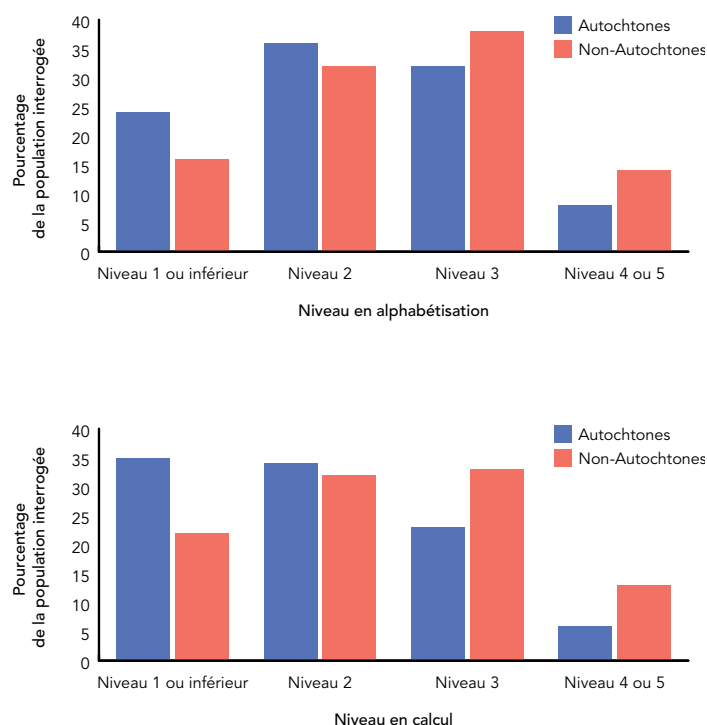
8.1 Peuples autochtones

Les Autochtones du Canada, à savoir les Premières Nations, les Inuits et les Métis, représentent un groupe démographique important et en plein essor. Depuis 2006, la population autochtone a augmenté de 42,5 %, soit plus de quatre fois le taux de croissance de la population non autochtone pendant la même période. La population autochtone est également jeune avec une moyenne d'âge de 32,1 ans en 2016, soit près d'une décennie de moins que la population non autochtone (40,9 ans)⁵.

Outre cette croissance générale, il y a eu une hausse importante d'Autochtones vers les centres urbains du Canada en raison de multiples facteurs, comme la croissance démographique, la mobilité et l'évolution des tendances en matière d'identité autodéclarée. De 2006 à 2016, le nombre d'Autochtones vivant dans une région métropolitaine d'au moins 30 000 habitants a augmenté de 59,7 %, ce qui représente plus de la moitié (51,8 %) de la population autochtone totale vivant dans une région métropolitaine de cette taille.

Les Autochtones affichent souvent des résultats pires que ceux des personnes non autochtones sur un certain nombre d'indicateurs sociaux et économiques clés et sont donc plus exposés à un risque de marginalisation. Partout au Canada, les Autochtones se heurtent encore à d'importants obstacles qui les empêchent d'atteindre des niveaux adéquats en matière de compétences essentielles. Par exemple, 59,7 % des Autochtones qui ont participé au PEICA se sont classés au niveau 2 ou moins sur l'échelle d'alphabétisation à cinq niveaux, un pourcentage à comparer à celui de 48,1 % chez les non-Autochtones⁶.

● Figure 5: Niveaux de compétence en alphabétisation et en calcul



En 2016, le taux de chômage des Autochtones se chiffrait à 15,3 %, comparativement à 7,4 % pour les non-Autochtones. Au sein des groupes autochtones, le taux de chômage était plus élevé chez les Inuits (22,4 %) et les Premières Nations (18 %) que chez les Métis (11,2 %). Les Autochtones affichent également des niveaux de scolarité inférieurs. Parmi les Autochtones âgés de 15 ans et plus, la population inuite présentait le plus faible niveau de scolarité (aucun certificat, diplôme ou grade), avec 51,9 %, suivie par celles des Premières Nations avec 38,2 % (51,3 % dans les réserves et 31,8 % en dehors des réserves) et des Métis avec 25 %. En 2016, 40 % des Autochtones âgés de 15 ans et plus avaient terminé un programme d'études postsecondaires, dont 46 % de Métis, 36 % de membres des Premières Nations et 29 % d'Inuits. Ces pourcentages sont comparables à celui de la population non autochtone, qui s'élève à 56 %⁷.



L'Enquête auprès des peuples autochtones de 2017 est claire : les formations axées sur les compétences (comme les compétences numériques, linguistiques et rédactionnelles) répondant aux besoins propres aux collectivités sont essentielles à l'amélioration de la situation socioéconomique des peuples autochtones. Différentes études indiquent également que les Premières Nations, les Inuits et les Métis considèrent la formation professionnelle comme un soutien essentiel à l'emploi, après l'éducation.

Grâce à des initiatives comme le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA), le gouvernement du Canada rend l'accès aux compétences essentielles plus facile pour ceux qui en ont le plus besoin. La prestation de beaucoup de projets actuels du BACE en soutien aux peuples autochtones est assurée par des organisations autochtones de prestation de services financées dans le cadre du programme FCEA, ou en étroite collaboration avec celles-ci.

Le Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP), qui est complémentaire au programme FCEA, est un programme axé sur la demande et fondé sur les partenariats, qui soutient les projets novateurs qui préparent et forment les Autochtones aux exigences du marché du travail canadien. Les bénéficiaires de financements offrent des services de soutien à l'emploi et de formation pour aider les membres des Premières Nations, les Inuits et les Métis à acquérir les compétences nécessaires pour obtenir des emplois dans des secteurs où la demande en main-d'œuvre est forte. Le FCP encourage les partenariats, l'utilisation de financements de la part du secteur privé ainsi que l'apport de financements fédéraux-provinciaux-territoriaux afin d'optimiser les investissements, ainsi que la mise à l'essai de nouveaux modèles de prestation de services.

Le financement du BACE permet aux bénéficiaires de mettre à l'essai de nouvelles méthodes de formation axée sur les compétences essentielles pour les Autochtones. La moitié des projets découlant de l'appel de propositions de 2015 se concentraient sur les Autochtones, y compris les femmes et les jeunes, tout comme plusieurs autres propositions sollicitées en 2017-2018 et 2018-2019. Pour fournir un soutien aux personnes qui sont moins prêtes à l'emploi, plusieurs projets ont mis l'accent sur les pratiques prometteuses en matière de formation préalable à l'alphabétisation et compétences essentielles ainsi qu'en matière d'évaluation des compétences acquises afin de déterminer l'état de préparation en vue d'une formation plus poussée ou d'un emploi.

Des projets sont en cours dans tout le Canada, dans les collectivités rurales, nordiques ou éloignées, y compris dans des collectivités des Premières Nations. Les secteurs ciblés comprennent l'industrie du tourisme et de l'accueil, ainsi que les secteurs des mines, de la sécurité, des transports, de la foresterie, de la construction et de l'énergie.

Peuples autochtones

Fondation canadienne pour le
développement de carrière
(FCDC)

ONTARIO / PROJET 1 : 2012-2014
PROJET 2 : 2018-2019
(24 MOIS, 12 MOIS)

SECTEUR : DIVERS

Description du projet

La FCDC a créé une plateforme de partage des connaissances en ligne, le inventaire des compétences essentielles des Premières Nations, des Inuits et des Métis (PNIM) (en anglais seulement), pour les organisations à travers le Canada qui offrent des formations en compétences essentielles aux peuples autochtones. Dans le cadre du projet initial, la FCDC a élaboré la plateforme et a déterminé les 12 marqueurs des pratiques prometteuses (en anglais seulement), soit les facteurs qui contribuent à la réussite des programmes liés aux compétences essentielles destinés aux Autochtones. Dans le cadre du deuxième projet, la FCDC a mis à jour l'inventaire PNIM et a élaboré un outil d'autoévaluation (en anglais seulement) des pratiques prometteuses fondé sur les 12 marqueurs des pratiques prometteuses.

Compétences essentielles ciblées :



Projet 1 / L'État de la pratique : Application des compétences essentielles auprès des Premières Nations, des Métis et des Inuits du Canada

Projet 2 / Étendre les pratiques prometteuses : mettre à jour le répertoire des compétences essentielles des Premières Nations, des Inuits et des Métis (PNIM)

ÉTAPES CLÉS :

Les deux projets ont créé une communauté de pratique pour les intervenants impliqués dans l'élaboration d'initiatives en compétences essentielles destinées aux Autochtones. S'appuyant sur le premier projet, le deuxième projet a mis sur pied un groupe consultatif national composé de représentants d'organisations autochtones ou d'organisations axées sur les compétences essentielles pour qu'ils donnent des conseils quant à la mise à jour de l'inventaire PNIM.

RÉSULTATS :

Plus de 100 projets figuraient dans l'inventaire PNIM initial, dépassant l'objectif de 75 projets. L'inventaire mis à jour a analysé les données d'avant et d'après la formation de plus de 75 projets.

Les 12 marqueurs des pratiques prometteuses

1. Contrôle et maîtrise par les Premières Nations, les Inuits et les Métis des initiatives d'éducation et de formation qui leur sont destinées
2. Partenariats
3. Travail avec et dans la collectivité
4. Approche axée sur l'apprenant
5. Approche globale de la prestation des programmes de perfectionnement des compétences essentielles
6. Personnel compétent et expérimenté
7. Principes de la formation des adultes et des Autochtones Partenariats
8. Culture, langue et traditions
9. Participation des employeurs et expérience directe en milieu de travail
10. Communication continue
11. Établissement de critères et méthodes d'évaluation
12. Promotion de l'analyse de rentabilisation

PROCHAINES ÉTAPES

La FCDC cherchera à diffuser l'inventaire mis à jour et l'outil d'autoévaluation aux intervenants et aux groupes de praticiens évoluant dans le secteur du perfectionnement des compétences essentielles à travers le Canada.

SITES PILOTES :

D'un bout à l'autre
du Canada



AUTRES RESSOURCES :

- Études de cas (en anglais seulement)
- Formulaire d'inscription des projets en ligne (en anglais seulement)
- Projet 1 : Rapport final (2014) (en anglais seulement)
- **Coordonnées :**
Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC) | Tél. : 613-729-6164
Courriel : information@ccdf.ca | ccdf.ca/ccdf
119, avenue Ross, bureau 202, Ottawa (Ontario) K1Y 0N6

Peuples autochtones

Aboriginal Community Career
Employment Services Society
(ACCESS)

COLOMBIE-BRITANNIQUE / 2007-2009
(24 MOIS)

SECTEURS : TRANSPORTS, SERVICE
À LA CLIENTÈLE ET CONSTRUCTION

Description du projet

ACCESS a élaboré un modèle de prestation de services en quatre étapes, en s'appuyant sur une perspective autochtone, pour démontrer qu'un perfectionnement des compétences adapté à l'emploi facilitait la transition des apprenants autochtones vers l'emploi. Les participants ont également reçu 12 semaines d'encadrement en milieu de travail pour favoriser leur réussite et leur maintien en emploi.

Pour faire connaître davantage les compétences essentielles de façon créative et humoristique, ACCESS a également développé le DVD d'enquête sur les compétences essentielles intitulé ESI, disponible en français et en anglais. Le DVD suit le format d'une enquête sur les lieux d'un crime, les experts d'ESI utilisant les neuf compétences essentielles pour résoudre des crimes.

Compétences essentielles ciblées :



Compétences essentielles pour l'avenir des Autochtones

ÉTAPES CLÉS :

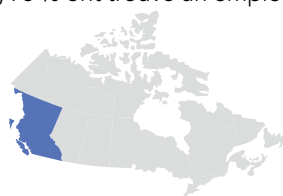
Les employeurs ont joué un rôle dans la conception du contenu du programme d'études pour s'assurer que le projet correspondait aux exigences en compétences essentielles des offres d'emploi.

RÉSULTATS :

Les participants ont affiché une augmentation globale de leur niveau de compétences essentielles, une amélioration de leur employabilité et de leurs compétences de base utiles au quotidien. Les employeurs ont indiqué que les nouvelles recrues étaient mieux préparées à occuper un emploi. Des 105 diplômés, 75 % ont trouvé un emploi.

SITE PILOTE :

Colombie-Britannique



QUE S'EST-IL PASSÉ DEPUIS 2009?

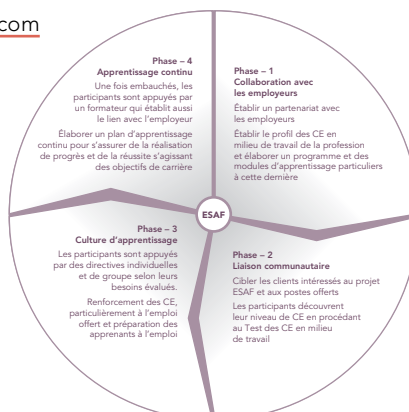
Depuis le projet, ACCESS a offert à plus de 1 357 participants des programmes de formation prétechnique dans les métiers et des soins de santé, du transport, du service à la clientèle et de la construction, et 86 % de diplômés ont obtenu un emploi ou ont repris leur formation ou leurs études. Deux autres DVD ESI et des trousseaux d'apprentissage complètent la série et sont disponibles sur le site Web de l'équipe d'orientation en matière de compétences essentielles chez les Autochtones (en anglais seulement).

Le projet « transmettre au suivant » poursuit le travail du projet de compétences essentielles pour l'avenir des Autochtones et permettra de mettre à l'essai et d'étendre son modèle à d'autres signataires d'entente du programme.

● Coordonnées :

Aboriginal Community Career Employment Services
Society (ACCESS) | Tél. : 604-521-5929
local 201, 681 rue Columbia, New Westminster (C.-B.) V3M
1A8
esaf.accessfutures.com

Roue de 4 phases



« Jade souhaitait particulièrement améliorer ses compétences numériques. Elle avait de la difficulté à faire des présentations orales, une compétence qu'elle a pu renforcer pendant le programme. Elle était également celle qui apportait un soutien moral et des encouragements à ses camarades de classe pendant qu'ils travaillaient tous sur le matériel pédagogique. Son sang-froid et ses compétences en communication au cours de l'entrevue ont impressionné le comité d'embauche de TD Canada Trust, et elle a été l'une des premières diplômées à se voir offrir un emploi. Elle est à présent officiellement employée par la Banque TD. »

Jade Peers,
groupe 16, Banque TD

Peuples autochtones

Conseil des ressources
humaines de l'industrie minière
(RHiM)

ONTARIO / 2011-2015
(41 MOIS)

SECTEUR : EXPLOITATION MINIÈRE

Description du projet

Le Conseil RHiM a adapté les ressources pédagogiques et les activités de perfectionnement tirées de son programme L'Essentiel des mines : formation destinée aux Autochtones afin de les rendre culturellement pertinentes et de tenir compte des enseignements traditionnels des peuples Inuits et Métis. L'Essentiel des mines enseigne des compétences essentielles et offre une formation préparatoire au marché du travail validée par l'industrie minière à l'aide d'un apprentissage pratique et d'expériences en milieu de travail qui prennent vie grâce aux enseignements traditionnels.

Le Conseil RHiM a également créé une plateforme d'apprentissage en ligne pour permettre aux apprenants d'accéder à du matériel et à des ressources de formation en ligne supplémentaires. Il a mené une étude de faisabilité afin d'examiner la nécessité d'offrir aux jeunes, aux femmes et aux immigrants une formation spécifique axée sur les compétences essentielles et l'employabilité.

Compétences essentielles ciblées :



Exploiter de nouvelles possibilités

Compétences essentielles pour les peuples autochtones

ÉTAPES CLÉS :

Le Conseil RHiM a élaboré un plan d'activités autosuffisant pour soutenir la prestation continue de la formation, un plan qui comprenait la mise en place d'un important réseau de personnes-ressources, y compris les signataires d'ententes de la FCEA et les gouvernements autochtones. Un comité permanent de L'Essentiel des mines a été mis sur pied pour superviser le programme et veiller à ce qu'il reste pertinent et crédible. Le Conseil RHiM a élaboré un processus de contrôle de la qualité pour assurer l'uniformité de la prestation de la formation à l'échelle nationale.

RÉSULTATS :

Le Conseil RHiM a expérimenté la formation auprès d'apprenants inuits et métis, lesquels ont obtenu un taux d'obtention de diplôme de 83 %.



Je ne savais même pas que le métier de technicien spécialiste de l'environnement existait. Je pensais que les entreprises se rendaient simplement dans un endroit pour y extraire des ressources, avant de repartir. C'est l'une des choses que j'ai apprises grâce à L'Essentiel des mines. Je poursuis dorénavant mes études pour devenir technicienne spécialiste de l'environnement. »

Ada, diplômée de L'Essentiel des mines

PROCHAINES ÉTAPES

Le Conseil RHiM a un projet en cours avec EDSC qui améliorera et élargira son programme de formation L'Essentiel des mines et expérimentera une formation pilote sur les compétences essentielles et l'employabilité pour les jeunes, les femmes et les immigrants.

Coordonnées :

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHiM) | Tél. : 613-270-9696
Courriel : info@mihr.ca | 260 Heart Way, bureau 401, Ottawa (Ontario) K2L 3H1 | mihr.ca

Peuples autochtones

Le Chaînon scolaire

ALBERTA / 2017-2020
(40 MOIS)

SECTEURS : NETTOYAGE INDUSTRIEL,
TRAITEMENT DES MOISSURES,
MAIN-D'ŒUVRE ET SERVICES

Description du projet

Le programme Changer ça : L'essentiel pour l'emploi représente un modèle novateur de formation en alphabétisation et en compétences essentielles dans les réserves visant à améliorer l'employabilité des membres des Premières Nations de la région de Maskwacis, en Alberta. La conception du modèle de formation tient compte de l'évolution des besoins sur le marché du travail, en répondant avec souplesse aux pénuries recensées par les employeurs.

Ce programme est offert directement dans la collectivité à des participants confrontés à de multiples obstacles à l'emploi (p. ex. traumatisme, logement précaire, garde d'enfants, problèmes de transport). Changer ça propose des services complets, des offres de stages pour la formation dans la région et une expérience pratique. Ce programme comprenait également une cohorte entièrement féminine, qui a connu un très grand succès, avec un taux de maintien de l'effectif de plus de 90 %. La formation vise à aider 90 membres des communautés autochtones des quatre Premières Nations de la région à obtenir et à conserver un emploi productif dans divers secteurs.

Compétences essentielles ciblées :



Changer ça – L'essentiel pour l'emploi :

Créer des formations en alphabétisation et en compétences essentielles durables et adaptables à l'intention des Premières Nations

ÉTAPES CLÉS :

Il était crucial de travailler avec les employeurs locaux pour nous assurer que nous préparions les participants à occuper des emplois réels qui sont accessibles dans la collectivité.

RÉSULTATS :

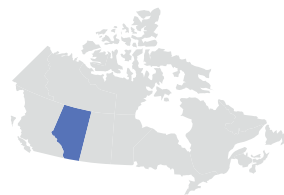
Au cours des 2 premières sessions (sur 6 sessions), 23 étudiants ont terminé le programme, parmi lesquels 21 ont trouvé un emploi auprès de 13 employeurs de la région.

PROCHAINES ÉTAPES

Le Chaînon scolaire continuera d'améliorer le modèle de Changer ça au cours des quatre prochaines sessions et peaufinera le programme d'études ainsi que son guide de mise en œuvre afin de l'étendre à d'autres collectivités.

SITE PILOTE :

Alberta



Coordonnées :

Le Chaînon scolaire | Tél. : 416-466-4201 | Courriel : info@chainonscolaire.ca
3555 chemin Don Mills, unité 18-123, Toronto (Ontario) M2H 3N3
classroomconnections.ca/fr

« Tous les commentaires positifs formulés et le soutien permanent offert par le personnel et mes camarades m'ont aidé à réussir ce programme. »

« Je suis parti de rien. Ça m'a vraiment changé la vie. »

Aperçu des projets axés sur les peuples autochtones

Projet terminé

Nunavut Literacy Council

APPUYER L'EXCELLENCE ET L'INNOVATION EN ALPHABÉTISATION ET COMPÉTENCES ESSENTIELLES DANS LE NORD DU CANADA, 2014-2018

Pour améliorer le niveau d'alphabétisation et de compétences essentielles des adultes et des jeunes autochtones non scolarisés, sans emploi ou sous-employés et pour mieux les préparer aux possibilités d'emploi, le Nunavut Literacy Council, en partenariat avec les conseils d'alphabétisation des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon, a intégré la formation en alphabétisation et en compétences essentielles dans ses programmes dans les secteurs des ressources naturelles, du tourisme et des services dans le Nord.

Projet terminé

Outside Looking In (OLI)

OUTSIDE LOOKING IN, 2018

OLI a accompagné 24 jeunes Autochtones dans le cadre de son programme de mentorat intitulé Future Leaders afin qu'ils acquièrent et appliquent des compétences en gestion personnelle et des compétences préalables à l'emploi dans des situations réelles grâce à des stages professionnels intéressants et rémunérés, à des stages coopératifs ou à des possibilités d'apprentissage. Le programme Future Leaders est un programme de formation au cheminement de carrière, de développement du leadership et de mentorat destiné aux jeunes Autochtones de 10^e année ou plus et donnant lieu à l'octroi de crédits. Au total, 24 mentors adultes provenant de divers secteurs d'activité ont fourni du soutien pour permettre aux jeunes Autochtones de devenir des modèles positifs dans leur communauté tout en améliorant leur gestion personnelle, leur employabilité et leurs compétences fondamentales afin d'être mieux préparés à poursuivre leurs études et à faire carrière. Depuis, certains participants au programme ont poursuivi des études postsecondaires et d'autres continuent de travailler en vue de terminer leurs études secondaires ou ont trouvé un emploi intéressant.

Projet terminé

Actua

PROGRAMME DE FORMATION POUR LES COMPÉTENCES FAVORISANT L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES AUTOCHTONES, 2018-2019

Actua a élaboré un programme de formation pour le cours Indigenous studies and STEM and Digital Skills (études autochtones et acquisition de connaissances en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques [STIM] et de compétences numériques), donnant lieu à l'obtention de crédits, qui a permis à des jeunes Autochtones d'acquérir des compétences favorisant leur employabilité. Ce cours visait à inculquer des compétences numériques en programmation qui intègrent l'utilisation de l'informatique ainsi que la pensée computationnelle, la logique et les compétences analytiques dans un cadre fondé sur les STIM.

Projet terminé

Shareholder Association for Research and Education (SHARE)

ALPHABÉTISATION ET COMPÉTENCES ESSENTIELLES – CULTURE, CONFIANCE ET COMPÉTENCE, 2018-2019

SHARE a collaboré avec le Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA) afin de mener des recherches sur la possibilité pour les investisseurs institutionnels canadiens d'accroître les occasions d'emploi, de formation, de passation de marchés et d'avancement pour les Autochtones, ainsi que les investissements directs dans les entreprises autochtones. Ces deux organismes ont mené une analyse documentaire exhaustive, organisé une douzaine d'entrevues avec des intervenants clés, dirigé trois groupes de discussion et consulté des organisations et des entreprises autochtones. Le rapport final de SHARE et du CCCA présentait les principales conclusions et des recommandations pour susciter les occasions d'emploi, de passation de marché et d'investissements directs pour les Autochtones.

Aperçu des projets axés sur les peuples autochtones

Projet terminé

Nunavut Literacy Council

DÉTERMINER ET COMBLER LES BESOINS EN MATIÈRE D'ALPHABÉTISATION ET DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES DANS LES SECTEURS D'EMPLOI À FORTE DEMANDE DU NUNAVUT, 2016-2019

Le Nunavut Literacy Council élabore des programmes d'études pour aider les Inuits du Nunavut, qu'ils soient employés ou sans-emploi, à améliorer leur niveau d'alphabétisation et de compétences essentielles afin d'être mieux préparés à des emplois dans des professions et des secteurs très recherchés.

Projet en cours

Kiikenomaga Kikenjigewen Employment & Training Services (KKETS)

KKETS – L'ALPHABÉTISATION ET LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES REPRÉSENTENT DAVANTAGE POUR LES EMPLOIS, 2017-2020

L'organisme KKETS mène un programme d'apprentissage pilote préalable à l'alphabétisation et aux essentielles compétences, adapté sur le plan culturel, afin d'aider les apprenants autochtones difficiles à rejoindre et à desservir à surmonter les obstacles personnels qui les empêchent de participer à des programmes d'alphabétisation et de compétences essentielles traditionnels. Ce programme sera proposé en ligne aux collectivités et aux personnes ayant accès à Internet ou hors-ligne à celles qui n'y ont pas accès. KKETS envisage de s'engager auprès de 180 apprenants autochtones provenant de neuf communautés Matawa et espère que 135 termineront la formation (dont 45 femmes).

Projet en cours

Further Education Society of Alberta (FESA)

ALLER JUSQU'AU BOUT : MOBILISER LE SECTEUR DE L'ACCUEIL RELATIVEMENT AU DÉVELOPPEMENT DE L'ALPHABÉTISATION ET DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES DES AUTOCHTONES, 2017-2020

L'organisme FESA, en collaboration avec les peuples et les collectivités autochtones, crée en ce moment même un cadre d'apprentissage en milieu de travail autochtone reproductible à l'intention de l'industrie du tourisme et de l'accueil. Ce projet aide les employeurs à recenser leurs besoins en matière d'alphabétisation et de compétences essentielles en milieu de travail, rend la tâche de trouver un emploi intéressant plus facile pour les Autochtones et rend la tâche de recruter, de maintenir en poste et de promouvoir les employés autochtones plus facile pour les employeurs. Un élément important du projet consiste à renforcer la capacité de la collectivité à assurer la prestation des programmes et des formations une fois le projet achevé.

Projet en cours

Temiskaming Native Women's Support Group (TNWSG)

ALPHABÉTISATION ET COMPÉTENCES ESSENTIELLES – CULTURE, CONFIANCE ET COMPÉTENCE, 2017-2020

Le TNWSG procède à la structuration et à la mise à l'échelle d'un programme d'étude en compétences essentielles conçu pour les femmes et les jeunes. Le TNWSG a fondé ce programme d'études sur l'hypothèse selon laquelle l'établissement de liens culturels favorise la confiance et l'acquisition des compétences essentielles. Ce groupe s'inspire du succès du programme Aboriginal Women in Mining, qui a permis à plus de la moitié de ses participantes d'obtenir un emploi auprès de partenaires de l'industrie minière sur une période de cinq ans.

Aperçu des projets axés sur les peuples autochtones

Projet en cours

Institut Louis Riel

SALLE DE CLASSE MOBILE AXÉE SUR L'ALPHABÉTISATION ET LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES, 2018-2021

L'Institut Louis Riel s'attaque aux disparités en matière d'emploi touchant les participants métis du Manitoba grâce à des formations mobiles et sur mesure en alphabétisation et en compétences essentielles dans les lieux de travail ruraux et éloignés. L'Institut souhaite lancer un projet de formation pilote auprès de 120 participants (dont 12 femmes) qui se verront offrir un emploi à temps plein à la fin de la formation. La formation permettra aux participants d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour obtenir de bons emplois dans le secteur de la construction.

Projet en cours

Yellowhead Tribal College (YTC)

COMPÉTENCES ESSENTIELLES DANS UN MONDE NUMÉRIQUE, 2017-2021

Le YTC propose un programme communautaire de perfectionnement des neuf compétences essentielles à l'intention des Autochtones. Ce programme met l'accent sur la formation en compétences numériques et mène une analyse de l'écosystème des programmes et des ressources en alphabétisation et en compétences essentielles à Edmonton. Des 150 participants, 90 devraient trouver un emploi, dont 64 femmes. Se concentrant sur les secteurs des affaires, de l'administration financière et des sciences naturelles et appliquées, ce projet permettra aux participants d'améliorer leurs compétences essentielles, y compris leurs compétences numériques, afin d'être mieux préparés pour trouver et conserver un emploi ou poursuivre des études supérieures.

Projet en cours

Organisation pour les carrières en environnement du Canada (ECO Canada)

AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES ENVIRONNEMENTALES, 2017-2021

ECO Canada élabore et expérimente un modèle pour les emplois axés sur les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques dans le secteur de l'environnement afin d'aider les employeurs à combler les lacunes relevées en matière de compétences chez les professionnels de l'environnement employés, sous-employés et sans emploi. Une formation en compétences essentielles sera proposée aux employés travaillant dans tous les domaines du secteur de l'environnement et comprendra des programmes ciblés à l'intention des collectivités autochtones, l'accent étant mis sur le travail environnemental sur le terrain. ECO Canada s'attend à mobiliser 75 employeurs et 225 participants (dont 30 % de femmes et 6 % d'Autochtones). Les objectifs consistent à veiller à ce que l'industrie de l'environnement dispose d'une main-d'œuvre qualifiée, y compris dans les collectivités autochtones.

Projet en cours

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM)

PRÉPARATION À L'EMPLOI ET FORMATION AXÉE SUR LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES NATIONALES POUR L'INDUSTRIE MINIÈRE, 2017-2021

Le Conseil RHiM met à jour L'Essentiel des mines, son programme de formation sur les compétences essentielles et l'employabilité destiné aux apprenants autochtones en y ajoutant un contenu culturel personnalisé pour les apprenants innus. Par ailleurs, ce projet élabore et expérimente un nouveau programme national de formation sur les compétences essentielles et l'employabilité destiné aux jeunes, aux femmes, aux immigrants et aux communautés de langue officielle en situation minoritaire. L'équipe de projet prévoit un pilote d'au moins dix programmes de formation dans l'ensemble du Canada, ciblant 100 participants, et quatre de ces programmes devraient avoir lieu dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire. Ce projet vise à améliorer le mieux-être et le bien-être des participants, y compris leur santé, leur capital psychosocial, leur autoefficacité, leur confiance en eux et leur résilience afin qu'ils puissent poursuivre avec succès leur formation ou leurs études et devenir des travailleurs qualifiés dans l'industrie minière.

Aperçu des projets axés sur les peuples autochtones

Projet en cours

Pathway to Possibilities (PTP)

CHEMINEMENT VERS L'EMPLOI : ACCROÎTRE LA CAPACITÉ DE LA COLLECTIVITÉ GRÂCE À INNOVATIONS DANS LA FORMATION, 2017-2021

L'organisme PTP participe à l'amélioration de l'employabilité des travailleurs autochtones dans le secteur de la construction en élaborant un modèle de formation qui pourra servir à améliorer ou à développer les initiatives destinées aux adultes autochtones à la recherche d'un emploi dans le domaine de la construction dans le cadre de projets d'infrastructure de grande envergure. L'application de ce modèle donnera lieu à des initiatives communautaires qui permettront aux personnes à la recherche d'un emploi de perfectionner leurs compétences et d'entrer sur le marché du travail grâce à un processus de soutien continu. L'organisme devrait mener une formation pilote auprès de 100 apprenants du Manitoba et de la Colombie-Britannique. Les formateurs auront une certification des systèmes CAMERA (Communications and Math Employment Readiness Assessment) et ESAT (Employability Skills Assessment Tool).

Projet en cours

Native Education College

COMPÉTENCES ESSENTIELLES POUR LES ENTREPRISES AUTOCHTONES, 2017-2021

Le Native Education College propose un programme à l'intention des Autochtones qui combine les compétences en employabilité, la résilience culturelle et la formation en compétences essentielles avec des activités de simulation en milieu de travail. Le modèle propose aux participants des certifications reconnues par l'industrie, comme FoodSafe, First Aid et First Host, ainsi que des stages professionnels dans les secteurs du commerce de détail, du tourisme, du divertissement, de l'hôtellerie et des finances. Le collège prévoit de former 196 apprenants autochtones, dont 120 femmes, et s'attend à ce que 80 % des apprenants terminent leur formation.

Projet en cours

Niagara Peninsula Aboriginal Area Management Board (NPAAMB)

LA VOIE DU SUCCÈS – COMPÉTENCES ESSENTIELLES EN MILIEU DE TRAVAIL POUR LES JEUNES AUTOCHTONES, 2017-2021

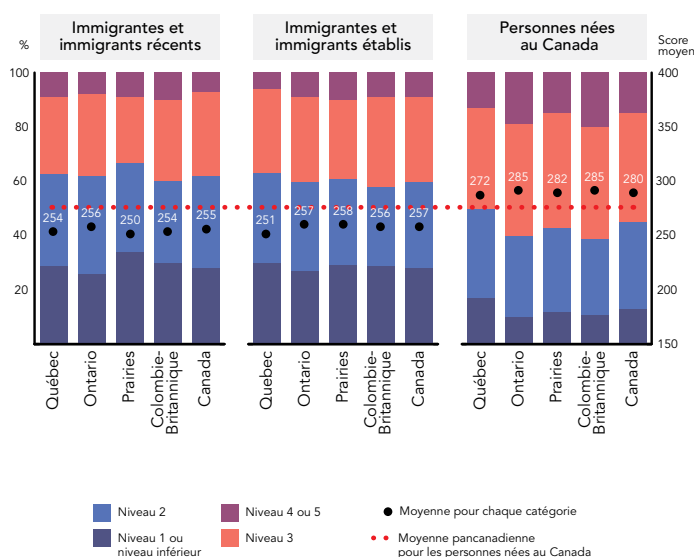
Le NPAAMB élabore actuellement un modèle sur mesure de formation en classe et de stages professionnels afin de préparer les jeunes Autochtones à risque du sud de l'Ontario à l'entrée sur le marché du travail et de les aider à acquérir les compétences essentielles nécessaires pour poursuivre leur formation technique, leurs études postsecondaires ou leur apprentissage. Le NPAAMB s'attend à accompagner 112 jeunes Autochtones âgés de 18 à 30 ans en milieu urbain dans le cadre du projet pilote, dont 28 femmes. Le NPAAMB espère que 80 % des participants termineront la formation grâce à l'encadrement et au mentorat proposés dans le cadre du projet pilote. Ce projet permettra de renforcer les capacités des fournisseurs de services autochtones et du NPAAMB à offrir des programmes d'études validés dans les domaines des soins de santé, de l'accueil et du tourisme dans un environnement de formation culturellement sûr.

8.2 Nouveaux arrivants

D'après le recensement de 2016, 7,5 millions de personnes nées à l'étranger sont arrivées au Canada par l'immigration. Cela représente plus d'une personne sur cinq au Canada⁸.

Dans un proche avenir, la croissance de la population active sera de plus en plus liée à l'immigration en raison du faible taux de fécondité et du vieillissement de la population. Les nouveaux arrivants sont essentiels pour combler les pénuries et les disparités attendues en matière de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail canadien. Toutefois, au vu de leurs différences en matière de scolarité, de profils linguistiques et de compétences acquises, les nouveaux arrivants ont souvent du mal à trouver des emplois dans des domaines pour lesquels ils sont formés et qualifiés.

● Figure 6 : Niveaux d'alphabétisation des immigrants



Source : Maîtrise des compétences chez les immigrants et immigrants au Canada : Résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)

En 2012, les résultats du Programme international pour l'évaluation des compétences des adultes (PEICA) indiquaient que les immigrants récents comme les immigrants établis avaient des résultats inférieurs à ceux des personnes nées au Canada dans trois domaines de compétences : l'alphabétisation, le calcul et la résolution de problèmes dans des environnements technologiques. Les immigrants et les personnes nées au Canada ayant un niveau de scolarité plus élevé réussissent mieux que ceux qui ont un niveau de scolarité moins élevé dans ces trois domaines de compétences⁹. Cependant, à tous les niveaux de scolarité, les personnes nées au Canada réussissent mieux que les immigrants, comme le montre la Figure 6.

Les résultats du PEICA indiquent clairement que certains nouveaux arrivants au Canada ont un besoin de formations en compétences essentielles, particulièrement en ce qui concerne les compétences en lecture, en écriture, en calcul et en communication orale dans les langues officielles du Canada. De plus, les immigrants au Canada ont des origines ethnoculturelles diverses et ont souvent besoin d'une formation supplémentaire axée sur l'utilisation de documents, les compétences numériques, le travail d'équipe et la résolution de problèmes.

Le BACE envisage l'intégration des compétences essentielles dans le Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). À cet effet, le projet du Norquest College intitulé Améliorer la préparation au marché du travail des nouveaux arrivants est l'un des projets financés par le BACE. En plus de la formation en compétences essentielles, ce projet facilite également les stages professionnels afin de permettre aux nouveaux arrivants d'acquérir de l'expérience canadienne, de mieux se préparer à la réussite dans le milieu de travail et d'améliorer leur employabilité.

Nouveaux arrivants

Bow Valley College

ALBERTA / 2008-2010
(23 MOIS)

SECTEUR : S. O.

Description du projet

Le Bow Valley College propose le Corporate Readiness Training Program depuis 1995.

Ce programme offre aux professionnels formés à l'étranger une expérience pratique en milieu de travail. Il s'est avéré efficace pour aider les immigrants à trouver un emploi et pour faciliter leur transition vers le marché du travail canadien. Se fondant sur le succès de ce programme, le Bow Valley College a élaboré une formation en classe et en ligne visant à améliorer les compétences essentielles des immigrants professionnels en milieu de travail.

Compétences essentielles ciblées :



Réussite dans le milieu de travail :

Formation axée sur les compétences essentielles pour les professionnels immigrants

ÉTAPES CLÉS :

Les partenariats avec des fournisseurs de services étaient essentiels à la réussite de ce programme en Colombie-Britannique, en Alberta et en Ontario.

RÉSULTATS :

Après la formation, les apprenants ont obtenu des notes plus élevées aux évaluations TOWES, à savoir une moyenne de 1,5 niveau de plus en lecture et en utilisation de documents et de 2 niveaux en calcul. Leur rendement au travail s'est également amélioré, en particulier dans des domaines tels que le travail d'équipe et la présentation d'exposés. Les taux d'emploi variaient de 75 % à 100 %, avec une moyenne de plus de 80 % des diplômés ayant trouvé un emploi intéressant dans les six mois suivant leur graduation. Ce taux est plus élevé que la moyenne des immigrants et chercheurs d'emploi hautement qualifiés à Calgary.



Comme je dois souvent présenter des exposés oraux ou visuels et rédiger différents types de rapports, je me sens beaucoup mieux et en confiance depuis que j'ai compris comment rendre ces présentations plus captivantes. Mes compétences en communication se sont également améliorées, ce qui m'a aussi aidé à présenter et à justifier mon point de vue lors de réunions. »

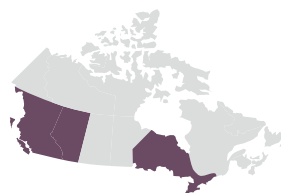
Dmitriy, coordonnateur du contrôle des documents, Vista-IMV JV Corporation

QUE S'EST-IL PASSÉ DEPUIS 2010?

Le Bow Valley College envisage de reconduire ce projet et de l'étendre à l'échelle nationale.

SITE PILOTE :

Alberta, Ontario,
Colombie-Britannique



Coordonnées :

Bow Valley College | Tél. : 403-410-1558 | Courriel : appliedresearch@bowvalleycollege.ca
Local 364, 6th Avenue SE, Calgary (Alberta) T2G 4V1 | crtp.bowvalleycollege.ca

Nouveaux arrivants

Collèges et instituts
Canada (CiCan)

ONTARIO / 2012-2013
(20 MOIS)

SECTEURS : DIVERS

Description du projet

L'objectif de ce projet était d'accroître les possibilités d'emploi des immigrants dans le cadre du Programme fédéral des travailleurs qualifiés en améliorant leurs compétences essentielles avant leur arrivée au Canada. Le projet a ajouté de nouvelles ressources pour les immigrants dans la banque de ressources en compétences essentielles de l'époque, y compris des stratégies d'intervention, des outils d'évaluation et des programmes d'études. Ce projet a également mené à la création d'une base de données électronique centralisée recensant les ressources d'apprentissage des compétences essentielles au Canada. Un guide de l'animateur (en anglais seulement) et une présentation PowerPoint (en anglais seulement) sont accessibles et décrivent les compétences essentielles nécessaires pour réussir sur le marché du travail canadien.

Compétences essentielles ciblées :



Compétences essentielles : Mobiliser les nouveaux arrivants à l'étranger

ÉTAPES CLÉS :

Colleges and Institutes Canada (CiCan) a recruté des partenaires et des agents de projet dans des bureaux locaux en Inde, en Chine et aux Philippines pour travailler sur ce projet. L'organisme a également créé un réseau de collèges et d'organismes d'aide aux immigrants partout au Canada, lequel pourra continuer à fournir des renseignements, du soutien et des services de planification aux immigrants à leur arrivée au Canada.

RÉSULTATS :

Au total, 86 % des participants ont appris comment utiliser les compétences essentielles pour planifier leur recherche d'emploi et trouver un emploi. Après 3 à 6 mois au Canada, 61 % des apprenants avaient trouvé un emploi et 45 % avaient décroché un poste permanent à temps plein. La formation en compétences essentielles s'est avérée précieuse, même pour les diplômés. Au total, 50 % des participants étaient âgés de 31 à 40 ans et 80 % avaient fait des études universitaires.

QUE S'EST-IL PASSÉ DEPUIS 2013?

CiCan est l'un des 16 fournisseurs de services ayant été choisis récemment pour offrir des services aux futurs Canadiens dans le cadre de la nouvelle version du programme prédépart d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

AUTRES RESSOURCES :

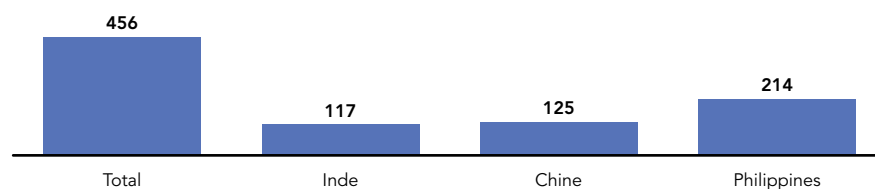
- Guide de l'animateur (en anglais seulement)
- Présentation PowerPoint sur l'atelier (en anglais seulement)

Coordonnées :

Collèges et instituts Canada (CiCan) | Tél. : 613-746-2222

Courriel : info@collegesinstitutes.ca | 1, rue Rideau, bureau 701, Ottawa (Ontario) K1N 8S7
collegesinstitutes.ca/fr

Nombre de clients ayant participé à l'atelier



Nouveaux arrivants

NorQuest College

ALBERTA / 2016-2021
(41 MOIS)

SECTEURS : SERVICE À LA CLIENTÈLE,
SOUTIEN DES VENTES, SOUTIEN
DES SERVICES, MAIN-D'ŒUVRE,
ENTREPOSAGE

Description du projet

NorQuest expérimente des solutions visant à améliorer le Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) afin d'aider les immigrants et les réfugiés à s'intégrer plus facilement sur le marché du travail. Ce projet vise à améliorer les programmes de formation linguistique afin de mettre davantage l'accent sur les résultats en matière d'emploi grâce à l'intégration des compétences essentielles, de placements professionnels simplifiés et de certificats de premier échelon (p. ex., SIMDUT).

Le projet met également à jour le Cadre de référence comparatif (CRC) des Niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC) et des compétences essentielles en effectuant une comparaison exhaustive réunissant les capacités de communication décrites dans les compétences essentielles et les NCLC.

Compétences essentielles ciblées :



Améliorer la préparation au marché du travail des nouveaux arrivants

Intégration des compétences essentielles dans le programme national de Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)

ÉTAPES CLÉS :

NorQuest a mis sur pied un comité consultatif d'employeurs, de fournisseurs du CLIC ainsi que de représentants d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et du gouvernement provincial. Le comité a élaboré un cadre pour mesurer les résultats et l'a partagé avec les intervenants du projet. NorQuest a recueilli les commentaires des fournisseurs de services, des fournisseurs du CLIC, des employeurs, des étudiants, des formateurs et des programmes de formation. L'organisme a aussi élaboré une évaluation des compétences essentielles en ligne et personnalisable adaptée aux nouveaux arrivants ayant de faibles compétences linguistiques.

RÉSULTATS ATTENDUS :

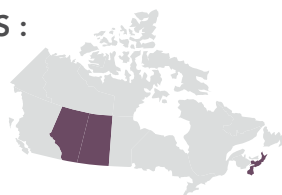
525 participants (nombre égal d'hommes et de femmes) sur une période de 4 ans; 75 % des étudiants devraient être mieux préparés au marché du travail canadien et afficher des compétences essentielles améliorées.

PROCHAINES ÉTAPES :

Le projet intégrera les rétroactions et les leçons tirées de son projet pilote et s'étendra à d'autres emplacements.

SITES PILOTES :

Alberta,
Saskatchewan,
Nouvelle-Écosse



Coordonnées :

NorQuest College
Tél. : 780-644-0000
Courriel : info@norquest.ca
10215-108 Rue NW Salle 324,
Edmonton (Alberta) T5J 1L6
norquest.ca/LINCWorks

Nouveaux arrivants

Ottawa Chinese Community
Service Centre (OCCSC)

ONTARIO / 2017-2020
(42 MOIS)

SECTEUR : TECHNOLOGIES
DE L'INFORMATION

Description du projet

Pour vérifier l'efficacité de l'intégration des compétences essentielles dans les programmes d'emploi existants pour les nouveaux arrivants, l'OCCSC adapte et expérimente son programme de TI actuel au Canada (NaviCanIT), un programme de transition vers le travail destiné aux professionnels des TIC formés à l'étranger proposé dans trois provinces. Ce modèle intègre les compétences en rédaction, en communication orale et en capacité de raisonnement, car les employeurs mentionnent régulièrement que les nouveaux arrivants affichent des lacunes avec la maîtrise de ces compétences. L'OCCSC collabore également avec 90 employeurs pour déterminer les exigences en matière de compétences essentielles propres aux professions qu'ils proposent, afin de les intégrer aux programmes actuels.

Compétences essentielles ciblées :



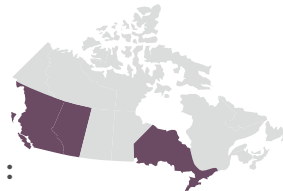
Intégrer les principales compétences essentielles au sein de la transition de carrière des nouveaux arrivants dans l'industrie des Technologies de l'information (TIC)

ÉTAPES CLÉS :

Les employeurs ont participé à la validation du programme d'études et à l'évaluation des besoins des employeurs. Ils ont élaboré des programmes d'études pour chaque atelier à partir d'une série de simulations en milieu de travail, puis les ont intégrés à un programme de formation axée sur les compétences essentielles, combinant des cours en classe et en ligne. Les employeurs ont également participé à des activités de réseautage et ont organisé des formations ainsi que des visites sur place dans leurs locaux.

SITES PILOTES :

Ontario, Alberta,
Colombie-Britannique



PROCHAINES ÉTAPES :

Une fois le projet terminé, la formation sera offerte en ligne selon le principe de la rémunération des services.

« Après quelques mois de formation, un participant a reçu une promotion en vue d'occuper le poste de chef d'équipe dans son entreprise. Il explique : « La partie portant sur la communication orale m'a fourni des idées très concrètes et simples à utiliser quant à la manière de m'adresser aux autres, de m'exprimer au cours d'une réunion et de parler pendant les présentations... J'ai pris l'habitude de toujours revoir mes écrits à voix haute et cela a amélioré la qualité de mes courriels et de mes commentaires sur les billets ».

Analyste d'un centre des opérations de sécurité

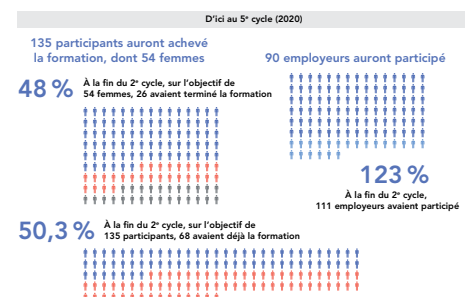
Pratiques exemplaires : Mobilisation des employeurs

- Aiguillage vers des partenaires d'organismes d'autres programmes
- Mobilisation ciblée des employeurs au moyen des codes pertinents de la Classification nationale des professions (CNP)
- Aiguillage vers des employeurs par les participants
- Discussions de groupe
- Mobilisation des employeurs dans le cadre des activités du programme
- Repaire de talents : 60 secondes pour se présenter aux employeurs
- Panel d'employeurs

Coordonnées :

Ottawa Chinese Community Service
Centre (OCCSC) | Tél. : 613-235-4875
Courriel : ocsc@ocsc.org
400, rue Cooper, bureau 2000,
Ottawa (Ontario) K2P 2H8
ocsc.org

Résultats à ce jour - Cycle 2



Aperçu des projets axés sur les nouveaux arrivants

Projet terminé

Collège Douglas

STRATÉGIE NATIONALE D'INTÉGRATION EN ALPHABÉTISATION ET COMPÉTENCES ESSENTIELLES (ACE), 2012

Le Collège Douglas a élaboré une approche nationale d'intégration des formations en ACE en vue de combler les lacunes en matière de formation en compétences essentielles chez les immigrants qui entrent sur le marché du travail et qui tentent de conserver un emploi ou de progresser dans leur milieu de travail. Le projet pilote a mobilisé 454 participants dans trois collèges. Les participants qui se situaient au niveau intermédiaire 2 sur l'échelle à 5 niveaux de l'EIAA, ont obtenu une augmentation de leurs compétences en calcul (+ 18 points) qui les a fait passer au niveau 3.

Projet terminé

Actions interculturelles de développement et d'éducation (AIDE)

DÉVELOPPER L'ALPHABÉTISATION ET LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES DES IMMIGRANTS FRANCOPHONES, 2013-2018

Sur une période de cinq ans, AIDE a mené une étude pour démontrer les effets de l'amélioration du niveau d'alphabétisation et compétences essentielles sur l'intégration socioéconomique des immigrants francophones dans six provinces (Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Québec, Ontario, Manitoba et Colombie-Britannique). L'étude a démontré qu'un certain nombre de programmes de formation en compétences essentielles réduisait la durée du chômage et augmentait des salaires. Elle a révélé que l'avantage tangible d'un immigrant titulaire d'un diplôme d'études supérieures suivant un programme en compétences essentielles de 12 semaines au Manitoba ou en Colombie-Britannique se chiffrait à 62 831 \$ sur cinq ans.

Projet terminé

Construction Foundation of British Columbia (BC)

UN PLAN D'INTÉGRATION EN MILIEU DE TRAVAIL DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION, 2018-2019

La Construction Foundation of BC a mené une étude sur la formation en compétences essentielles en milieu de travail pour les nouveaux réfugiés embauchés par l'industrie de la construction en Colombie-Britannique. Des réfugiés et des employeurs de la Colombie-Britannique ont participé à cette étude, qui utilisait des études existantes ainsi que d'autres ressources de tout le Canada. Cette étude a contribué à mieux faire connaître les possibilités d'emploi pour les réfugiés et à développer des interventions en milieu de travail axées sur les compétences essentielles. Elle a également débouché sur l'élaboration d'un modèle de mise en œuvre pour un programme pilote en Colombie-Britannique.

Projet en cours

Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)

L'EMPLOI D'ABORD: COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL POUR LES RÉFUGIÉS, 2018-2022

La CCIS élabore et met en œuvre un modèle de formation axé sur l'emploi en tant qu'étape primordiale pour les réfugiés ayant des besoins élevés. Il vise à inciter quelque 150 employeurs à embaucher des réfugiés et à offrir une formation sur mesure et en milieu de travail axée sur les compétences essentielles et l'employabilité. Ce projet vise également à former environ 800 réfugiés (60 % de femmes), parmi lesquels 80 % iront jusqu'au bout de leur stage professionnel et 70 % trouveront un emploi permanent.

Le saviez-vous?

Les étudiants canadiens possèdent les bons titres de compétences, mais n'ont pas les compétences essentielles dont les employeurs ont besoin. Les compétences essentielles sont considérées comme fondamentales pour s'assurer que les travailleurs peuvent s'adapter à l'évolution du marché du travail. Les employeurs continuent de signaler une inadéquation entre les compétences dont ils ont besoin dans leur milieu de travail et celles que possèdent les chercheurs d'emploi, et d'exprimer leur inquiétude quant au fait que le système d'enseignement post-secondaire ne permet pas aux étudiants d'acquérir les compétences dont ils ont besoin.

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur, Le grand fossé des compétences, 2014

8.3 Jeunes

Les jeunes sont une ressource humaine importante et un atout pour l'économie canadienne. Selon le recensement de 2016, le Canada comptait 6,5 millions de personnes de 15 à 29 ans, soit environ le cinquième de la population du pays¹¹.

Les jeunes sont divers, connectés, engagés et instruits; il est donc primordial d'assurer leur transition réussie vers le marché du travail. Pour favoriser une croissance économique, les jeunes doivent être prêts à répondre aux demandes du marché d'un travail canadien en constante évolution tout en étant préparés à faire face aux nouvelles lacunes en matière de compétences.

La Stratégie emploi jeunesse du gouvernement du Canada est en cours de modernisation pour que les jeunes Canadiens aient accès au soutien dont ils ont besoin pour surmonter les obstacles à l'emploi, obtenir un emploi stable et se lancer dans une carrière enrichissante. Il est particulièrement important qu'ils maîtrisent les compétences essentielles et qu'ils possèdent des compétences comportementales clés telles que l'adaptabilité pour s'orienter dans un monde du travail incertain.

Certains jeunes sont confrontés à d'importantes difficultés dans les domaines d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles. Selon le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) de 2012, les Canadiens de 16 à 24 ans obtenaient des résultats supérieurs à la moyenne en résolution de problèmes dans des environnements technologiques (RP-ET); cependant, ils obtenaient des résultats inférieurs à la moyenne de l'OCDE en littératie et en numératie. Les jeunes ayant les compétences les plus faibles étaient les immigrants récents et les jeunes autochtones et ceux qui n'ont pas dépassé les études secondaires.

Le saviez-vous?

Plus de 20 % de nos jeunes adultes n'ont pas les compétences dont ils ont besoin pour bien faire leur travail. Ce phénomène ne doit pas être négligé, car ils n'en sont qu'aux premiers stades de leur carrière et risquent d'occuper ce que l'on considère comme des emplois de premier échelon.

*Smarten up it's time to build essential skills,
Canada West Foundation, juin 2015*



Le saviez-vous?

Seulement 34 % des employeurs pensent que les jeunes ne sont pas suffisamment préparés pour entrer sur le marché du travail, mais 83 % des fournisseurs de services d'enseignement pensent qu'ils le sont.

McKinsey & Company, Youth in transition Bridging Canada's path from education to employment, 2015

De nombreux jeunes possèdent de solides compétences techniques, mais ils n'ont souvent pas les compétences essentielles de base pour obtenir un emploi. L'alphabétisation et le calcul sont la base pour apprendre les compétences sociales et en collaboration (compétences comportementales) qui seront très recherchées dans les années à venir.

Des études récentes indiquent que les employeurs estiment que les jeunes ne disposent pas de certaines compétences essentielles, comme la communication orale, le travail d'équipe ainsi que les capacités de raisonnement, d'analyse et de résolution de problèmes. Ces commentaires concernent surtout les jeunes qui ont terminé des études secondaires ou postsecondaires.

Le saviez-vous?

Les attentes des employeurs concernant les compétences telles que les compétences en relations interpersonnelles et en service à la clientèle, ainsi que les connaissances des diverses formes de technologies, ont augmenté, tout comme les exigences en matière de productivité. La concurrence pour ces emplois s'est également intensifiée. Une proportion non négligeable de notre population active détient un certificat d'études postsecondaires sans toutefois trouver un emploi correspondant à ses études. Ces personnes finissent par postuler à des emplois de premier échelon et, ayant plus de titres de compétences, remplacent des personnes moins qualifiées qui seraient autrement aptes à occuper ces emplois.

Metcalf Foundation, Better Work, 2014



Jeunes

Initiative conjointe de
développement économique
(ICDE)NOUVEAU-BRUNSWICK / 2010-2012
(26 MOIS)

SECTEURS : DIVERS

Description du projet

L'ICDE a adapté le programme Compétences Essentielles au Travail (CET) du gouvernement du Nouveau-Brunswick pour le rendre culturellement pertinent pour les apprenants adultes des Premières Nations du Nouveau-Brunswick. Le programme a travaillé avec les apprenants adultes issus des Premières Nations des Malécites et des Mi'kmaq, à l'intérieur et à l'extérieur des réserves, pour améliorer leurs compétences en alphabétisation et leurs compétences essentielles. Le programme comprenait également un stage en milieu de travail. Le programme d'études en compétences essentielles et la trousse du formateur élaborés à l'intention des apprenants adultes des Premières Nations étaient centrés sur la région (Atlantique), mais peuvent s'appliquer à l'échelle nationale. Le programme d'étude est accessible en ligne. Ce projet comprenait des évaluations TOWES avant et après la formation.

Compétences essentielles ciblées :



Projet sur les compétences en milieu de travail pour les Autochtones du Nouveau-Brunswick

ÉTAPES CLÉS :

Les aînés des Premières Nations des Malécites et des Mi'kmaq ont collaboré avec les responsables du programme pour veiller à ce qu'il réponde aux besoins particuliers des adultes des Premières Nations. Des activités des Premières Nations étaient comprises dans le programme d'études afin d'établir un lien entre les compétences essentielles, la culture et la vie quotidienne des apprenants.

RÉSULTATS :

Les évaluations TOWES avant et après la formation ont montré une augmentation des compétences en lecture, en utilisation de documents, en calcul et en communication orale. Deux tiers des apprenants ont obtenu un diplôme grâce au programme. La moitié des diplômés avaient un emploi (à temps plein ou à temps partiel) ou poursuivaient des études postsecondaires après avoir terminé leur formation.

QUOI DE NEUF?

L'ICDE a adapté son programme d'études pour un autre projet financé par EDSC qui offre une formation axée sur l'information, les technologies de communication et l'alphabétisation numérique. La province du Nouveau-Brunswick a fait part de son intérêt pour un élargissement du programme de l'ICDE à l'ensemble de la province.

SITE PILOTE :

Nouveau-Brunswick



Coordonnées :

Initiative conjointe de développement économique (ICDE) | Tél. : 516-444-5650
150, rue Cliffe C.P. 11, Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3A 0A1 | jedinb.ca

Aperçu des projets axés sur les jeunes

Projet terminé

Centre for Skills Development

APPRENTISSAGE DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES POUR LES JEUNES ADULTES: COMMUNICATION VERBALE, TRAVAIL D'ÉQUIPE ET CAPACITÉ DE RAISONNEMENT, 2010-2012

Le Centre for Skills Development a élaboré et mis à l'essai un outil d'apprentissage ludique et gratuit appelé « Summer in Smaillywood », qui met l'accent sur trois compétences essentielles (la communication orale, le travail d'équipe et la capacité de raisonnement) pour aider les jeunes adultes à trouver et à conserver un emploi. Dans le cadre d'un programme en groupe axé sur l'employabilité et sur les métiers, cet outil d'apprentissage a été testé auprès de jeunes risquant d'échouer leur transition vers le marché du travail. Ce programme comprenait une période de dix semaines en classe suivie d'une période de stage de huit semaines. Des 25 participants, 24 ont terminé leur programme à la fin de leur stage professionnel, et 16 sont restés en emploi ou se sont inscrits à un programme d'études ou de formation continue. « Summer in Smaillywood » a fait l'objet d'une campagne de promotion massive dans le cadre de concours sur les compétences, de conférences liées à la formation professionnelle, et auprès des fournisseurs de services de formation à l'emploi et d'employeurs. Parmi ces derniers, 80 % ont indiqué qu'ils envisageraient d'utiliser l'outil dans le cadre du plan de formation de leur entreprise destiné aux jeunes employés. Des milliers de fournisseurs de services, d'employeurs et de jeunes du monde entier ont visité le site Web « Summer in Smaillywood » lorsqu'il était actif (de 2010 à 2014).

Projet terminé

NWT Literacy Council

RÉENGAGER LES JEUNES DU NORD DÉSENGAGÉS DANS L'AMÉLIORATION DE L'ALPHABÉTISATION ET DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES, 2012-2015

Le NWT Literacy Council a mis à l'essai un modèle visant à accroître les capacités des organismes communautaires à aider les jeunes démotivés du Nord à acquérir des compétences essentielles dans les trois territoires et à Terre-Neuve-et-Labrador. Le projet a intégré la formation en alphabétisation et compétences essentielles dans des programmes destinés aux jeunes, comme des camps de pêche/d'été, les formations préparatoires à l'exercice d'un métier et les activités traditionnelles de confection en peau de phoque. Les participants ont amélioré leurs CE, techniques et sociales, leur confiance en eux et leur engagement communautaire. Le projet a également permis de renforcer les partenariats entre les organismes communautaires afin de mieux soutenir les jeunes démotivés vivant dans le Nord.

Projet terminé

Université du Québec à Montréal (UQÀM)

LIBÉRER LE POTENTIEL DES JEUNES ET DES ADULTES POUR ACQUÉRIR ET DÉPLOYER DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES, 2013-2015

Dans la société d'aujourd'hui, les gens doivent traiter de grandes quantités d'informations complexes. Les personnes qui présentent un contrôle cognitif champ-indépendant sont hautement analytiques et traitent l'information plus efficacement que celles qui ont un contrôle cognitif champ-dépendant. L'UQÀM a lancé un projet pilote de jeu d'entraînement cérébral, NeuroLudus, pour aider les jeunes et les adultes à améliorer leur niveau de contrôle cognitif champ-indépendant. Les résultats des évaluations menées avant et après les tests indiquent qu'avec une durée de jeu moyenne de 12 heures, chaque joueur de NeuroLudus a été en mesure de faire passer son contrôle cognitif de champ-dépendant à champ-indépendant. NeuroLudus peut être utilisé par les Canadiens pour améliorer leurs compétences en traitement de l'information, en apprentissage et en résolution de problèmes.

Aperçu des projets axés sur les jeunes

Projet terminé

Université Dalhousie

SOUTENIR LA RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS : IDENTIFIER ET SOUTENIR LES ÉTUDIANTS UNIVERSITAIRES À RISQUE, 2013-2018

L'Université Dalhousie a élaboré des interventions fondées sur des données probantes à l'intention des étudiants de niveau postsecondaire aux prises avec des défis liés à leur niveau d'alphabétisation et compétences essentielles afin de favoriser leur réussite scolaire, le maintien dans les études, l'obtention de leur diplôme et la transition réussie vers le marché du travail. Les élèves qui ont déclaré des antécédents de difficultés en lecture et qui ont bénéficié d'une intervention précoce ciblée (p. ex. courriels et appels téléphoniques) étaient plus susceptibles d'avoir recours à des conseils et à du soutien pédagogiques au cours de leur deuxième année, ce qui leur permettait d'obtenir un plus grand nombre de crédits. Ceux qui ont reçu une intervention personnalisée – une formation en techniques d'étude utilisant un modèle d'encadrement par des pairs – ont également connu des résultats positifs comme une plus grande autoefficacité scolaire, une meilleure confiance en soi et une meilleure utilisation des soutiens scolaires supplémentaires, et ont plus utilisé des stratégies efficaces en matière de mémorisation et de compréhension. Des guides pour interventions ciblées (en anglais seulement) et pour les interventions personnalisées (en anglais seulement) afin de renforcer la capacité des établissements d'enseignement postsecondaire à adapter et à reproduire les interventions et à s'appuyer sur leur succès sont disponibles.

Projet terminé

Chez toit

PROGRAMMES D'EMPLOIS ET D'ENTREPRENEURIATS POUR LES JEUNES ENTREPRENEURS, 2018-2019

Grâce à la Campagne des tuques de Chez Toit, une entreprise sociale, ce petit projet a aidé une poignée de jeunes confrontés à de multiples obstacles à l'obtention d'un emploi à obtenir une formation sur l'entrepreneuriat, l'entreprise sociale et les compétences essentielles et à tirer profit d'un mentorat à long terme par des pairs.

Projet en cours

Société de recherche sociale appliquée

AMÉLIORER LES PROGRAMMES D'EMPLOI POUR LES JEUNES VULNÉRABLES, 2018-2022

La SRSA conçoit, expérimente et évalue rigoureusement l'efficacité d'un modèle de formation rémunérée au rendement pour les jeunes à risque qui participent au programme Connexion compétences de la Stratégie emploi jeunesse (SJE). Le projet consolidera les pratiques éprouvées dans la prestation des programmes d'emploi pour les jeunes, en mettant l'accent sur les modèles qui intègrent efficacement les compétences essentielles. En se fondant sur ces pratiques éprouvées, la SRSA dirigera la conception et la mise en œuvre d'un projet pilote en partenariat avec des fournisseurs de services d'emploi pour mettre à l'essai ce modèle de rémunération au rendement auprès d'un maximum de 600 jeunes, dont des femmes, de nouveaux arrivants et de jeunes Autochtones. La recherche vise à mesurer les impacts de la rémunération au rendement sur la progression des participants à travers de jalons clés sur la voie de l'emploi, comme les gains en compétences essentielles, l'amélioration de l'adaptabilité professionnelle, l'augmentation de la confiance en soi et de la persévérance, et finalement la transition vers le monde du travail et le maintien dans l'emploi. Le projet permettra de mieux comprendre les pratiques éprouvées dans la prestation de programmes d'emploi destinés aux jeunes vulnérables, y compris les interventions en matière d'alphabétisation et de compétences essentielles, qui pourraient être adoptées. Il fournira également des preuves de l'efficacité d'une stratégie et d'un modèle de financement fondé sur la rémunération au rendement pour encourager l'innovation, et des pratiques éprouvées dans la prestation de programmes d'emploi pour les jeunes vulnérables.

8.4 Communautés de langue officielle en situation minoritaire



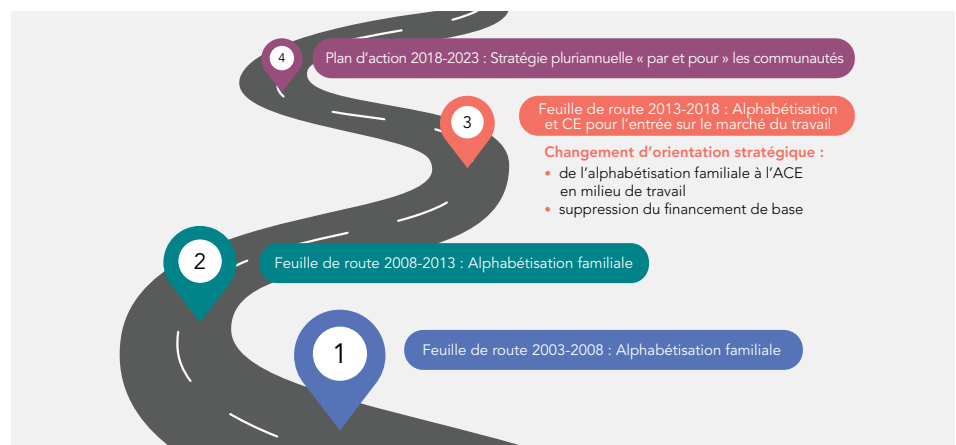
Selon le recensement de 2016, même si les communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM) du Canada sont dynamiques, certaines tendances sont préoccupantes : la dispersion géographique des communautés, le vieillissement de la population, l'exode des jeunes, la dévitalisation économique des communautés francophones, et les défis auxquels sont confrontées les communautés rurales anglophones du Québec.

De plus, les besoins en matière d'alphabétisation et de compétences essentielles des adultes vivant dans les CLOSM sont parmi les plus critiques à l'échelle canadienne (à l'exception des communautés anglophones minoritaires vivant au Québec). En effet, l'enquête du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) de 2012 a révélé que 51,8 % des francophones vivant hors du Québec se situent au niveau 2 ou à un niveau inférieur en alphabétisation, comparativement à 42,7 % des anglophones hors Québec. Des facteurs comme l'âge, le sexe et le niveau d'éducation creusent les écarts entre les deux groupes linguistiques.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à renforcer la vitalité des CLOSM à travers le Plan d'action pour les langues officielles 2018-2023, qui est coordonné par Patrimoine canadien, en vertu de la Loi sur les langues officielles. La vitalité des CLOSM est étroitement liée à leur développement économique et à leur capacité à attirer des employeurs. Or, ces derniers ont besoin d'une main-d'œuvre qualifiée, dotée d'un bon niveau en compétences essentielles pour assurer la survie, la prospérité et la croissance de leurs entreprises.

Le BACE soutient les efforts du gouvernement du Canada avec l'Initiative d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles dans les CLOSM, qui vise à aider les adultes des CLOSM à acquérir les compétences essentielles qui les aideront à obtenir et à conserver un emploi. Les projets financés dans le cadre de cette initiative renforcent les systèmes de formation et aident à bâtir des communautés fortes et résilientes.

- Initiative d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles dans les CLOSM du BACE dans la Feuille de route pour les langues officielles du Canada



Communautés de langue officielle en situation minoritaire

Decoda Literacy Solutions

COLOMBIE-BRITANNIQUE / 2015-2016
(18 MOIS)

SECTEUR : S. O.

Description du projet

Les communautés rurales sont essentielles à la croissance du pays, mais bon nombre d'entre elles ont du mal à survivre en raison de pénuries de main-d'œuvre qualifiée et du déclin démographique. Le projet de Decoda a permis d'élaborer et de mettre en œuvre des plans stratégiques en alphabétisation et compétences essentielles fondés sur le lieu en rassemblant les partenaires communautaires et en déterminant comment ces plans peuvent être utilisés pour améliorer les niveaux d'alphabétisation et compétences essentielles chez les personnes confrontées à des obstacles à l'emploi. Decoda a publié un [rapport de recherche](#) (en anglais seulement), le [Guide sur les approches fondées sur le lieu en alphabétisation et développement des compétences essentielles](#) (en anglais seulement) ainsi que des plans communautaires sur le site [Renforcer les communautés rurales du Canada](#) afin de partager les pratiques exemplaires et soutenir le travail mené par les autres communautés rurales.

Compétences essentielles ciblées :



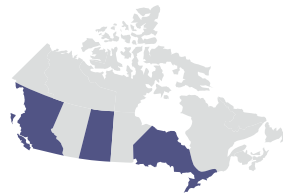
Renforcer la croissance rurale par le biais de plans stratégiques en matière d'alphabétisation et de compétences essentielles axés sur les lieux

ÉTAPES CLÉS :

La mobilisation active des principaux intervenants de chaque collectivité grâce à des réunions régulières en personne et des forums communautaires était essentielle pour s'assurer que l'outil répondait aux besoins et aux capacités uniques de chaque collectivité.

SITES PILOTES :

Colombie-Britannique,
Ontario, Saskatchewan



RÉSULTATS :

Deux communautés ont intégré le plan d'alphabétisation et de compétences essentielles dans leurs plans de développement économique respectifs.

QUE S'EST-IL PASSÉ DEPUIS 2016?

La municipalité de Hearst, en Ontario, s'est servie du plan stratégique en matière d'alphabétisation et compétences essentielles pour élaborer son plan communautaire. Depuis, Hearst a mis sur pied un comité d'accueil pour les nouveaux arrivants afin de faciliter leur intégration. Le Centre for Adult Education, en partenariat avec le Literacy Centre for Anglophones, aide maintenant les personnes aux prises avec des obstacles linguistiques à l'emploi, à la formation ou à l'éducation en français ou en anglais, à atteindre leurs objectifs de formation, d'éducation ou d'emploi. L'Université de Hearst et la Coalition ontarienne de formation des adultes (COFA) ont officialisé un partenariat pour aider les étudiants à améliorer leurs compétences en alphabétisation par l'intermédiaire du programme de formation en ligne de la COFA.

Principes directeurs guidant l'élaboration d'un plan communautaire

1. Bâtir à partir de ce que vous avez.
2. Se concentrer sur vos besoins.
3. Intégrer et associer l'alphabétisation, les compétences essentielles et le développement d'autres compétences aux divers enjeux communautaires.
4. Penser à toutes les personnes de la communauté : tous les âges, tous les groupes socioéconomiques.
5. Se rappeler que nous apprenons beaucoup de ce que nous savons à l'extérieur des contextes d'apprentissage formels.

AUTRE RESSOURCE :

- [Rapport final](#) (en anglais seulement)

Coordonnées :

Decoda Literacy Solutions | 980-1125,
rue Howe, Vancouver (C.-B.) V6Z 2K8
decoda.ca | Tél. : 604-681-4199
Courriel : info@decoda.ca

« Le plan de Gold River comprenait un volet touristique, pour essayer de retenir les touristes dans la ville quelques jours de plus. L'entreprise a décidé d'améliorer la signalisation et de créer une carte des sentiers de la région. Elle a demandé à des jeunes de participer à ce projet afin de perfectionner leurs compétences en cartographie, en lecture GPS, en travail d'équipe, en informatique, en conception de brochures et en travail du bois. La carte et la signalisation ont été terminées en avril 2018. « C'est fait! La carte SARA (Scout- Antler Recreation Area) est terminée! L'aide de Renforcer les communautés rurales Canada est à l'œuvre à Gold River! »

Lynne Unger

Communautés de langue officielle en situation minoritaire

Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC)

OTTAWA / 2013-2015
(25 MOIS)

SECTEURS : ÉTUDES SUPÉRIEURES,
ENSEIGNEMENT, EMPLOI, ÉCONOMIE,
SANTÉ, DÉVELOPPEMENT SOCIAL

Description du projet

Ce projet visait à mettre à l'essai des approches intégrées qui contribuent au développement des compétences (essentiels, génériques et techniques) pour aider les adultes peu qualifiés à trouver du travail rapidement.

Des approches novatrices et documentées visant les compétences essentielles : Pour mieux comprendre et agir efficacement

RÉSULTATS :

Futureworx et l'Équipe d'alphabétisation de Nouvelle-Écosse ont collaboré à l'élaboration et à la prestation d'un nouveau programme intégré de construction de bateaux, financé par le ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire de la Nouvelle-Écosse. Un guide (en anglais seulement) sur l'approche intégrée de Futureworx a été élaboré et fait partie du plan stratégique 2016-2019 de l'Association des constructeurs de bateaux de la Nouvelle-Écosse.

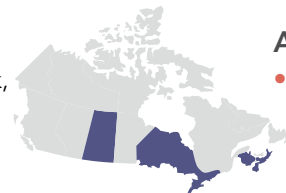
QUE S'EST-IL PASSÉ DEPUIS 2015?

L'Association franco-yukonnaise (AFY), en collaboration avec le Collège du Yukon, a élaboré un programme intégré de service à la clientèle bilingue dans le secteur touristique. À la fin du programme, les participants recevront un certificat de participation du Collège du Yukon et auront l'occasion de poursuivre leurs études au collège.

Le projet « Tourisme et ressources humaines francophones dans les CLOSM – une approche intégrée » est basé sur l'approche intégrée du RESDAC. La Coalition ontarienne de formation des adultes (COFA), en partenariat avec HT Hospitality Training, a créé un programme qui intègre le perfectionnement des compétences essentielles, ainsi que des compétences techniques, génériques et linguistiques. « Nous sommes très satisfaits des résultats obtenus jusqu'ici : deux cohortes, 40 plans d'apprentissage créés, et plus de la moitié des participants sont en emploi. » Michel Robillard, directeur général de la COFA.

SITE PILOTE :

Nouveau-Brunswick,
Nouvelle-Écosse,
Ontario,
Saskatchewan



AUTRES RESSOURCES :

- [Rapport analytique](#)

Coordonnées :

Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC) | Tél. : 613-749-5333
Courriel : info@resdac.net
235, chemin Montréal, 2^e étage
Ottawa (Ontario) K1L 6C7 | resdac.net

Une approche intégrée en quatre composantes



Compétences essentielles ciblées :



Aperçu des projets axés sur les communautés de langue officielle en situation minoritaire

Projet terminé

Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC)

TRADUCTION ET ADAPTATION DU SYSTÈME D'ÉVALUATION CAMERA POUR LE RÉSEAU FRANCOPHONE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (2012-2014)

Le RESDAC a traduit le système d'évaluation des compétences CAMERA (Communications and Math Employment Readiness Assessment) et l'a adapté au contexte culturel francophone en situation minoritaire aux fins d'utilisation par les professionnels francophones qui travaillent avec des adultes peu alphabétisés (niveaux 1 et 2). Le système évalue et améliore les capacités des apprenants à gérer les communications et les tâches de calcul en milieu de travail. À l'origine, il a été développé en anglais par Pathways to Possibilities – Adult Learning and Employment Programs. Les publications et les ressources liées au système CAMERA peuvent être achetées dans la boutique en ligne de Pathways to Possibilities.

Projet en cours

Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire (CEDEC)

PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE COOPÉRATIVE DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES POUR LE MILIEU DU TRAVAIL (2015-2019)

La CEDEC a conçu et mis en œuvre un programme de formation pour l'employabilité pour les jeunes de la Première nation Kebaowek, une communauté de 800 Algonquins à Kipawa, au Québec, afin de les préparer aux possibilités d'emploi liées au tourisme dans le nouveau parc national d'Opémican, qui a officiellement ouvert en 2019. Le manque de compétences en français des participants a été déterminé comme le premier obstacle au plein emploi. La CEDEC a conçu une expérience de formation qui comprenait les compétences en français pour être prêt à l'emploi ainsi que les compétences techniques et comportementales qui assureraient la réussite dans un emploi au parc. Elle s'est associée à la Société des établissements de plein air du Québec (Sépaq) pour aider les jeunes à postuler avec succès aux offres d'emploi dans le parc et à se préparer pour les autres possibilités dans le secteur du tourisme et de la culture. La CEDEC a utilisé ce modèle à Gesgapegiag, une communauté anglophone des Micmacs, où un programme de formation sur mesure a accru la capacité de la communauté à offrir des produits et services touristiques d'origine culturelle. Ce projet a aidé à répondre au besoin d'employés bilingues dans l'industrie touristique de la Gaspésie.

Projet terminé

Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC)

COLLABORATIONS ET TRANSFERT DE SAVOIRS : DES PRATIQUES EXEMPLAIRES EN COMPÉTENCES ESSENTIELLES (2018-2019)

L'ACUFC a recensé les pratiques exemplaires des universités et des collèges francophones quant aux programmes de formation et aux programmes axés sur l'employabilité intégrant les CE et les a partagées. Dans le cadre de ce projet, une pratique exemplaire était transférée vers un autre établissement de formation pendant que de nouveaux modules sur les compétences essentielles étaient élaborés aux fins de diffusion.

Aperçu des projets axés sur les communautés de langue officielle en situation minoritaire

Projet en cours

Coalition ontarienne de formation des adultes (COFA)

TOURISME ET RESSOURCES HUMAINES FRANCOPHONES DANS LES CLOSM – UNE APPROCHE INTÉGRÉE (2016-2020)

L'objectif du projet est d'intégrer les compétences essentielles dans un programme de formation en tourisme afin de fournir aux participants francophones, y compris les nouveaux arrivants, affichant un faible niveau de compétences essentielles, les compétences nécessaires dans le secteur de l'hôtellerie en Ontario. Les participants qui réussissent acquièrent une expérience pratique grâce à des possibilités de jumelage et d'emploi. Dans le cadre de ce projet la COFA s'engagera auprès de 6 employeurs et de 60 participants (48 femmes et 12 hommes). Au total, 80 % des participants devraient obtenir un emploi après l'obtention de leur diplôme.

Projet en cours

Coalition ontarienne de formation des adultes (COFA)

PLATEFORME PANCANADIENNE DE FORMATION À DISTANCE POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES (2019-2023)

La COFA élargira sa plateforme de formation en ligne à succès financée par le gouvernement de l'Ontario aux CLOSM francophones en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Manitoba, en Saskatchewan et en Alberta dont la capacité de formation en alphabétisation et compétences essentielles en français est limitée. Ce projet cible les adultes francophones ayant de faibles compétences en alphabétisation, en calcul, en informatique et en communication. Le projet portera sur l'amélioration des compétences des participants en matière d'employabilité, en tenant compte de la demande du marché du travail local.



8.5 Chercheurs d'emploi

Les Canadiens qui essaient d'entrer sur le marché du travail font face à des besoins de compétences changeants associés au caractère évolutif du travail. Le gouvernement du Canada investit dans l'amélioration des compétences des adultes pour aider les Canadiens à s'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail, car les personnes ayant les compétences nécessaires seront plus résilientes face aux changements.

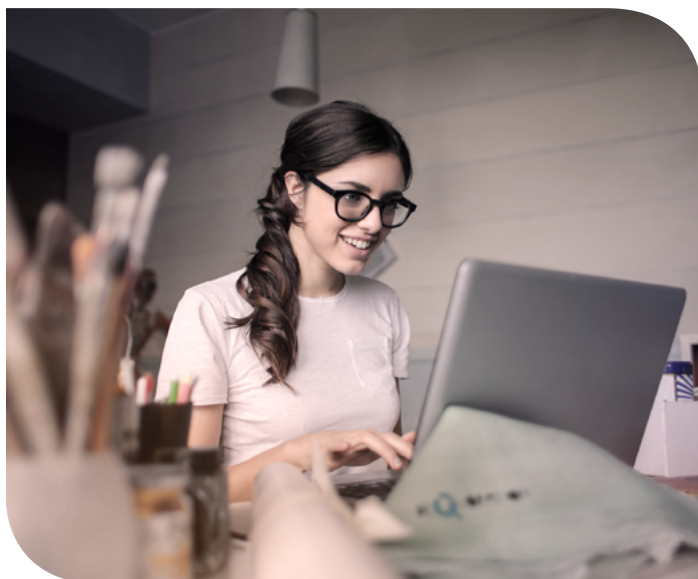
Dans l'ensemble, tant au Canada qu'à l'étranger, les faibles niveaux d'alphabétisation et de calcul persistent dans la population générale, comme le montre le tableau ci-dessous. Des programmes et des ressources sont mis en place afin d'aider les populations vulnérables et défavorisées du Canada à éviter un risque accru de chômage lié à de faibles niveaux de compétences.

Niveau de maîtrise	Employés	Chômeurs	Taux de chômage	Inactifs	Total
Niveau 1 ou inférieur	3 087 670	248 685	8,1 %	1 354 274	4 690 629
Niveau 2	5 229 965	242 625	4,6 %	1 092 720	6 565 311
Niveau 3	5 626 101	182 504	3,2 %	716 064	6 524 669
Niveaux 4 ou 5	2 319 814	39 202	1,7 %	144 089	2 503 106
Total	16 263 550	713 016	4,4 %	3 307 147	20 283 714

Un meilleur niveau de compétences essentielles est associé à de meilleurs résultats sur le marché du travail, y compris des revenus plus élevés et de meilleurs emplois. Les travailleurs affichant un niveau faible en compétences essentielles sont plus à risque de ne pas trouver d'emploi, de perdre leur emploi et d'être victimes d'un chômage de longue durée. Cela est d'autant plus vrai que les exigences du marché du travail changent.

Le BACE, en collaboration avec ses partenaires et les parties prenantes, finance l'expérimentation, la reproduction et la mise à l'échelle de projets pilotes qui aident divers groupes de Canadiens, y compris les chômeurs, à se préparer à trouver et à conserver un emploi. C'est particulièrement vrai dans les régions où le taux de chômage est plus élevé que la moyenne canadienne, notamment en Alberta et dans la région de l'Atlantique, où des projets sont en cours pour répondre aux besoins des chômeurs canadiens.

En outre, le BACE collabore avec d'autres programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux afin de promouvoir l'intégration de la formation en alphabétisation et compétences essentielles dans leurs programmes : de compétences essentielles, y compris ceux qui ciblent la population canadienne sans emploi.



Chercheurs d'emploi

YWCA Toronto

ONTARIO / 2014-2019
(60 MOIS)

SECTEURS : DIVERS

Description du projet

En 2010, EDSC a octroyé du financement à la YWCA Toronto pour mener une expérimentation sur un modèle visant à améliorer les compétences essentielles chez les femmes peu qualifiées à la recherche d'un emploi. Le projet pilote a eu des résultats positifs, 85 % des apprenantes ayant trouvé un emploi. La YWCA Toronto a élargi ce modèle pour qu'il soit mis à l'essai dans neuf sites, y compris à Toronto. En mars 2019, la YWCA Toronto a annoncé deux nouvelles publications qui documentaient les pratiques prometteuses et les leçons apprises dans le cadre du modèle testé, un programme désormais appelé Construire des avenir durables. Le centre de développement des compétences de la YWCA Toronto a incubé et perfectionné ce modèle afin de contribuer à l'établissement d'une main-d'œuvre qualifiée et inclusive.

Compétences essentielles ciblées :



Projet de compétences essentielles pour l'emploi

ÉTAPES CLÉS :

La YWCA Toronto a offert une aide globale et adaptée aux besoins de chaque apprenant et fournit un soutien continu une fois la formation terminée.

Elle a utilisé un cadre fondé sur les atouts qui intègre les compétences essentielles afin que les personnes puissent créer des plans vers la réussite.

Elle a établi des relations avec les employeurs pour s'assurer que la formation répondait à leurs besoins. Le réseau LinksToJobs Employers Network de la YWCA Toronto comprend plus de 100 employeurs.

RÉSULTATS :

Le programme a permis de créer une communauté d'apprentissage composé de huit associations de la YWCA situées partout au Canada en vue d'explorer comment leur approche de la formation en compétences essentielles pourrait être adaptée aux populations mal desservies, en se concentrant sur les Autochtones, les immigrants, les adultes et les jeunes.

Un recueil des leçons tirées de l'initiative de recherche participative quinquennale à l'échelle nationale a été rédigé. Une trousse contenant des plans de cours, des conseils de praticiens et des ressources a été élaborée et testée par des collaborateurs.

La YWCA a partagé ce modèle avec une cinquantaine d'organismes de tout le Canada et a communiqué les leçons qu'elle avait tirées de son modèle d'engagement de l'employeur LinksToJobs. Les gouvernements provinciaux de la Nouvelle-Écosse, du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Ontario ont fait part de leur intérêt afin de répliquer ce projet.

Winette a récemment immigré au Canada avec sa famille. Dans le cadre de ce programme, elle a effectué un stage professionnel de trois semaines dans un hôtel local. En décembre 2016, Winette a fièrement obtenu son diplôme du programme d'aide au service de soins personnels et a décroché un emploi à temps plein sur les lieux de son stage.

PROCHAINES ÉTAPES

Renforcer les capacités d'autres organisations en facilitant la participation efficace des employeurs et en créant une plateforme pour le partage des connaissances.

SITES PILOTES :

Nouvelle-Écosse,
Nouveau-Brunswick,
Ontario,
Saskatchewan,
Colombie-Britannique,
Nunavut



● **Coordonnées :**
YWCA Toronto | Tél. : 416-961-8100
Courriel : info@ywcatoronto.org
3090 rue Kingston, 3e étage
Scarborough (Ontario) M1M 1P2
ywcatoronto.org

Aperçu des projets axés sur les chercheurs d'emploi

Projet terminé

Collège Douglas

PROJET PILOTE DE BASE : DÉFINIR LES PROCESSUS POUR L'AMÉLIORATION DE L'ALPHABÉTISATION ET DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES (2013-2016)

Le Collège Douglas a élaboré un modèle de prestation (modèle Fondations Program) qui peut être reproduit efficacement à l'échelle nationale afin d'évaluer et d'élever les niveaux de compétences essentielles professionnellement adaptées chez les chercheurs d'emploi peu qualifiés. Le projet a appliqué un essai contrôlé aléatoire qui exigeait que la moitié des apprenants soient affectés à un groupe témoin et ne reçoivent pas de formation pendant que le groupe du programme la recevait. L'essai contrôlé aléatoire est considéré comme la référence absolue pour la recherche fondée sur des données probantes, et le projet a clairement démontré les effets de l'intervention. L'une des leçons tirées de ce projet est que, même si l'explication des avantages de l'essai contrôlé aléatoire aux fournisseurs de services et aux agents d'orientation peut s'avérer difficile, elle en vaut la peine.

Projet en cours

Canada West Foundation (CWF)

COMPÉTENCES ESSENTIELLES CHEZ LES TRAVAILLEURS DÉPLACÉS DU SECTEUR PÉTROLIER ET GAZIER (2018-2019)

La CWF a travaillé avec 250 professionnels déplacés du secteur pétrolier et gazier pour les aider à créer des profils de compétences en ligne ainsi qu'à évaluer et à valider leurs compétences essentielles. La CWF a mis les profils en correspondance avec les emplois disponibles dans la région de Calgary en déterminant les compétences essentielles et techniques transférables. La CWF fournira également deux rapports sur la valeur de l'alphabétisation, des compétences essentielles et des compétences comportementales pour les personnes et l'économie.

Projet en cours

Saint John Learning Exchange

WORKLINKS (2014-2019)

Saint John Learning Exchange met à l'essai l'utilisation des entreprises sociales pour fournir aux chercheurs d'emploi confrontés à de multiples obstacles un apprentissage structuré, solidaire et intégré au travail pour faire la transition vers un emploi formel. Ce projet mesure également le rendement social du capital investi, et ce dernier démontre que pour chaque dollar investi dans la formation (y compris la formation en compétences essentielles) une valeur sociale et économique d'au moins 7,50 \$ a été créée par le projet WorkLinks.

Projet en cours

Gouvernement du Nouveau-Brunswick

PROGRAMME DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK (2014-2019)

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick (N.-B.) a mis en œuvre avec succès un modèle provincial de formation professionnelle sur mesure et axée sur les compétences essentielles pour répondre aux besoins du marché du travail local. La formation est fondée sur les compétences et les tâches requises pour des professions particulières et sur les lacunes de compétences connexes recensées pour chaque participant avant la formation. Les partenariats solides avec les employeurs et l'accent mis sur les compétences correspondant précisément à la profession ont permis d'améliorer les résultats sur le plan de l'emploi.

Aperçu des projets axés sur les chercheurs d'emploi

Projet en cours

Biotalent Canada

INTÉGRER LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES AU BASSIN DE TALENTS DE LA BIOÉCONOMIE (2017-2021)

BioTalent Canada élabore actuellement un programme d'apprentissage mixte en ligne et en classe pour les compétences essentielles dont a besoin la main-d'œuvre en bioéconomie. Ce programme d'études vise la lecture, la rédaction, le calcul, l'utilisation de documents, la communication orale, la capacité de raisonnement et le travail d'équipe. Les responsables du projet devraient lancer un projet pilote interne visant les outils d'apprentissage en 2019.

Projet en cours

Decoda Literacy Solutions

AMÉLIORER L'ALPHABÉTISATION ET LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES DES TRAVAILLEURS DÉPLACÉS (2019-2022)

Decoda mène une étude pour recenser les interventions prometteuses en ACE pour accroître l'aptitude au travail des travailleurs déplacés au Canada. Le projet déterminera les interventions qui pourraient être adaptées et étendues à l'échelle nationale, en effectuant des essais bêta en Colombie-Britannique et en Alberta afin d'évaluer leur efficacité et leur souplesse. Decoda souhaite consulter 2000 travailleurs déplacés partout au Canada par l'intermédiaire de sondages en ligne, 80 employeurs, fournisseurs de services ou travailleurs déplacés dans le cadre d'entrevues et 150 travailleurs déplacés.

Projet en cours

Ministère de la Main-d'œuvre et des Études supérieures (Compétences Î.-P.-É.) Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.)

INITIATIVE DE COMPÉTENCES POUR LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS (2018-2019)

Le ministère de la Main-d'œuvre et des Études supérieures offrait une formation et une expérience professionnelle rémunérée aux travailleurs saisonniers de l'Île-du-Prince-Édouard afin de les aider à améliorer leurs compétences essentielles et à retourner au travail. Parmi les apprenants qui ont terminé leur formation et qui ont répondu aux enquêtes de suivi :

- 91,3 % se disaient satisfaits ou très satisfaits de la qualité et de la pertinence de leur formation;
- 77,4 % ont indiqué qu'ils avaient amélioré leurs compétences essentielles grâce à la formation;
- 81,2 % pensent que la formation les a mieux préparés à entrer sur le marché du travail après la formation.

Projet en cours

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS SAISONNIERS DU QUÉBEC (2018-2020)

Afin de respecter l'engagement fédéral d'appuyer les travailleurs dans les secteurs saisonniers, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale élabore, promeut et propose des interventions de formation en alphabétisation et compétences essentielles à des travailleurs saisonniers au Québec. À ce jour, plus de 1 500 travailleurs saisonniers sont revenus sur le marché du travail dans 10 régions administratives du Québec. Pour 1 250 d'entre eux, le retour sur le marché du travail était attribuable au prolongement de leur période d'emploi par 29 entreprises.

8.6 Employeurs

Alors que le gouvernement du Canada cherche des moyens innovants de favoriser le développement des compétences, une importante discussion doit avoir lieu avec les employeurs au sujet de leur rôle dans la formation d'une main-d'œuvre qualifiée, adaptable et productive.

Malgré les importants déplacements d'emplois prévus dans de nombreux secteurs et métiers, l'économie canadienne devrait créer 2,4 millions d'emplois au cours des quatre prochaines années, des emplois qui nécessiteront de nouveaux assortiments de compétences. Une évaluation de 20000 compétences, menée à l'échelle de 300 emplois et des 2,4 millions de nouveaux postes attendus, a démontré une demande croissante de compétences comportementales comme l'esprit critique, la coordination, la perspicacité sociale, l'écoute active et la résolution de problèmes complexes¹¹.

Cependant, des études montrent également qu'au Canada, 41 % des employeurs ont du mal à pourvoir des postes vacants et que 24 % des employeurs citent le manque de compétences comme en étant la raison principale, qu'il s'agisse de compétences techniques, cognitives, sociales, psychologiques ou de toutes les compétences¹². En outre, en 2018 seulement, 58 % qui possèdent de grandes entreprises (250 employés et plus) ont signalé des pénuries de talents¹³.

Cela est exacerbé par le fait que plus de 45 % des personnes qui ont un emploi et 56 % de celles qui sont sans emploi, mais qui font partie de la population active ont des compétences en alphabétisation de niveau 2 ou moins. Ces individus peuvent avoir du mal à acquérir de nouvelles compétences et éprouver des difficultés lorsqu'ils tentent d'accéder au marché du travail, d'y réussir ou d'y progresser¹⁴.

Une étude effectuée par le Conference Board du Canada souligne que « des dépenses plus élevées pour la formation des employés et des efforts pour créer une culture d'apprentissage d'entreprise solide réduisent le taux de roulement, favorisent la mobilisation des employés et améliorent la productivité ainsi que le niveau de satisfaction de la clientèle. Généralement, les employés reconnaissent et apprécient l'investissement et récompensent les employeurs par une plus grande loyauté et une meilleure productivité, ce qui, en retour, rend les clients heureux »¹⁵. Toutefois, des intervenants comme la Chambre de commerce du Canada et le Conseil consultatif sur la croissance économique soutiennent que les coûts, le



temps, les limites de capacité et les préoccupations relatives au rendement du capital investi influent souvent sur la capacité des employeurs à proposer des formations. Ces obstacles sont encore plus prononcés dans les petites et moyennes entreprises (PME), lesquelles emploient plus de 70 % des travailleurs du secteur privé au Canada.

Pour obtenir une analyse de rentabilisation de la formation en compétences essentielles, le BACE soutient plusieurs projets qui examinent les approches qui démontrent des avantages pour les employeurs. Par exemple, dans le cadre des projets « UPSKILL » et « Coûts et avantages de l'alphabétisation et compétence essentielles (ACE): Existe-t-il une analyse de rentabilité pour les employeurs des métiers? », des entreprises ont bénéficié d'un rendement important du capital investi dans la formation et, dans le cadre du projet « L'essentiel de la fabrication », le modèle de formation testé devrait aider les entreprises manufacturières à accroître leur productivité et leur compétitivité.

Le BACE continue de chercher de nouvelles approches qui permettront de démontrer aux employeurs les bienfaits d'une intégration de la formation en compétences essentielles dans leurs pratiques de ressources humaines et de les aider à surmonter les obstacles auxquels les employeurs sont confrontés lorsqu'ils offrent ce genre de formation à leurs employés.

Employeurs

Société de recherche sociale appliquée (SRSA)

ONTARIO / 2010-2014
(48 MOIS)

SECTEURS : SERVICES D'HÉBERGEMENT
ET DE RESTAURATION,
PRINCIPALEMENT LES HÔTELS

Description du projet

Le projet UPSKILL de la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) a fourni une analyse de rentabilisation claire et convaincante pour la formation en compétences essentielles en milieu de travail. UPSKILL a utilisé un plan d'essai contrôlé aléatoire pour fournir des mesures fiables quant aux effets de la formation en compétences essentielles sur les aptitudes et le rendement au travail des travailleurs dans le secteur de l'hébergement de l'industrie touristique. Le projet a mobilisé 110 entreprises et rejoint 1 435 travailleurs dans huit provinces : l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, Terre-Neuve-et-Labrador, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et la Saskatchewan.

Compétences essentielles ciblées :



Projet pilote visant à mettre à l'essai les interventions axées sur l'alphabétisation et les compétences essentielles en milieu de travail – UPSKILL

ÉTAPES CLÉS :

L'élaboration de programmes d'études de haute qualité qui intègrent la formation en compétences essentielles dans les exigences de rendement liées aux professions a optimisé l'adéquation de la formation, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, et a accru leur mobilisation.

RÉSULTATS :

Le projet a débouché sur une analyse coûts-avantages et a permis d'estimer que les entreprises obtenaient en moyenne un rendement de 23 % sur leur investissement au cours de l'année suivant la formation donnée aux employés. Les entreprises ont connu une augmentation du niveau de satisfaction de la clientèle, des économies de coûts, des gains de productivité et une augmentation des revenus. Les employés ont affiché de meilleurs résultats en alphabétisation, un meilleur rendement au travail, un meilleur maintien au travail et une amélioration de leur santé et de leur bien-être.

QUE S'EST-IL PASSÉ DEPUIS 2014?

Les conseils sectoriels du tourisme au Canada utilisent désormais les programmes d'études UPSKILL.

AUTRES RESSOURCES :

- [Points saillants](#)
- [Rapport sommaire](#)
- [Rapport technique](#) (en anglais seulement)

SITES PILOTES :

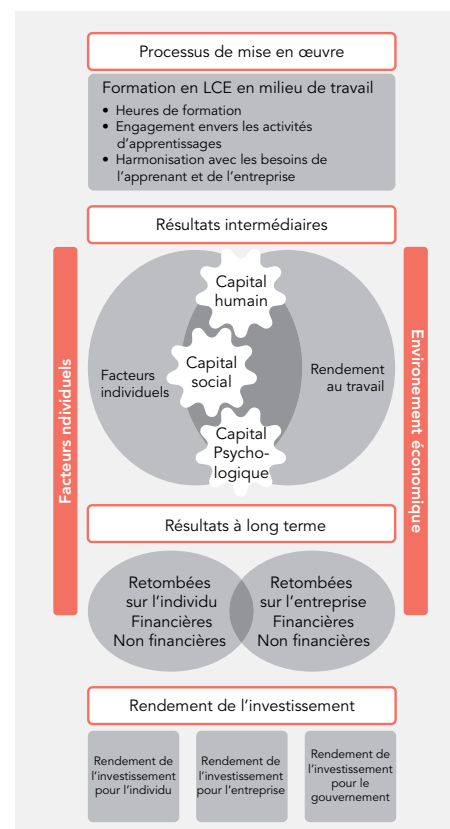
Alberta,
Colombie-Britannique,
Manitoba,
Terre-Neuve-et-Labrador,
Nouveau-Brunswick,
Nouvelle-Écosse, Ontario,
Saskatchewan



Coordonnées :

Société de recherche sociale appliquée (SRSA) | Tél. : 613-237-4311
55, rue Murray, bureau 400
Ottawa (Ontario) K1N 5M3 | srdc.org

Cadre de recherche UPSKILL



Employeurs

Collège Frontière

ONTARIO / 2012-2014
(36 MOIS)

SECTEURS : HÔTELLERIE, COMMERCE
DE DÉTAIL, EXTRACTION MINIÈRE,
CONSTRUCTION

Description du projet

Collège Frontière a créé un modèle d'alphabétisation et de compétences essentielles en milieu de travail suffisamment souple pour s'adapter à divers secteurs. Dix professeurs (instituteurs ouvriers) spécialisés ont été formés et déployés dans divers domaines en vue de travailler avec les employeurs à l'élaboration de programmes adaptés à leur milieu de travail à l'aide d'horaires adaptés et de programmes de perfectionnement des compétences ayant des objectifs et des outils d'apprentissage. De plus, Collège Frontière travaille avec plus de 500 organismes communautaires pour offrir un soutien novateur en matière d'alphabétisation et de calcul.

Instituteurs ouvriers

Un deuxième siècle d'apprentissage en milieu de travail

ÉTAPES CLÉS :

L'élaboration de lignes directrices pour les partenariats, y compris l'évaluation des besoins et la personnalisation des programmes, et campagne de promotion sur les avantages liés à l'amélioration du niveau d'ACE en milieu de travail. Sélection des instituteurs ouvriers s'appuyait sur une série de critères, pas nécessairement sur les diplômes d'enseignement : par exemple, les aptitudes à enseigner la gestion du temps, l'ingéniosité et l'adaptabilité. La prestation du programme était volontaire, confidentiel et proposé pendant les heures de travail rémunérées.

RÉSULTATS :

Entre 75% et 80 % des apprenants et 80 % des superviseurs interrogés ont fait état d'une amélioration non négligeable de leurs compétences. Les améliorations les plus notables portaient sur la communication (parler, écouter et comprendre), l'utilisation de documents et de la terminologie du milieu de travail, le travail d'équipe et la résolution de problèmes.

QUE S'EST-IL PASSÉ DEPUIS 2014?

Reconnaissant la valeur et l'impact de ce modèle, le ministère de l'Éducation du gouvernement du Yukon a apporté son soutien financier au projet d'alphabétisation et de compétences essentielles en milieu de travail par l'intermédiaire de son Cadre de référence concernant la main d'œuvre. Cette enveloppe vient s'ajouter aux importantes contributions en nature des employeurs participants eux-mêmes, dont Northern Vision Development et Canadian Tire.

AUTRE RESSOURCE :

- [Blogue du projet Un deuxième siècle d'apprentissage en milieu de travail du Collège Frontière](#)

SITES PILOTES :

Québec, Ontario,
Yukon,
Terre-Neuve
et Labrador



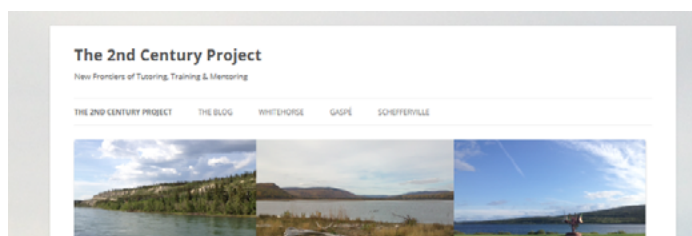
Coordonnées :

Collège Frontière | Tél. : 416-923-3591
Courriel : information@frontiercollege.ca
35, avenue Jackes, Toronto (Ontario)
M4T 1E2 | collegefrontiere.ca

« Le programme est devenu un élément essentiel du succès de notre entreprise. Il ne fait aucun doute qu'il contribue non seulement au développement des compétences de nos employés, ce qui les rend plus productifs, mais qu'il favorise également leur satisfaction professionnelle et fait de NVD un endroit où il fait bon travailler. »

Rich Thompson, PDG de
Northern Vision
Development

Compétences essentielles ciblées :



Employeurs

Corporation au bénéfice du
développement communautaire
Restigouche (CBDC
Restigouche)

NOUVEAU-BRUNSWICK / 2012-2016
(50 MOIS)

SECTEURS : FABRICATION ET
ADMINISTRATION/SERVICES

Description du projet

La CBDC Restigouche a élaboré un modèle de formation en ligne flexible (en anglais seulement) pour les travailleurs n'ayant pas ou ayant peu de compétences numériques ou un faible niveau d'alphabétisation, pour leur permettre d'utiliser les technologies de l'information et de la communication. Ce modèle a aidé les entreprises à gérer la formation directement sur le lieu de travail, permettant ainsi aux travailleurs de suivre la formation de façon autonome. Dix petites et moyennes entreprises (PME) ont mis à l'essai ce modèle de formation au Canada. La formation a amélioré les compétences numériques et les aptitudes des travailleurs, en particulier ceux dont le niveau d'alphabétisation était faible.

Compétences essentielles numériques au sein des petites entreprises rurales

ÉTAPES CLÉS :

Les partenariats transcanadiens ont soutenu les entreprises participantes et des travailleurs dans l'expérimentation de la formation partout au Canada. La CBDC Restigouche a recruté cinq instructeurs locaux de cinq provinces, chacun ayant une expertise en compétences essentielles, et s'est associée à des programmes et ministères provinciaux en matière de compétences essentielles.

RÉSULTATS :

Les apprenants ont considérablement amélioré leurs compétences numériques en terminant la formation. Au cours du premier atelier, les apprenants ayant le plus faible niveau d'alphabétisation ont affiché des améliorations plus importantes que ceux ayant un niveau d'alphabétisation plus élevé. Environ un quart des participants ont déclaré qu'ils utilisaient la plateforme en dehors de leur lieu de travail et de leurs heures de travail habituels, soit un taux deux fois supérieur à celui prévu par les modèles de formation en ACE traditionnels.

PROCHAINES ÉTAPES

Le gouvernement du Canada conclut un contrat avec la CBDC Restigouche pour donner accès à la formation en compétences numériques essentielles par l'intermédiaire de la plateforme Guichet-Emplois.

AUTRES RESSOURCES :

- [Points saillants](#)
- [Rapport final](#) (en anglais seulement)

SITES PILOTES :

Nouveau-Brunswick,
Nouvelle-Écosse,
Québec, Manitoba,
Alberta



Coordonnées :

Corporation au bénéfice du
développement communautaire
Restigouche (CBDC Restigouche)
Tél. : 506-753-3344 | 41, rue Water,
Campbellton (Nouveau-Brunswick)
E3N 1A6 | restigouchecbdc.ca

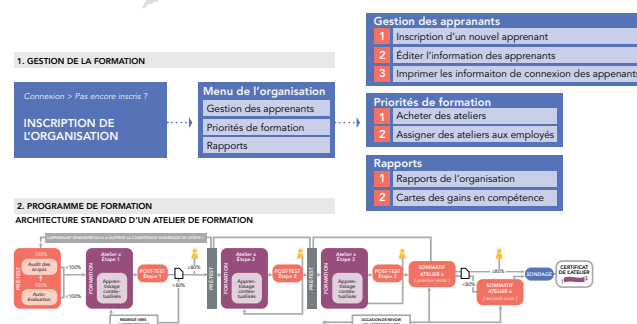
La participation à ce projet a non seulement permis d'améliorer les compétences numériques essentielles des employés, mais a également conduit une PME à soumettre une demande de financement pour intégrer les nouvelles technologies dans son milieu de travail. Cette PME a ensuite été en mesure d'intégrer à son milieu de travail les nouvelles technologies que les employés participants utilisent désormais dans leurs tâches quotidiennes. »

Un superviseur de la CBDC
Restigouche

Compétences essentielles ciblées :



Plateforme de formation en ligne



Excellence in Manufacturing Consortium of Canada (EMC)

ONTARIO / 2017-2021
(41 MOIS)

SECTEUR : FABRICATION

Description du projet

EMC élargit à l'échelle nationale un modèle de formation (en anglais seulement) visant à accroître l'alphabétisation, les compétences essentielles et les compétences comportementales (c.-à-d. la communication orale, le travail d'équipe, la capacité de raisonnement) des employés du secteur de la fabrication et à aider les entreprises manufacturières à accroître leur productivité et leur compétitivité.

Ce modèle cible les volets des professions de supervision et de production. La formation des superviseurs s'appuie sur des pratiques et des ressources efficaces de Harvard Business Publishing. Le projet évalue les compétences acquises par les employés au cours de la formation au moyen d'évaluations avant et après la formation.

EMC consulte également les employeurs du secteur de la fabrication et d'autres intervenants pour s'assurer que le modèle répond aux besoins actuels des employeurs dans tous les sous-secteurs manufacturiers et toutes les régions. EMC rassemblera les commentaires reçus dans le cadre de chaque projet pilote pour adapter son modèle en fonction des besoins et des recommandations.

Compétences essentielles ciblées :



L'essentiel de la fabrication

ÉTAPES CLÉS :

Afin d'offrir efficacement ses deux volets de formation, un volet destiné aux superviseurs et l'autre destiné aux employés de la production, plusieurs employeurs libèrent en même temps quelques employés afin de suivre la formation au lieu de demander à un seul employeur de libérer plusieurs employés. Cela permet d'obtenir de meilleurs résultats tout en minimisant la perte de productivité. Dans le cadre de ce projet, EMC est également en train d'élaborer et de valider un modèle de rémunération au rendement afin d'accroître la mobilisation des employeurs du secteur manufacturier à l'égard de la formation axée sur l'alphabétisation et les compétences essentielles.

RÉSULTATS :

Les apprenants des trois ateliers organisés jusqu'à présent ont affiché une amélioration de leurs compétences numériques essentielles comprise entre 34 et 37 points (sur l'échelle de 100 points de la plateforme). Lors du premier atelier, les apprenants ayant un faible niveau d'alphabétisation ont affiché un gain de compétences de 15 % supérieur (47,2 %) à ceux ayant un niveau d'alphabétisation supérieur (32,5 %), un écart statistiquement significatif. Les analystes de la Société de recherche sociale appliquée ont également constaté qu'environ 23 % des participants utilisaient la plateforme de formation en ligne du programme en dehors de leur lieu de travail et de leurs heures de travail habituelles (soit le double du taux prévu par les modèles de formation en alphabétisation et compétences essentielles traditionnels).

AUTRE RESSOURCE :

- [Portail sur les compétences et l'apprentissage d'EMC](#) (en anglais seulement)

SITES PILOTES :

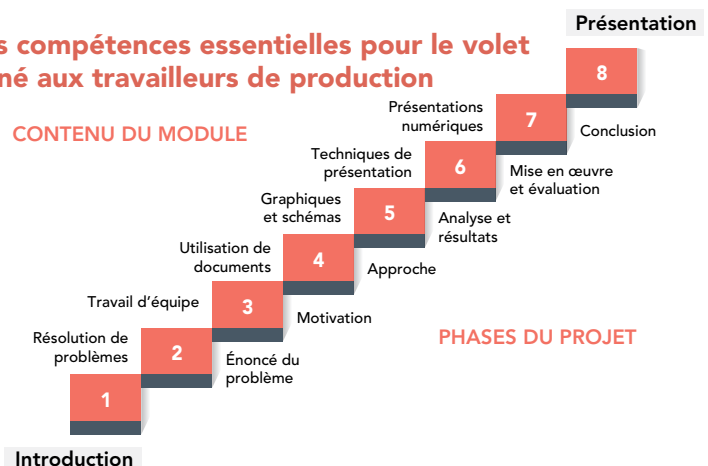
Île-du-Prince-Édouard,
Nouveau-Brunswick,
Ontario, Alberta,
Saskatchewan,
Colombie-Britannique



Coordonnées :

Excellence in Manufacturing Consortium of Canada (EMC) | Tél. : 519-376-0470
Courriel : info@emccanada.org
625, 2nd Avenue East, Owen Sound (Ontario) N4K 2G7 | emccanada.org

Les modules sur les compétences essentielles pour le volet de formation destiné aux travailleurs de production



Aperçu des projets axés sur les employeurs

Projet terminé

Workplace Education Manitoba Steering Committee (WEMSC)

JUMELER LES EMPLOYEURS AUX ADULTES EN TRANSITION (JEAT) (2012)

Le WEMSC a travaillé avec plus de 35 experts dans sept provinces et territoires du Canada à l'élaboration d'un modèle d'intervention et d'un guide d'orientation pour améliorer les compétences essentielles en milieu de travail des membres des Premières nations, des immigrants et des travailleurs âgés en cours de transition, que ce soit pour entrer pour la première fois dans le marché du travail ou pour progresser au sein de leur organisation. Grâce à ce projet, les employeurs ont mieux compris comment accéder à un bassin de candidats admissibles répondant à leurs besoins.

Projet terminé

Chambre de commerce du Canada

COMBLER LES LACUNES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES : TRACER LA VOIE POUR LES PETITES ENTREPRISES (2012-2013)

La Chambre de commerce du Canada a organisé un symposium d'une journée. Des représentants de 40 petites et moyennes entreprises et 35 intervenants de tout le pays ont participé à des discussions sur les mesures et les pratiques exemplaires visant l'amélioration du niveau d'alphabétisation et de compétences essentielles ainsi que la formation et le perfectionnement des compétences. Un rapport reprenant les résultats du symposium peut être consulté [ici \(en anglais seulement\)](#).

Projet terminé

Forum canadien sur l'apprentissage (FCA)

COÛTS ET AVANTAGES DE L'ACE: EXISTE-T-IL UNE ANALYSE DE RENTABILITÉ POUR LES EMPLOYEURS DES MÉTIERS? (2013-2014)

Le Forum canadien sur l'apprentissage (FCA) a mené des enquêtes nationales auprès des employeurs afin d'analyser la participation de ces derniers à la formation en compétences essentielles tout en déterminant le rendement du capital investi dans la formation. Des employeurs ayant offert et d'autres n'ayant pas offert de formations en compétences essentielles à leurs employés ont participé à ces enquêtes. Les employeurs en question provenaient de diverses régions, évoluaient dans divers secteurs et étaient à la tête d'entreprises de tailles diverses. Dans l'ensemble, les conclusions soutiennent l'analyse de rentabilisation de la formation. Pour chaque dollar investi, les employeurs avaient obtenu un rendement médian de 3,08 \$. Même les entreprises qui avaient réalisé des investissements plus importants (1 500 \$ ou plus) obtenaient quand même un rendement de 1,50 \$ pour chaque dollar investi.

Projet terminé

Excellence in Manufacturing Consortium (EMC)

RECHERCHE SUR L'ALPHABÉTISATION ET LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES EN MILIEU DE TRAVAIL (RACEMT) (2013-2015)

Le Consortium a examiné les résultats commerciaux et le rendement du capital investi de la formation axée sur l'alphabétisation et les compétences essentielles dans le secteur de la fabrication, et les facteurs qui contribuent à la formation efficace ainsi qu'au rendement positif du capital investi. Les conclusions semblent indiquer que les programmes de formation axés sur les compétences essentielles peuvent améliorer considérablement la confiance, la motivation et les capacités des participants, en particulier lorsqu'ils appliquent leurs apprentissages au travail et qu'ils effectuent un suivi avec des plans d'action.

Aperçu des projets axés sur les employeurs

Projet terminé

Trucking Human Resource Sector Council – Atlantic

COMPÉTENCES ESSENTIELLES ET SÉCURITÉ POUR L'INDUSTRIE DU CAMIONNAGE (2013-2015)

Le Trucking Human Resource Sector Council – Atlantic a mené une étude afin de comprendre l'impact des compétences essentielles sur la sécurité, le rendement et l'attitude à l'égard du travail, et de trouver des arguments en faveur de l'investissement des entreprises dans ces compétences essentielles à l'intention des camionneurs professionnels. Le projet a examiné les compétences en lecture, en calcul et en utilisation des documents et a constaté qu'un certain nombre de camionneurs professionnels affichaient de faibles compétences essentielles.

Au total, 91 camionneurs professionnels représentant 15 employeurs de six provinces ont participé au projet. Les principales conclusions de l'étude ont montré que :

1. Les conducteurs ayant de faibles compétences essentielles se sentaient plus incertains quant à leur capacité à conserver leur emploi, avaient moins confiance en eux lorsqu'il s'agissait d'exécuter les tâches liées à leur emploi, et étaient moins au courant des questions relatives à la sécurité.
2. Les employeurs signalaient une productivité moindre et des coûts liés à la sécurité plus élevés pour les conducteurs qui ne maîtrisaient pas les compétences essentielles.
3. La plupart des employeurs ont indiqué qu'ils ne proposaient pas de formation en compétences essentielles avant cette initiative, mais qu'ils étaient prêts à en proposer en se fondant sur cette étude.

L'étude a prouvé que le rendement des investissements dans la formation et a démontré une amélioration du rendement des camionneurs était directement lié au perfectionnement de leurs compétences essentielles. L'amélioration des compétences essentielles des camionneurs avait également une incidence positive sur leur attitude à l'égard de leur emploi. Une boîte à outils a été créée pour répondre aux besoins en matière de compétences essentielles dans l'industrie du camionnage.

Projet terminé

Corporation au bénéfice du développement communautaire Restigouche (CBDC Restigouche)

ALPHABÉTISATION, COMPÉTENCES ESSENTIELLES ET PERFORMANCES EN ENTREPRISES (2013-2018)

La CBDC Restigouche a mené une étude sur l'impact des investissements dans la formation en alphabétisation et en compétences essentielles et la réussite des petites entreprises du secteur manufacturier. Elle a élaboré les profils d'alphabétisation et de compétences essentielles de 560 employés provenant de 22 entreprises disséminées dans tout le Canada, y compris dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire. La CBDC a utilisé le nouvel outil d'évaluation internationale, Éducation et compétences en ligne, lié au Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) de l'OCDE. L'organisme a également créé un outil de surveillance qui pourra être utilisé par les petites entreprises pour prendre des décisions concernant des investissements dans l'alphabétisation et les compétences essentielles afin d'améliorer leur rendement.

Projet terminé

Alberta Workforce Essential Skills Society (AWES)

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE SERVICES ENVIRONNEMENTAUX : APPROCHE FONDÉE SUR LA FINANCE SOCIALE (2013-2018)

L'AWES a mis au point une approche de financement social basée sur l'incitation par laquelle les employeurs investissaient dans la formation en alphabétisation et en compétences essentielles pour les travailleurs. La société a travaillé en partenariat avec trois employeurs, Chapman's, THK Rhythm Automotive et Cosmetics Laboratories, a mobilisé 290 travailleurs et a examiné le rendement du capital investi. Bien que le recrutement d'employeurs s'est heurté à certaines difficultés en raison des risques d'investissement, le modèle de développement des compétences a permis de démontrer aux employeurs l'acquisition des compétences de manière mesurable aux fins de remboursement, et l'une de ces entreprises continue à offrir une formation continue en utilisant ce modèle, même sans remboursement.

Aperçu des projets axés sur les employeurs

Projet en cours

ABC Life Literacy Canada

UP SKILLS FOR WORK: WORKPLACE ACTIVATION (2018-2019)

Le programme UP Skills for Work d'ABC Life Literacy Canada a préparé les apprenants ayant des compétences comportementales reliées au travail au moyen d'ateliers interactifs et gratuits. Le projet Workplace Activation a permis d'améliorer le programme en intégrant les compétences essentielles au programme d'études et en élargissant la prestation aux milieux de travail. ABC Life Literacy Canada s'est associée à 15 employeurs dans 5 provinces pour expérimenter la nouvelle formation auprès de plus de 200 apprenants au travail.

Projet en cours

SavoirSphère Canada Inc.

RENFORCER LES COMPÉTENCES ET LA PORTÉE : HABILITER LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES À PARTICIPER AUX POSSIBILITÉS DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT (2017-2020)

SavoirSphère élabore un programme bilingue de perfectionnement des compétences pour améliorer la gestion des affaires et des pratiques d'approvisionnement concurrentiel des petites et moyennes entreprises au Canada atlantique et en Colombie-Britannique. SavoirSphère expérimente un programme, Chaîne d'approvisionnement 1-2-3, avec 195 petites et moyennes entreprises des secteurs « transformation des aliments et des boissons » et « technologies océaniques et défense ». Le programme, ainsi que le matériel bilingue lié à ses modules d'apprentissage interactifs, est entièrement personnalisable et prêt à être utilisé dans d'autres secteurs et régions.

Projet en cours

Corporation au bénéfice du développement communautaire Restigouche (CBDC Restigouche)

MODÈLE DE FORMATION PERSONNALISÉ (ACE) EN LIGNE LIÉ AUX EMPLOIS DU SECTEUR DE LA FABRICATION (2017-2021)

La CBDC Restigouche conçoit actuellement un portail en ligne sur les compétences essentielles en milieu de travail pour aider les fabricants canadiens. La CBDC Restigouche a conçu un ensemble personnalisable de composantes et d'outils de formation en compétences essentielles pour améliorer les compétences de la main-d'œuvre de la chaîne d'approvisionnement et permettre aux entreprises d'innover et de rester compétitives. Elle envisage de mettre à l'essai le portail et la formation auprès de 360 employés et de 18 employeurs du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec et de l'Ontario.

Projet en cours

Coalition de l'alphabétisation du Nouveau-Brunswick

L'ALPHABÉTISATION ET LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES AU TRAVAIL DANS LES COLLECTIVITÉS CÔTIÈRES RURALES (2018-2021)

La Coalition de l'alphabétisation du Nouveau-Brunswick élabore actuellement une formation mixte (en ligne, en classe et sur place) en compétences essentielles pour aider les employeurs du secteur de la pêche. Renforcer le lien entre les personnes à faible revenu et le marché du travail en améliorant leur niveau d'alphabétisation et leurs compétences essentielles tout en leur offrant une formation liée à l'emploi permettra de relever les défis liés à la main-d'œuvre dans cette industrie, y compris ceux relatifs aux postes vacants, aux pénuries de compétences et au vieillissement de la main-d'œuvre. La coalition : travaillera avec 12 employeurs pour former un total de 48 gestionnaires/superviseurs. La formation sera testée auprès de 96 employés à faible revenu, sous-employés ou chômeurs et proposera des stages rémunérés à ceux qui termineront la formation.

Aperçu des projets axés sur les employeurs

Projet en cours

Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)

RÉUSSIR AU TRAVAIL! MODÈLE D'EMPLOYABILITÉ ET DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES POUR LES EMPLOIS DANS LE SECTEUR DE LA FABRICATION DE PRODUITS ALIMENTAIRES (2017-2021)

CTAC s'inspire d'un modèle de formation réussi en alphabétisation et en compétences essentielles pour élaborer une formation à l'échelle de l'industrie pour accroître et maintenir un bassin de candidats qualifiés à la disposition des employeurs du secteur de la fabrication de produits alimentaires. FPSC expérimente ce modèle auprès de 540 apprenants en Colombie-Britannique, en Alberta, au Manitoba, en Ontario, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse.

Projet en cours

Digital Nova Scotia (DNS) et Bluedrop

OFFRES D'EMPLOI : MISE À L'ESSAI D'INNOVATIONS D'APPRENTISSAGE POUR COMBLER LES LACUNES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES AU SEIN DU SECTEUR DES TIC (2019-2022)

DNS et Bluedrop conçoivent actuellement de la formation en ligne à rythme libre pour les Autochtones, les femmes, les jeunes, les immigrants, les communautés de langue officielle en situation minoritaire et d'autres groupes sous-représentés dans le secteur des technologies de l'information et des communications. Le projet mobilisera des employeurs de Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve-et-Labrador pour déterminer les compétences essentielles nécessaires pour leurs postes vacants et proposer des formations à leurs employés actuels ou potentiels. DNS et Bluedrop élaboreront également un outil de suivi des compétences pour gérer l'acquisition et la validation des compétences essentielles, professionnelles et techniques ainsi qu'un outil d'autoévaluation pour les personnes. Ce projet a pour but d'accroître les offres de formation pour les employés et les personnes qui souhaitent travailler dans le secteur des technologies de l'information et des communications.

Projet en cours

Ministère de la Main-d'œuvre et des Études supérieures – Éducation postsecondaire et permanente

RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES EN MILIEU DE TRAVAIL PAR LE GOUVERNEMENT DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD (2019-2023)

Le Ministère de la Main-d'œuvre et des Études supérieures de l'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.), en partenariat avec Workplace Learning PEI, élabore une certification de compétences essentielles en milieu de travail pour les personnes ayant un faible niveau de compétences essentielles et d'employabilité. Ce projet contribuera à remédier à la pénurie de travailleurs qualifiés à l'Î.-P.-É. en favorisant l'intégration de l'alphabétisation et de l'enseignement des compétences essentielles par les employeurs sur le lieu de travail et en proposant une certification digne de confiance et reconnue par les employeurs.

8.7 Apprentis

Le saviez-vous?

Les compétences en calcul aideront les électriciens de construction :

- à déterminer l'emplacement correct des boîtes de distribution à l'aide d'un ruban à mesurer;
- à estimer le temps et le matériel nécessaires à la réalisation d'une tâche donnée;
- à calculer la quantité moyenne d'électricité utilisée dans un bâtiment;
- à utiliser des formules pour concevoir ou modifier des installations électriques.

Les compétences en alphabétisation aideront les plombiers :

- à lire les avis de santé et de sécurité;
- à lire un texte pour comprendre les données scientifiques liées à la plomberie, comme les propriétés de l'eau, des métaux et des alliages;
- à remplir des rapports d'incidents liés aux accidents du travail.

Les employeurs sont à la recherche :

- d'une bonne éthique de travail;
- de bonnes compétences en alphabétisation (y compris l'orthographe, la grammaire et la ponctuation);
- de compétences comportementales, comme les compétences interpersonnelles et le travail en équipe.

Les métiers jouent un rôle crucial dans l'économie canadienne, un Canadien sur cinq travaillant dans des métiers spécialisés et des professions connexes. Toutefois, les départs à la retraite prévus en raison du vieillissement de la population canadienne entraîneront une perte importante de compétences et d'expérience dans les métiers et feront augmenter la demande de gens de métier qualifiés. Cela viendra s'ajouter aux nouveaux défis découlant de l'utilisation accrue de la technologie et de l'automatisation qui exigent des travailleurs qu'ils disposent de compétences essentielles solides.

Il est largement admis que l'apprentissage constitue une approche éprouvée pour enseigner les compétences requises répondant aux normes de l'industrie, grâce à une combinaison de formation en cours d'emploi et de formation technique en classe. La formation en apprentissage et la reconnaissance professionnelle sont un système axé sur l'industrie qui relève des provinces et territoires, mais le gouvernement du Canada a néanmoins un rôle à jouer afin d'assurer une offre efficace de travailleurs qualifiés, mobiles et accrédités, qui accompagne les besoins du marché du travail.

La recherche a démontré que les faibles niveaux de compétences essentielles et d'alphabétisation continuent de représenter un obstacle important chez certains apprentis qui ont du mal à réussir les examens de métiers pour devenir des compagnons certifiés. Cette situation est plus préoccupante chez certaines populations vulnérables, comme les Autochtones, les personnes ayant un handicap et les nouveaux arrivants, parmi lesquelles de faibles niveaux d'alphabétisation et de compétences essentielles sont plus prévalents.

La plupart des professions exigent des travailleurs qu'ils possèdent des compétences de niveau 3 sur 5 ou plus en lecture, en rédaction et en résolution de problèmes, comme mesurées par le Programme international pour l'évaluation des compétences des adultes de l'OCDE. Les données indiquent que les apprentis possédant des compétences de niveau 3 ou plus auront plus de chances de terminer une formation technique, ce qui se traduira par un meilleur rendement du capital investi pour les entreprises.



Le gouvernement du Canada investit des sommes importantes dans l'apprentissage et les métiers spécialisés par l'intermédiaire du programme du Sceau rouge, qui établit des normes pour évaluer les compétences des gens de métiers partout au Canada. Le Programme est un partenariat entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires, qui sont responsables de la formation en apprentissage et de la reconnaissance professionnelle dans leur champ de compétence. L'industrie participe grandement au développement de la norme nationale de chaque métier. Ces normes et ces examens sont utilisés pour délivrer les mentions Sceau rouge aux personnes de métier dans tout le pays. La norme professionnelle de chaque métier comprend désormais une section qui décrit comment chacune des compétences essentielles est utilisée dans ce métier.

- Le programme du Sceau rouge compte 56 métiers.
- 79 % de tous les apprentis inscrits exercent un métier faisant partie du programme Sceau rouge.
- Plus de 25 000 mentions Sceau rouge sont délivrées chaque année.

L'économie canadienne a tout à gagner lorsque les apprentis terminent leur formation et viennent combler les pénuries de compétences observées dans les métiers. La sensibilisation accrue à la valeur des compétences essentielles dans l'apprentissage a permis aux provinces et aux territoires de trouver de nouvelles façons d'intégrer ces compétences essentielles dans leurs systèmes d'apprentissage. Le BACE continue de soutenir les projets qui soulignent l'importance d'intégrer les compétences essentielles à la formation en apprentissage, comme en témoignent les exemples de projets financés par le passé et aujourd'hui.



« La place de plus en plus importante qu'occupe la technologie change la nature des emplois, et les personnes ont besoin de niveaux de compétences plus élevés pour faire leur travail, voire pour conserver leur emploi. [...] la formation en apprentissage, qu'elle soit pratique ou théorique, exigera un niveau plus élevé de connaissances en informatique que par le passé, car on demandera aux apprentis de trouver les codes et les règlements en ligne et d'utiliser des téléphones intelligents, des applications et des tablettes. »

Rapport du Forum canadien sur l'apprentissage

Apprentis

Elizabeth Fry Society of Greater Vancouver (EFry)

COLOMBIE-BRITANNIQUE / 2008-2010
(24 MOIS)

SECTEUR : MÉTIERS

Description du projet

L'Elizabeth Fry Society of Greater Vancouver (Efry) soutient les femmes, les filles et les enfants à risque qui ont des démêlés ou qui sont affectés par la justice. L'Efry a développé le premier programme d'alphabétisation et de formation en compétences essentielles pour aider les délinquantes à atteindre le niveau 1 d'apprentie couvreuse, qui comprenait un stage de trois mois obtenu grâce à la Roofing Contractors Association of British Columbia. Le programme comprenait un apprentissage par l'expérience qui allait au-delà des compétences essentielles et qui incluait le conditionnement physique et la nutrition. À la fin de la formation, les apprenantes ont obtenu un certificat d'apprentissage interprovincial de niveau 1 en toiture, ce qui leur a permis de poursuivre leur parcours et de devenir des couvreuses qualifiées en trois ans.

Chez toit

Alphabétisation, compétences essentielles et emplois pour les femmes marginalisées et socialement exclues

ÉTAPES CLÉS :

L'étroite collaboration avec la Roofing Contractors Association of British Columbia a permis à ces femmes de faire des stages dont la rémunération correspondait à près de deux fois le salaire minimum et qui débouchaient sur des emplois à temps plein. Par ailleurs, ces femmes ont reçu le certificat Sceau rouge de niveau 1 ainsi que des subventions incitatives pour poursuivre leur apprentissage. En tant que participants au comité de projets, les organismes aux services des femmes fournissaient des conseils précieux pour l'élaboration du programme d'études, en le peaufinant pour qu'il réponde aux besoins des femmes.

RÉSULTATS :

Sept des 20 femmes du premier cycle et cinq des 21 femmes du deuxième cycle ont terminé le programme et obtenu leur certificat de couvreuse. Un suivi mené auprès de 20 femmes a révélé qu'elles occupaient toutes un emploi, soit 11 dans les métiers de la toiture et 9 dans d'autres métiers. Une évaluation des gains de revenu attribuables à la formation a révélé que le revenu total avant le programme était de 220 800 \$ et le revenu total après le programme était de 377 800 \$, ce qui représente une augmentation de 71,11 %.

QUE S'EST-IL PASSÉ DEPUIS 2010?

D'autres régions ont adopté le modèle de formation de l'Efry. La Société Elizabeth Fry du Québec a développé un programme de formation d'assistants culinaires agréé par une association culinaire du Québec. L'association minière du Yukon a négocié avec l'autorité responsable de l'apprentissage pour financer un programme semblable.

SITE PILOTE :

Colombie-Britannique



Coordonnées :

Elizabeth Fry Society of Greater Vancouver (EFry) | Tél. : 604-520-1166
Courriel : info@elizabethfry.com
402, rue Columbia E., New Westminster
(Colombie-Britannique) V3L 3X1

Compétences essentielles ciblées :



Apprentis

Forum canadien sur l'apprentissage (FCA)

ONTARIO / 2010-2012
(18 MOIS)

SECTEURS : MÉTIERS ET
APPRENTISSAGE

Description du projet

Le Forum canadien sur l'apprentissage (FCA) a évalué l'efficacité des outils et des ressources élaborés par EDSC en matière d'alphabétisation et de compétences essentielles. Le but était de faire connaître davantage les ressources aux fournisseurs tout en renforçant la capacité à élaborer de la formation efficace pour les apprenants autochtones souhaitant s'inscrire à un programme d'apprentissage ou déjà inscrits à un tel programme. Ce projet a permis de mettre sur pied un groupe de travail composé de représentants des signataires d'accords liés au Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones, lesquels ont guidé les activités du projet et organisé des ateliers dans tout le pays pour recueillir les commentaires des fournisseurs de services des Premières nations, inuits et métis.

Compétences essentielles ciblées :



Promouvoir et évaluer les outils d'apprentissage axés sur les compétences essentielles dans les collectivités autochtones

ÉTAPES CLÉS :

Le Forum canadien sur l'apprentissage (FCA) a utilisé une approche consultative dans la conception et la prestation des ateliers, ce qui a permis de veiller à ce que les bons participants soient impliqués. Pour obtenir une représentation équilibrée, des signataires d'accords liés au Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones ont été choisis, avec une représentation régionale, des partenaires locaux ainsi qu'une combinaison d'emplacements urbains et ruraux pour les trois groupes autochtones. En raison de la forte demande, le FCA a organisé 29 ateliers, dépassant l'objectif initial qui était fixé à six ateliers.

RÉSULTATS :

Le FCA a élaboré un guide à l'intention des fournisseurs de services pour intégrer les compétences essentielles dans la formation en apprentissage des Autochtones. Le FCA a animé des ateliers dans tout le Canada auxquels ont participé plus de 400 personnes. Les fournisseurs de services ont fait part, dans le cadre d'évaluations postérieures aux ateliers, d'une sensibilisation et d'une utilisation accrues des ressources à leur disposition.

Pratiques prometteuses en évaluation des compétences essentielles :

- Les questions d'évaluation doivent utiliser des exemples pertinents sur le plan culturel.
- Il faut envisager des expériences de la vie qui permettent aux apprenants autochtones d'acquérir des compétences essentielles et non seulement des expériences de travail.
- Il faut bâtir sur les forces existantes en compétences essentielles et suivre le travail afin que les apprenants puissent voir que leurs compétences s'améliorent.
- Il faut guider l'apprenant lorsqu'il utilise des outils ou procède à une intervention. Sinon, la situation peut être écrasante et l'apprenant peut se décourager.
- Tout plan d'action doit comporter des buts atteignables dans un délai précis.

QUE S'EST-IL PASSÉ DEPUIS 2012?

Le FCA a rédigé un guide sur l'intégration des compétences essentielles dans l'apprentissage et a préparé un rapport final. Ces deux documents sont accessibles sur son site Web.

Après ce projet, les participants aux ateliers ont collaboré avec le FCA pour organiser deux forums de consultation des employeurs dans les réserves de Communautés des Premières Nations.

AUTRE RESSOURCE :

- [Rapport final](#) (en anglais seulement)

SITES PILOTES :

Nouveau-Brunswick,
Québec, Ontario,
Colombie-Britannique, Yukon



Coordonnées :

Tél. : 613-235-400
Courriel : info@caf-fca.org
116, rue Albert, bureau 812, Ottawa
(Ontario) K1P 5G3 | caf-fca.org

Métis Nation British Columbia (MNBC)

COLOMBIE-BRITANNIQUE / 2010-2012
(24 MOIS)

SECTEURS : CHARPENTERIE ET
ARTS CULINAIRES

Description du projet

La Métis Nation British Columbia (MNBC) s'efforce de créer des possibilités pour les communautés métisses en mettant en œuvre des programmes et des services socioéconomiques adaptés à leur culture. La MNBC est partenaire du programme Essential Skills for Aboriginal Futures et a contribué à la prestation de ce programme en aiguillant des clients, en menant des campagnes de promotion, en recrutant des employeurs, en conseillant le personnel et en apportant des contributions financières.

Pour améliorer les niveaux de compétences essentielles et les taux de réussite des apprenants métis, la MNBC s'est associée au Collège Douglas pour adapter un programme d'études en compétences essentielles de manière à ce qu'il soit culturellement pertinent pour les apprenants métis dans les secteurs de la charpenterie et des arts culinaires. Le test des compétences essentielles en milieu de travail (TOWES) a été utilisé pour effectuer des évaluations avant et après la formation et déterminer ainsi les gains de compétences.

Les résultats du projet ont été communiqués aux organisations autochtones de tout le Canada.

Compétences essentielles ciblées :



Compétences essentielles pour les métiers

ÉTAPES CLÉS :

L'un des principaux facteurs du succès du projet a été le programme d'études culturellement adapté et l'accent qui a été porté sur le caractère global et solidaire de la prestation du programme. Cela a permis d'offrir des possibilités concrètes aux apprenants et de surveiller leurs progrès et leurs difficultés. Un partenariat solide a permis aux apprenants de participer à la conférence 2011 Canadian Conference, à Vancouver. De plus, le partenariat étroit noué avec la communauté métisse a assuré la participation des apprenants métis des communautés éloignées et de ceux qui sont déconnectés de leur famille et qui, autrement, ne seraient pas en mesure de participer aux cérémonies et aux pratiques culturelles des Métis.

RÉSULTATS :

Les apprenants métis ont augmenté leur niveau de compétences essentielles après avoir participé à la formation. Les taux d'achèvement se sont également améliorés et le taux de maintien a augmenté pendant toute la durée du projet. Les apprenants qui ont choisi de poursuivre des études dans l'industrie culinaire (programme Professional Cook Level 1) ont tous réussi ce programme et l'ont terminé, obtenant certains des meilleurs résultats.

QUE S'EST-IL PASSÉ DEPUIS 2012?

La nation Stó:ló, dans la vallée du Fraser, offre actuellement le programme intitulé Stó:ló Aboriginal Skills Employment Training Culinary Arts Program (en anglais seulement), qui s'appuie sur le programme Culinary Hospitality Opportunities Program (CHOP) élaboré par la MNBC.

SITE PILOTE :

Colombie-Britannique



Coordonnées :

Métis Nation of British Columbia
unité 107-5668, rue 192, Surrey
(Colombie-Britannique) V3S 2V7
Tél. : 604-557-585 | mnb.ca

Apprentis

Workplace Learning PEI Inc.
(WLPEI)

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD / 2018-2019
(12 MOIS)

SECTEUR : CONSTRUCTION

Description du projet

Les entreprises de construction de l'Î.-P.-É. ont souvent du mal à trouver, à attirer et à conserver de nouveaux employés, et les nouveaux employés n'ont souvent pas les compétences essentielles nécessaires pour occuper les postes en question. Afin de combler ces pénuries de compétences et d'accroître la main-d'œuvre qualifiée à l'Î.-P.-É., WLPEI a mené une analyse des besoins de formation dans le secteur de la construction. Ce projet a analysé l'offre et la demande en compétences essentielles, a recensé les lacunes et a recommandé un modèle de formation pour combler ces lacunes.

Une analyse des besoins en matière de formation :

Compétences essentielles dans le secteur de la construction de l'Î.-P.-É.

ÉTAPES CLÉS :

WLPEI a effectué une revue documentaire, avant de procéder à des entrevues sur place (d'environ 1,5 à 2 heures) avec les gestionnaires et les propriétaires de 30 entreprises du secteur de la construction à l'Île-du-Prince-Édouard. Cette approche a assuré que les résultats reflétaient les préoccupations réelles de ce secteur. Le comité directeur a apporté des idées, des conseils et du soutien pour la conception, l'analyse et les résultats du projet.

RÉSULTATS :

Les entreprises ont indiqué que leurs problèmes les plus urgents étaient la mobilisation des employés, le perfectionnement des compétences, la gestion des différences générationnelles, le recrutement et le maintien en poste, et la formation rapide de travailleurs autonomes et disposant de toutes les qualifications nécessaires. Les entreprises de construction ignoraient pour la plupart les problèmes considérables causés par le manque de compétences essentielles de leurs employés. Souvent, ils n'avaient pas non plus les capacités leur permettant de former leurs employés pour ces compétences. Un programme de mentorat structuré destiné aux apprentis a été recommandé, fondé sur un modèle utilisé par Construforce (également financé par le BACE). Ce modèle résoudrait les questions de calendrier et de pertinence qui peuvent poser des difficultés avec la formation traditionnelle. Le projet confirme qu'un mentorat structuré peut résoudre des problèmes fondamentaux liés aux compétences propres à l'emploi, mobiliser les jeunes et favoriser l'éthique de travail et le perfectionnement professionnel. Un mentorat structuré devrait produire des résultats pour les entreprises de construction, et particulièrement pour celles de petite taille. Les résultats définitifs seront disponibles une fois le projet terminé.

PROCHAINES ÉTAPES

WLPEI communique avec l'industrie de la construction pour évaluer leur niveau de sensibilisation à l'égard des résultats du projet. WLPEI est également à la recherche de possibilités en vue de mettre en œuvre le modèle de mentorat structuré.

Coordonnées :

Workplace Learning PEI Inc. (WLPEI) | Tél. : 902-368-6498
40, croissant Enman, Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard) C1E 1E6
workplacelearningpei.com

Compétences essentielles ciblées :



Apprentis

ConstruForce Canada

ONTARIO / 2017-2021
(48 MOIS)

SECTEUR : CONSTRUCTION

Description du projet

Le mentorat est important pour la formation de la prochaine génération de compagnons qualifiés. Il repose sur de solides compétences essentielles, particulièrement des compétences comportementales. Actuellement, des incohérences et des problèmes de qualité existent dans la prestation du mentorat. Pour combler cette lacune et augmenter les taux d'achèvement de l'apprentissage dans le secteur de la construction, ConstruForce, en collaboration avec SkillPlan et la Société de recherche sociale appliquée, élabore actuellement une formation qui intégrera les compétences essentielles aux structures de mentorat existantes. Le but est d'améliorer la qualité du mentorat et le développement des compétences ainsi que la productivité à long terme des apprentis et des compagnons et, au bout du compte, les résultats organisationnels. L'évaluation du projet comprendra une évaluation du rendement du capital investi.

Améliorer la productivité et le développement des compétences dans le secteur de la construction grâce au mentorat

ÉTAPES CLÉS :

Les partenariats solides noués par ConstruForce avec les employeurs, les groupes syndicaux et les associations industrielles, lui ont permis de mobiliser un large éventail de propriétaires, d'entrepreneurs, de fournisseurs de main-d'œuvre et d'associations du secteur de la construction et de collaborer continuellement avec eux. ConstruForce a réalisé une évaluation des besoins organisationnels dans le cadre de laquelle les employeurs ont exprimé l'importance d'une culture solidement ancrée dans le mentorat. Cette évaluation a cerné les besoins des entreprises ainsi que les lacunes en matière de compétences des apprentis et des compagnons afin de déterminer un langage commun permettant de communiquer avec les travailleurs et les entrepreneurs. Cela a suscité l'adhésion et l'augmentation du nombre d'entreprises désireuses de participer. L'éventail des entreprises de construction participant à ce projet est très large et comprend des entreprises commerciales, institutionnelles et industrielles de toutes tailles. Les contributions en nature de ces entreprises sont essentielles au succès du programme puisqu'elles permettent aux apprentis et aux mentors de participer à la formation en cours d'emploi.

RÉSULTATS :

ConstruForce s'attend à ce que plus de 1000 personnes de métier participent au programme et préparera plus de 100 formateurs à offrir ce programme de mentorat dans tout le pays. Les outils élaborés comprennent des guides de formation pour les mentorés et les mentors, des séquences vidéo sur le mentorat (p. ex. « Mentorship Alliance », vidéo en anglais seulement) ainsi qu'une application intitulée « Mentorship Advantage » (qui sera bientôt lancée). Les mentorés, les mentors et les superviseurs utiliseront l'application mobile pour suivre les progrès de la formation.

PROCHAINES ÉTAPES

Une fois ce projet terminé, ConstruForce s'attend à ce que les employeurs continuent d'utiliser le modèle dans leur organisation à plus grande échelle. Une fois le projet terminé, l'application et les autres outils conçus continueront d'être accessibles moyennant des frais.

SITES PILOTES :

Terre-Neuve-et-Labrador,
Nouveau-Brunswick,
Québec, Ontario, Manitoba,
Saskatchewan, Alberta,
Colombie-Britannique



Coordonnées :

ConstruForce Canada | Tél. : 613-569-5552
Courriel : info@buildforce.ca
220, avenue Laurier Ouest, bureau 1150
Ottawa (Ontario) K1P 5Z9
buildforce.ca/fr

Compétences essentielles ciblées :



Six éléments de formation pour le mentorat



Compétences pour les apprentis (mentorés)

Compétence 1	Communication efficace
Compétence 2	Écoute active
Compétence 3	Poser des questions
Compétence 4	Recevoir des rétroactions
Compétence 5	Apprentissage proactif
Compétence 6	Fixer des objectifs

Apprentis

Bow Valley College

ALBERTA / 2017-2021
(48 MOIS)

SECTEUR : MÉTIERS

Description du projet

Le Bow Valley College fait preuve de leadership concernant l'évaluation, la formation et la recherche dans le domaine des compétences essentielles. En 2004-2005, le Bow Valley College et le Northern Alberta Institute of Technology ont élaboré et essayé un modèle visant à aider les apprentis de première année à réussir leur formation technique en déterminant leurs lacunes en matière de compétences dès le début de leur programme et en leur proposant de la formation axée sur les compétences essentielles avant de passer à la formation technique. Le Bow Valley College fait fond sur ce modèle en mettant l'approche à l'essai à l'échelle nationale, notamment en l'élargissant par l'intermédiaire d'une ressource éducative librement accessible en ligne. Le projet évaluera le rendement du capital investi dans la formation. TOWES sera utilisé pour mener une évaluation des compétences essentielles acquises avant et après la formation.

Compétences essentielles ciblées :



Améliorer les compétences en lecture et en utilisation de documents pour améliorer les taux de réussite de formation des apprentis

(Compétences essentielles pour les apprentis)

ÉTAPES CLÉS :

Afin de faire connaître le projet et d'obtenir l'adhésion des intervenants, le Bow Valley College a consulté de nombreux intervenants dans le cadre de conférences nationales. Il a également proposé de former les instructeurs dans chaque emplacement pilote au lieu de réunir tous les instructeurs du pays pour une séance d'une journée, comme prévu. Cette approche a permis de s'assurer qu'un plus grand nombre d'instructeurs participait à la formation. L'identification des apprenants à risque est généralement problématique en raison de la difficulté à prévoir une longue évaluation (de 2 à 3 heures) au début du programme. Pour régler la situation, le Bow Valley College a créé un test de dépistage de 60 à 75 minutes.

RÉSULTATS ATTENDUS :

Le Bow Valley College s'adressera à 355 participants se classant à un niveau inférieur au niveau 3 à l'évaluation TOWES pour l'inscription à la formation et formera des instructeurs pour enseigner les compétences essentielles aux préapprentis et aux apprentis.

PROCHAINES ÉTAPES

Une fois le projet terminé, le Bow Valley College proposera gratuitement sur son site Web le matériel et les outils pédagogiques bilingues qu'il a mis au point.

SITES PILOTES :

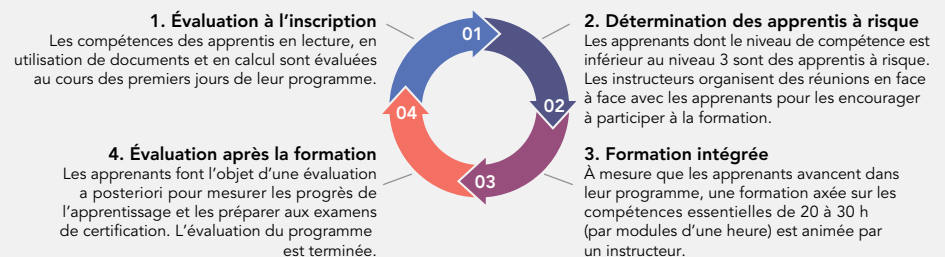
Ontario,
Saskatchewan,
Colombie-
Britannique



Coordonnées :

Tél. : 403-410-1558 | Courriel : appliedresearch@bowvalleycollege.ca
345, 6e Avenue, Calgary (Alberta)
T2G 4V1 | bowvalleycollege.ca

Modèle des compétences essentielles intégrées



Compétences essentielles



Aperçu des projets axés sur les apprentis

Projet terminé

Wellington County Learning Centre

TERMINER UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE : SURMONTER LES OBSTACLES (2008-2009)

Le Wellington County Learning Centre a élaboré des ressources en ligne pour naviguer dans le système d'apprentissage, qui comprend le choix d'un métier, la détermination des niveaux d'alphabétisation et des compétences essentielles nécessaires et l'élimination des obstacles à la formation en apprentissage dans les emplois de premier échelon dans les secteurs des services, de la construction, du transport et de la fabrication. Le Wellington County Learning Centre a conçu des outils pédagogiques aux fins d'utilisation par les apprenants adultes ou par les programmes ou d'organismes d'alphabétisation. Ce projet visait les apprenants peu qualifiés et les a aidés à comprendre les compétences essentielles requises pour des métiers particuliers.

Projet terminé

Forum canadien sur l'apprentissage (FCA)

LE LIEN DE CAUSALITÉ ENTRE L'ACE, ET LES RÉSULTATS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS CANADIENS (2013-2015)

À l'aide de diverses méthodologies et de sources de données multiples (le Programme d'évaluation internationale des compétences des adultes [PEICA], le recensement canadien et l'Enquête nationale auprès des diplômés), le FCA a créé une mesure statistique concernant la relation entre le niveau d'alphabétisation et de compétences essentielles et les résultats sur le marché du travail (p. ex. participation à la population active, emploi et salaires horaires) des travailleurs canadiens. Le projet se penchait plus particulièrement sur les sous-groupes, notamment les compagnons, les Autochtones, les immigrants et les personnes en situation de handicap. Les données obtenues dans le cadre de ce projet ont démontré les avantages de la formation en alphabétisation et en compétences essentielles sur les revenus des travailleurs et des apprentis, et ont permis une analyse de rentabilisation pour les investissements dans la formation en compétences essentielles.

Projet terminé

Collège Frontière

ALPHABÉTISATION ET COMPÉTENCES ESSENTIELLES POUR LES MÉTIERS DU BÂTIMENT (2014-2017)

Ce projet a été mené en partenariat avec les Syndicats des métiers de la construction du Canada et visait à remédier au faible taux d'achèvement des apprentis au Canada en proposant un soutien adapté ciblant les obstacles liés aux compétences essentielles (alphabétisation, calcul, résolution de problèmes et préparation aux tests). Les participants comprenaient des apprentis et des membres des syndicats, ainsi que des personnes qui souhaitaient entrer dans les métiers ou commencer un apprentissage, mais qui n'avaient pas les compétences de base ou les crédits scolaires nécessaires. Le Collège Frontière a mené des activités de sensibilisation partout au Canada afin de renforcer les relations avec les syndicats locaux, les comités mixtes (syndicat-employeur) pour l'apprentissage, les employeurs des métiers et les programmes locaux de préparation à l'exercice d'un métier. Les sites du projet comprenaient Saskatoon, Regina, Toronto et Iqaluit. Ce projet a permis d'obtenir des renseignements précieux sur la collaboration avec les centres de formation syndicaux en vue d'offrir des formations en compétences essentielles à leurs membres. Grâce à ce projet pilote, 172 apprentis et préapprentis ont amélioré leurs compétences essentielles, ont satisfait aux exigences scolaires pour l'adhésion syndicale et sont devenus mieux outillés pour réussir dans l'apprentissage et les examens de métiers.

Aperçu des projets axés sur les apprentis

Projet terminé

Compétences Canada

SENSIBILISATION AUX COMPÉTENCES ESSENTIELLES POUR LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS ET LES TECHNOLOGIES, 2014-2017

Compétences Canada a organisé des activités et conçu des documents de sensibilisation à propos de l'importance des compétences essentielles pour faire carrière dans les métiers spécialisés et les métiers axés sur la technologie. Compétences Canada a ciblé des partenaires de financement et de projet, des intervenants et des employeurs pour chercher à combler les pénuries de main-d'œuvre qualifiée actuelles et futures sur le marché du travail. Les ressources élaborées comprenaient un outil d'évaluation sous forme d'application mobile de compétences essentielles destinée aux enseignants et aux élèves, le Programme d'employabilité des jeunes en matière de compétences essentielles, ainsi que des profils de compétences pour des emplois dans les métiers. L'organisme a attiré l'attention vers les compétences essentielles durant les activités de ses Olympiades canadiennes des métiers par l'entremise de forums, de concours et d'outils.

Projet terminé

Industry Training Authority (ITA)

MODERNISATION ET MISE À JOUR DU SITE WEB SUR LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES DE L'ITA, 2018

L'ITA a mis à jour son site Web et ses outils sur les compétences essentielles afin d'aider ses utilisateurs à mieux comprendre les résultats des compétences essentielles et des niveaux de compétences requis pour les différents métiers. La mise à jour permet aux préapprentis et aux apprentis de mieux évaluer leurs lacunes en matière de compétences essentielles par rapport au métier qu'ils souhaitent exercer. L'évaluation et l'intervention précoces aideront les préapprentis et les apprentis à réussir leur formation professionnelle.

Projet en cours

Forum canadien sur l'apprentissage (FCA)

MOBILISER LES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS DANS LES PROGRAMMES DE PRÉAPPRENTISSAGE, FORUM CANADIEN SUR L'APPRENTISSAGE, 2019

Le perfectionnement des compétences essentielles est un élément clé des programmes de préapprentissage, car la compréhension des principes et des concepts de base, surtout dans le domaine des mathématiques, facilite l'apprentissage ultérieur des concepts techniques avancés. En obtenant les certifications requises en matière de sécurité et en perfectionnant leurs compétences liées à l'employabilité, y compris les compétences essentielles, les candidats sont prêts à travailler lorsqu'ils décrochent un emploi. Près du quart des répondants au sondage ont indiqué qu'un plus grand nombre de formations en compétences essentielles devrait être intégré aux programmes de préapprentissage. Le rapport du FCA recense les nombreuses organisations de tout le Canada qui intègrent les compétences essentielles dans leurs programmes de préapprentissage. La formation en compétences essentielles est considérée comme un « facteur de réussite du programme » pour le préapprentissage, de même que la mobilisation des employeurs locaux, l'évaluation des candidats, la formation sur la sécurité et la formation pratique, et les placements professionnels significatifs. Les programmes de préapprentissage peuvent déboucher sur un emploi, un programme d'apprentissage ou d'autres programmes de perfectionnement des compétences.

Aperçu des projets axés sur les apprentis

Projet en cours

**Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail
(gouvernement du Nouveau-Brunswick)**

PROJET PILOTE DU MODÈLE DE STRATÈGE DE L'APPRENTISSAGE VIRTUEL, 2019-2023

Ce projet essaie actuellement un outil éprouvé d'évaluation des compétences essentielles (ECE) en classe à l'intention des apprentis au moyen d'une plateforme en ligne. Il comprend l'évaluation de l'ECE 5 (qui comprend des questions scientifiques) pour les métiers liés à l'électricité et l'évaluation de l'ECE 10 pour tous les autres métiers. L'ECE en ligne fournirait une solution de rechange à l'examen en classe, qui est donné à un grand groupe. Elle permettrait d'accroître l'accessibilité aux apprenants des collectivités rurales et isolées, ainsi qu'aux apprenants mobiles ou à ceux qui obtiennent de meilleurs résultats dans un milieu privé. Un modèle de stratégie de l'apprentissage virtuel intégré à la plateforme en ligne est également mis à l'essai pour aider les apprenants à surmonter les obstacles liés aux compétences essentielles qui ont été recensés par l'ECE. D'autres mesures de soutien sont également comprises, comme des rendez-vous par vidéo en ligne, le dépistage d'éventuels troubles de l'apprentissage, l'aiguillage vers des services d'évaluation psychopédagogique ainsi que des dispositions de soutien à l'apprentissage et d'adaptation aux examens. Toutes ces mesures devraient permettre à l'ECE de toucher un plus grand nombre d'apprentis désireux d'utiliser le soutien à l'apprentissage pour acquérir les compétences nécessaires pour obtenir leur certificat professionnel. Les sites pilotes comprennent la Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, le Yukon et la Saskatchewan.

9 Perspectives

Le présent guide met en lumière les initiatives entreprises par les fournisseurs de services, les partenaires et les autres intervenants financés par le BACE au cours des dernières années en vue d'expérimenter les différentes approches permettant d'améliorer les compétences essentielles des Canadiens dans le milieu de travail.

Le BACE continuera de se concentrer sur l'expérimentation, la reproduction et l'élargissement de l'accès à la formation en compétences essentielles et aux mesures de soutien efficaces et innovantes pour intégrer ces compétences essentielles dans les programmes relatifs au marché du travail proposés par les fournisseurs de services, les partenaires et les autres intervenants.

Les pratiques prometteuses seront examinées rigoureusement. Par exemple, l'approche par étapes visant à mesurer les progrès des participants sur la voie de l'emploi sera mise à l'essai pour déterminer si la rémunération au rendement mène à de meilleurs résultats. Le BACE envisage aussi d'expérimenter d'autres approches en matière d'innovation sociale et de financement social.

Le BACE prévoit d'améliorer la communication avec les autres ordres de gouvernement, les organismes de prestation de services, les représentants de l'industrie et les autres acteurs clés en vue de répondre à l'évolution des besoins, de mieux comprendre comment conserver une formation en compétences essentielles efficace à long terme et de se préparer au prochain appel de propositions. Le BACE devrait également travailler étroitement avec ses partenaires et les intervenants afin de remodeler le cadre des compétences essentielles, notamment en y intégrant des compétences comportementales qui se sont avérées de bons indicateurs de réussite dans la vie.



10 Remerciements

Merci à nos collègues des administrations fédérales, provinciales et territoriales pour leur collaboration ainsi que pour leur expertise, leur soutien et leurs commentaires.

Nous exprimons toute notre reconnaissance aux organismes mentionnés dans le présent ouvrage :

<i>ABC Life Literacy Canada</i>	<i>Construction Foundation of BC</i>	<i>NorQuest College</i>
<i>Aboriginal Community Career Employment Services Society (ACCESS)</i>	<i>ConstruForce Canada</i>	<i>Nunavut Literacy Council</i>
<i>Actions interculturelles de développement et d'éducation (AIDE)</i>	<i>Corporation au bénéfice du développement communautaire Restigouche (CBDC Restigouche)</i>	<i>NWT Literacy Council</i>
<i>Actua</i>	<i>Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire (CEDEC)</i>	<i>Organisation pour les carrières en environnement du Canada (ECO Canada)</i>
<i>Alberta Workforce Essential Skills Society (AWES)</i>	<i>DataAngel</i>	<i>Ottawa Chinese Community Service Centre (OCCSC)</i>
<i>Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC)</i>	<i>Decoda Literacy Solutions</i>	<i>Outside Looking In</i>
<i>Biotalent Canada</i>	<i>Digital Nova Scotia</i>	<i>Pathway to Possibilities (PTP)</i>
<i>Bluedrop</i>	<i>Directions Evidence and Policy Research Group</i>	<i>Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC)</i>
<i>Blueprint Analytics, Design and Evaluation</i>	<i>Elizabeth Fry Society of Greater Vancouver (EFry)</i>	<i>Saint John Learning Exchange</i>
<i>Bow Valley College</i>	<i>Excellence in Manufacturing Consortium (EMC)</i>	<i>SavoirSphère Canada Inc.</i>
<i>Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)</i>	<i>Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC)</i>	<i>SkillPlan (BC Construction Industry Skills Improvement Council)</i>
<i>Canada West Foundation</i>	<i>Forum canadien sur l'apprentissage (FCA)</i>	<i>Shareholder Association for Research and Education (SHARE)</i>
<i>Centre for Education and Work</i>	<i>Further Education Society of Alberta (FESA)</i>	<i>Société de recherche sociale appliquée (SRSA)</i>
<i>Centre for Skills Development</i>	<i>FutureWorx</i>	<i>Temiskaming Native Women's Support Group (TNWSG)</i>
<i>Chambre de commerce du Canada</i>	<i>Industry Training Authority (ITA)</i>	<i>Trucking Human Resource Sector Council – Atlantic</i>
<i>Chez toit</i>	<i>Initiative conjointe de développement économique (ICDE)</i>	<i>Université Dalhousie</i>
<i>Coalition de l'alphabétisation du Nouveau-Brunswick</i>	<i>Kiikenomaga Kikenjigewen Employment & Training Services (KKETS)</i>	<i>Université d'Ottawa</i>
<i>Coalition ontarienne de formation des adultes (COFA)</i>	<i>Le Chaînon scolaire</i>	<i>Université du Québec à Montréal (UQÀM)</i>
<i>Collège Douglas</i>	<i>Louis Riel Institute Adult Learning Centre</i>	<i>Wellington County Learning Centre</i>
<i>Collège Frontière</i>	<i>Métis Nation British Columbia (MNBC)</i>	<i>Workplace Education Manitoba (WEM)</i>
<i>Collèges et instituts Canada (CICan)</i>	<i>Native Education College</i>	<i>Workplace Learning PEI Inc.</i>
<i>Compétences Canada</i>	<i>Niagara Peninsula Aboriginal Area Management Board (NPAAMB)</i>	<i>Yellowhead Tribal College</i>
<i>Compétences/Skills R&D Inc.</i>		<i>YWCA Toronto</i>
<i>Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)</i>		
<i>Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHiM)</i>		

11 Annexe

COORDONNÉES DES ORGANISMES

Fournisseurs de services

- **ABC Life Literacy Canada**
416-218-0010 / 1-800-303-1004
info@abclifeliteracy.ca
110, avenue Eglinton Est, bureau 604
Toronto (Ontario) M4P 2Y1
abclifeliteracy.ca
- **Aboriginal Community Career Employment Services Society (ACCESS)**
604-521-5929
681, rue Columbia, bureau 201
Westminster (Colombie-Britannique)
V3M 1A8
esaf.accessfutures.com
- **Actions interculturelles de développement et d'éducation (AIDE)**
819-822-4180
aide@aide.org
465, rue Lawford
Sherbrooke (Québec) J1G 2C2
aide.org
- **Actua**
613-234 4137
111, rue Murray
Ottawa (Ontario) K1N 5M5
actua.ca
- **Alberta Workforce Essential Skills Society (AWES)**
403-865-0944
C.P. 6194, Station Main
Innisfail (Alberta) T4G 1S8
awes.ca
- **Bluedrop**
1-800-563-3638
info@bluedrop.com
18, rue Prescott
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)
A1C 3S4
bluedrop.com
- **Calgary Catholic Immigration Society (CCIS)**
403-262-2006
contact@ccisab.ca
1111, 11e Avenue SW
Calgary (Alberta) T2R 0G5
ccisab.ca
- **Centre for Education and Work**
204-989-7140
info@cewca.org
130 Henlow Bay, salle 112
Winnipeg (Manitoba) R3Y 1G4
cewca.org
- **Chez toit**
416-481-1838 / 1-888-664-8851
info@raisingtheroof.org
720, rue Bathurst, bureau 201
Toronto (Ontario) M5S 2R4
raisingtheroof.org
- **Coalition de l'alphabétisation du Nouveau-Brunswick**
506-457-1227 / 1-800-563-2211
lcnb@nbliteracy.ca
212, rue Queen, bureau 303
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 1A8
nbliteracy.ca
- **Coalition ontarienne de formation des adultes (COFA)**
613-842-5369 / 1-877-464-0504
info@coalition.ca
435, rue Donald, bureau 301
Ottawa (Ontario) K1K 4X5
coalition.ca
- **Collège Frontière**
416-923-3591 / 1-800-555-6523
information@frontiercollege.ca
35, avenue Jackes
Toronto (Ontario) M4T 1E2
collegefrontiere.ca
- **Compétences Canada**
613-691-1404 / 1-877-754-5226
294, rue Albert, bureau 201
Ottawa (Ontario) K1P 6E6
skillscompetencescanada.com
- **Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire (CEDEC)**
450-264-5510 / 1-888-641-9912
1493, route 138, C.P. 90013
Huntingdon (Québec) J0S 1H0
cedec.ca
- **Decoda Literacy Solutions**
604-681-4199
info@decoda.ca
1125, rue Howe, bureau 980
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6Z 2K8
decoda.ca
- **Digital Nova Scotia**
902-809-5332
info@digitalnovascotia.com
1701, rue Hollis, bureau 800
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 3M8
digitalnovascotia.com
- **Elizabeth Fry Society of Greater Vancouver (EFry)**
604-520-1166 / 1-888-879-9593
402, rue Columbia Est
New Westminster (Colombie-Britannique)
V3L 3X1
elizabethfry.com
- **Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC)**
613-729-6164 / 1-877-729-6164
information@ccdf.ca
119, avenue Ross, bureau 202
Ottawa (Ontario) K1Y 0N6
ccdf.ca/ccdf

- **Further Education Society of Alberta (FESA)**
403-250-5034
info@furthered.ca
5421, 11e rue NE, bureau 100
Calgary (Alberta) T2E 6M4
furthered.ca
- **FutureWorx**
902-893-6859
14, rue Court, bureau 305
Truro (Nouvelle-Écosse) B2N 3H7
futureworx.ca
- **Industry Training Authority (ITA)**
778-328-8700 / 1-866-660-6011
customerservice@itabc.ca
800-8100, avenue Granville
Richmond (Colombie-Britannique)
V6Y 3T6
itabc.ca
- **Initiative conjointe de développement économique (ICDE)**
506-444-5650 / 1-888-884-9870
150, rue Cliffe, bureau 11
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3A 0A1
jedinb.ca
- **Kiikenomaga Kikenjigewen Employment & Training Services (KKETS)**
807-768-4470
kkets-reception@matawa.on.ca
28, rue Cumberland N, 3^e étage
Thunder Bay (Ontario) P7A 4K9
kkets.ca
- **Le Chaînon scolaire**
416-466-4201
info@chainonscolaire.ca
3555 Don Mills Road, Unit 18-123
Toronto (Ontario) M2H 3N3
classroomconnections.ca
- **Louis Riel Institute Adult Learning Centre**
204-984-9480 / 204-984-9484
lri@mmf.mb.ca
150, avenue Henry, bureau 103
Winnipeg (Manitoba) R3B 0J7
louisrielinstitute.com
- **Métis Nation British Columbia (MNBC)**
604-557-5851 / 1-800-940-1150
5668 192nd Street, bureau 107
Surrey (Colombie-Britannique)
V3S 2V7
mnbcb.ca
- **Niagara Peninsula Aboriginal Area Management Board (NPAAMB)**
519-751-8333
npaamb@gmail.com
50, Generations Drive, 2^e étage
4th Line, Six Nations Corner
(Ontario) N0A 1M0
npaamb.ssparked.com
- **Nunavut Literacy Council**
867-645-2121
2552 Paurngaq Crescent, C.P. 11018
Iqaluit (Nunavut) X0A 1H0
ilitaqsinig.ca
- **NWT Literacy Council**
867-873-9262 / 1-866-599-6758
nwtliteracy@nwtliteracy.ca
C.P. 761
Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
X1A 2N6
nwtliteracy.ca
- **Ottawa Chinese Community Service Centre (OCCSC)**
613-235-4875
occsc@occsc.org
400, rue Cooper, bureau 2000
Ottawa (Ontario) K2P 2H8
occsc.org
- **Outside Looking In**
647-350-5450
admin@olishow.com
50 Generations Drive, bureau 207, C.P. 2
Ohsweken (Ontario) N0A 1M0
olishow.com
- **Pathway to Possibilities (PTP)**
416-239-7309
5353, rue Dundas Ouest, bureau 300
Toronto (Ontario) M9B 6H8
ptp.ca
- **Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC)**
613-749-5333 / 1-888-906-5666
info@resdac.net
235, chemin Montréal, bureau 205
Ottawa (Ontario) K1L 6C7
resdac.net
- **Saint John Learning Exchange**
506-648-0202
info@sjle.org
139, rue Prince Édouard, bureau 216
Saint John (Nouveau-Brunswick)
E2L 3S3
sjle.org
- **SkillPlan (BC Construction Industry Skills Improvement Council)**
604-436-1126
info@skillplan.ca
3701, rue Hastings, bureau 405
Burnaby (Colombie-Britannique)
V5C 2H6
skillplan.ca
- **Temiskaming Native Women's Support Group (TNWWSG)**
705-647-7874
info@keepersofthecircle.com
C.P. 74
Première nation de Matachewan,
Matachewan (Ontario) P0K 1M0
keepersofthecircle.com
- **The Centre for Skills Development & Training**
905-333-3499 / 905-878-1240 /
1-888-315-5521
3350 South Service Road
Burlington (Ontario) L7N 3M6
centreforskills.ca
- **Wellington County Learning Centre**
519-848-3462
literacy@thewclc.ca
207A, rue George, C.P. 256
Arthur (Ontario) N0G 1A0
thewclc.ca
- **Workplace Education Manitoba**
204-272-5030
info@wem.mb.ca
1000, rue Waverley
Winnipeg (Manitoba) R3T 0P3
wem.mb.ca
- **Workplace Learning PEI Inc.**
902-368-6498
40 Enman Crescent
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
C1E 1E6
workplacelearningpei.com
- **YWCA Toronto**
416-961-8100
Info@ywcatoronto.org
87, rue Elm
Toronto (Ontario) M5G 0A8
ywcatoronto.org

Établissements d'enseignement et associations

- **Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC)**
613-244-7837 / 1-866-551-2637
info@acufc.ca
223, rue Main
Ottawa (Ontario) K1S 1C4
acufc.ca
- **Bow Valley College**
Campus du centre-ville de Calgary
403-410-1400 / 1-866-428-2669
332 6th Avenue SE
Calgary (Alberta) T2G 4V1
bowvalleycollege.ca
- **Collège Douglas**
604-527-5400
C.P. 2503
New Westminster (Colombie-Britannique)
V3L 5B2
douglascollege.ca
- **Collèges et instituts Canada (CICan)**
613-746-2222
info@collegesinstitutes.ca
1, rue Rideau, bureau 701
Ottawa (Ontario) K1N 8S7
collegesinstitutes.ca/fr
- **Initiative de recherche sur les politiques en éducation**
613-562-5800 poste 2279
info@irpe-epri.ca
120, rue Université privée, pièce 5004
Ottawa (Ontario) K1N 6N5
epri.ca
- **NorQuest College**
780-644-6000 / 1-866-534-7218
info@norquest.ca
10215-108 Street NW
Edmonton (Alberta) T5J 1L6
norquest.ca
- **SavoirSphère Canada Inc.**
506-452-0387 / 1-877-644-2267
info@learnsphere.ca
565, rue Priestman, bureau 201
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5X8
savoirsphere.ca
- **Test des Compétences Essentielles en milieu de travail (TOWES)**
403-410-3200 / 1-877-410-3023
towes@bowvalleycollege.ca
Bow Valley College
345 6th Avenue SE
Calgary (Alberta) T2G 4V1
towes.com
- **Université du Québec à Montréal (UQAM)**
Service de la recherche et de la création
514-987-7060
src@uqam.ca
C.P. 8888
Succursale Centre-Ville Montréal
(Québec) H3C 3P8
src.uqam.ca
- **Université Dalhousie**
Department of Psychology
and Neuroscience
902-494-3417
psychology@dal.ca
1355, rue Oxford, C.P. 15000
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3H 4R2
dal.ca/faculty/science.html
- **Université d'Ottawa**
Centre d'études en gouvernance
613-562-5800 poste 6600
ceg-cog@uOttawa.ca
120, rue Université privée, salle 5043
Ottawa (Ontario) K1N 6N5
sciencessociales.uottawa.ca/gouvernance
- **Yellowhead Tribal College**
780-484-0303 / 1-877-982-3382
10045-156 Street NW
Edmonton (Alberta) T5P 2P7
ytced.ab.ca

Associations industrielles

- **Biotalent Canada**
613-235-1402 / 1-866-243-2472
operations@biotalent.ca
130, rue Slater, bureau 650
Ottawa (Ontario) K1P 6E2
biotalent.ca
- **Chambre de commerce du Canada**
613-238-4000
info@chamber.ca
275, rue Slater, Ottawa (Ontario)
K1P 5H9
chamber.ca
- **Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)**
613-237-7988 / 1-877-963-7472
info@fpssc-ctac.com
3030 Conroy Road, bureau 201
Ottawa (Ontario) K1G 6C2
fpssc-ctac.com
- **Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM)**
613-270-9696
info@mihir.ca
50 Frank Nighbor Place, unité 105
Ottawa (Ontario) K2V 1B9
mihir.ca
- **Construction Foundation of BC**
250-220-5861
info@constructionfoundation.ca
963 Langford Parkway, bureau 215
Victoria (Colombie-Britannique) V9B 0A5
constructionfoundation.ca
- **ConstruForce Canada**
613-569-5552
info@construforce.ca
220, avenue Laurier Ouest, bureau 1150
Ottawa (Ontario) K1P 5Z9
buildforce.ca
- **Corporation au bénéfice du développement communautaire Restigouche (CBDC Restigouche)**
506-753-3344
41, rue Water
Campbellton (Nouveau-Brunswick)
E3N 1A6
restigouchebdc.ca
- **Excellence in Manufacturing Consortium**
519-376-0470 / 1-866-323-4362
info@emccanada.org
C.P. 396
Owen Sound (Ontario) N4K 5P7
emccanada.org
- **Forum canadien sur l'apprentissage (FCA)**
613-235-4004
info@caf-fca.org
2197 Riverside Drive, bureau 404
Ottawa (Ontario) K1H 7X3
caf-fca.org
- **Organisation pour les carrières en environnement du Canada (ECO Canada)**
1-800-890-1924
info@eco.ca
105 12th Avenue SE, bureau 400
Calgary (Alberta) T2G 1A1
eco.ca
- **Trucking Human Resource Sector Council – Atlantic (THRSC Atlantic)**
902-893-8410 / 1-877-858-1908
info@thrsc.com
14, rue Court, bureau 301
Truro (Nouvelle-Écosse) B2N 3H7
thrsc.com

Groupes de recherche, d'évaluation et de consultants

- **Blueprint Analytics, Design and Evaluation**
647-956-1408
info@blueprint-ade.ca
180, rue Bloor Ouest, bureau 903
Toronto (Ontario) M5S 2V6
blueprint-ade.ca
- **Canada West Foundation**
403-264-9535
134-11th avenue SE, bureau 110
Calgary (Alberta) T2G 0X5
cwf.ca
- **Compétences/Skills R&D Inc.**
514-288-7139
1, rue McGill, bureau 207
Montréal (Québec) H2Y 4A3
competencesrd.com
- **DataAngel**
613-240-8433
Ottawa (Ontario)
dataangel@mac.com
dataangel.ca
- **Directions Evidence and Policy Research Group**
604-569-1471
info@directions-eprg.ca
470, rue Granville, bureau 220
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 1V5
directions-eprg.ca
- **Shareholder Association for Research and Education (SHARE)**
604-408-2456
1155, rue Robson, bureau 510
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6E 1B5
share.ca
- **Société de recherche sociale appliquée (SRSA)**
613-237-4311
55, rue Murray, bureau 400
Ottawa (Ontario) K1N 5M3
srdc.org

Ministères des gouvernements provinciaux et territoriaux

- **Gouvernement de l'Alberta**
Ministry of Advanced Education
310-0000 (en Alberta uniquement) /
780-427-2711 (en dehors de l'Alberta)
<https://www.alberta.ca/advanced-education.aspx>
- **Gouvernement de la Colombie-Britannique**
Ministry of Advanced Education,
Skills & Training
250-356-5170
<http://www.gov.bc.ca/gov/content/governments/organizational-structure/ministriesorganizations/%20ministries/advanced-education-skills-training>
- **Ministry of Social Development & Poverty Reduction**
1-866-866-0800
AEST.GeneralInquiries@gov.bc.ca
www.gov.bc.ca/gov/content/governments/organizational-structure/ministriesorganizations/ministries/social-development-poverty-reduction
- **Gouvernement du Manitoba**
Éducation et Formation
204-945-3744 / 1-866-626-4862
mgi@gov.mb.ca
www.edu.gov.mb.ca
- **Gouvernement du Nouveau-Brunswick**
Éducation postsecondaire,
Formation et Travail
506-453-2597
dpetinfo@gnb.ca
Complexe Chestnut
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.) E3B 5H1
https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education_postsecondaire_formation_et_travail.html
- **Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador**
Department of Advanced Education,
Skills and Labour
709-729-2480
AESL@gov.nl.ca
3^e étage, Bloc ouest
Confederation Building
C.P. 8700
St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)
A1B 4J6
aesi.gov.nl.ca
- **Gouvernement de la Nouvelle-Écosse**
Department of Labour and
Advanced Education
902-424-5301 / 1-844-424-5301
novascotia.ca/lae/contact
C.P. 697
1505, rue Barrington
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2T8
novascotia.ca/lae
- **Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest**
Éducation, Culture et Formation
<https://www.ece.gov.nt.ca/fr>
<https://www.ece.gov.nt.ca/fr/centre-de-services-du-mecf>
- **Gouvernement du Nunavut**
Services à la famille
Le Ministère met trois bureaux d'appui
au développement de carrière à
la disposition du public :
Kitikmeot : 1-800-661-0845
Kivalliq : 1-800-953-8516
Qikiqtani : 1-800-567-1514
info@gov.nu.ca
<https://gov.nu.ca/fr/services-a-la-famille>
- **Gouvernement de l'Ontario**
Ministère de la Formation et des
Collèges et Universités
416-325-2929 / 1-800-387-5514
<https://www.ontario.ca/fr/page/ministere-de-la-formation-et-des-colleges-et-universites>
14^e étage, Édifice Mowat
900, rue Bay
Toronto (Ontario) M7A 1L2
www.ontario.ca/fr/page/ministere-de-la-formation-et-des-colleges-et-universites
- **Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard**
Ministère de la Main-d'œuvre et des
Études supérieures
902-368-6290
wal@gov.pe.ca
3^e étage, Édifice Shaw
105, rue Rochford
C. P. 2000
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
C1A 7N8
<https://www.princeedwardisland.ca/fr/sujet/education-et-apprentissage-continu>
- **Gouvernement de la Saskatchewan**
Ministère de l'Immigration et de la
Formation professionnelle
saskatchewan.ca/contact-us
1000-2103 11th Avenue
Regina (Saskatchewan) S4P 3Z8
<https://www.saskatchewan.ca/bonjour/government/ministries/immigration-and-career-training>
- **Gouvernement du Yukon**
Ministère de l'Éducation
867-667-5141 /
1-800-661-0408, poste 5141
contact.education@gov.yk.ca
C.P. 2703
Whitehorse (Yukon) Y1A 2C6
education.gov.yk.ca

NOTES DE PAGE

- ¹ Profils des compétences essentielles : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/profils.html>
- ² Guichet-Emplois : <https://www.guichetemplois.gc.ca/habilitesessentiel>
- ³ Source : <https://brookfieldinstitute.ca/work-stream/skills-for-an-innovation-driven-economy/>
- ⁴ <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/Enhancing-Employability-G20-Report-2016.pdf>
- ⁵ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/dq171025a-fra.htm>
- ⁶ <http://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/315/Canadian-PIAAC-Report.FR.pdf>
- ⁷ <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264300477-6-en/index.html?itemId=/content/component/9789264300477-6-en>
- ⁸ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2017028-fra.htm>
- ⁹ <https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/375/PIAAC%202012%20Immigrants%20Canada%20Final%20FR.pdf>
- ¹⁰ <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GL=-1&GID=1165052&GK=1&GRP=1&O=D&PID=109525&PRID=0&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2016&THEME=115&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>
- ¹¹ RBC, Bureau du chef de la direction, 2018. Humains recherchés – Facteurs de réussite pour les jeunes Canadiens à l'ère des grandes perturbations, p. 3
https://www.rbc.com/dms/enterprise/futurelaunch/_assets-custom/pdf/RBC13C-Future-Skills-Report-Print-CMYK_Versacom__FR.pdf
- ¹² Ibid., p. 7.
- ¹³ Manpower Group, Solving the Talent Shortage Build, Buy, Borrow and Bridge, p 4.
[https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20\(Global\)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%206_25_18_FINAL.pdf](https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20(Global)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%206_25_18_FINAL.pdf)
- ¹⁴ <http://www.piaac.ca/>
- ¹⁵ https://www.conferenceboard.ca/press/speech_oped/14-05-12/Employers_Must_Start_Investing_in_Skills_Training_or_Risk_Having_Public_Policy_Nudge_Them_Along.aspx