



CONSTRUIRE DES AVENIRS DURABLES

PAR L'EMPLOI ET LA FORMATION



YWCA—CONSTRUIRE DES AVENIRS DURABLES RÉSUMÉ ET TROUSSE

Approche fondée sur les avoirs pour promouvoir une main-d'œuvre qualifiée et inclusive partout au Canada



YWCA
TORONTO

A TURNING POINT
FOR WOMEN



United Way
Greater Toronto

Canada

Financé par le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles du gouvernement du Canada.

Financé par le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes.

Les opinions et interprétations contenues dans ce document sont celles de la YWCA Toronto et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Pour obtenir d'autres renseignements sur cette initiative, consultez notre site Web à www.ywcatoronto.org/buildingfutures ou écrivez à buildingfutures@ywcatoronto.org.

Si vous avez des questions, adressez-vous à Tsering Tsomo, directrice de l'emploi et de la formation, à ttsomo@ywcatoronto.org ou à Eva Pakyam, chef du centre de développement des compétences, à epakyam@ywcatoronto.org.

Documents en français

L'initiative de la YWCA Construire des avenir durables a fait entrer en jeu une association qui offre des services dans les deux langues officielles : la YWCA de la région de la capitale nationale. Les personnes intéressées peuvent consulter la version française du contenu extrait du résumé et de la trousse.

Le nom de certains participants à l'initiative de la YWCA Construire des avenir durables a été changé pour respecter leur vie privée.

Les fiches de travail fournies dans ce manuel peuvent être reproduites à des fins d'éducation et de formation à condition de mentionner la source de chaque page reproduite.

Il faut obtenir l'autorisation écrite préalable de la YWCA Toronto dans les cas suivants :

- Toute reproduction systématique ou à grande échelle (plus d'une centaine de copies par an)
- L'inclusion de contenu de ce manuel dans des publications commercialisées
- La reproduction sur un disque d'ordinateur ou par tout autre moyen électronique

REMERCIEMENTS

La YWCA Toronto désire remercier le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes d'avoir fourni du financement pour cette initiative nationale. Ces fonds nous ont permis de documenter ce que nous avons appris, de communiquer nos pratiques prometteuses et les leçons apprises durant la conception du modèle du programme Construire des avenir durables. Ce modèle a été incubé et perfectionné au centre de développement des compétences de la YWCA Toronto afin de contribuer à l'établissement d'une main-d'œuvre qualifiée et inclusive.

La YWCA Toronto désire exprimer sa reconnaissance aux YWCA collaboratrices du Canada qui ont partagé leurs perspectives et contribué à cette initiative nationale échelonnée sur cinq ans. Ce sont :

YWCA Agvvik Nunavut, Nunavut
YWCA Halifax, Nouvelle-Écosse
YWCA Hamilton, Ontario
YWCA Metro Vancouver, Colombie-Britannique
YWCA Moncton, Nouveau-Brunswick
YMCA-YWCA de la région
de la capitale nationale, Ontario
YWCA Saskatoon, Saskatchewan
YWCA Thompson, Manitoba

Nous remercions également tous les particuliers et organismes qui ont contribué à cette initiative, notamment, les participants, les anciens participants, les employeurs et les partenaires communautaires qui sont trop nombreux pour être nommés. Nous remercions aussi tous les membres de la YWCA Toronto et les nombreuses personnes qui ont facilité cette initiative.

Les centaines de participants et de diplômés qui changent leur vie et s'orientent vers des avenir durables pour eux-mêmes et leurs familles continuent d'inspirer notre travail.



YWCA
TORONTO

A TURNING POINT
FOR WOMEN



United Way
Greater Toronto

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire.....	2
Introduction—À propos du résumé sur Construire des avenir durables.....	12
Adaptations régionales du modèle de la YWCA Construire des avenir durables YMCA-YWCA de la région de la capitale nationale—Power of Trades/ Puissance des Métiers (Ottawa, Ontario).....	27
YMCA-YWCA de la région de la capitale nationale (Ottawa, Ontario)—Plan de leçon sur les compétences essentielles pour le secteur des métiers.....	29
Aller de l’avant	47
Conclusion	50

SOMMAIRE

À PROPOS DU RÉSUMÉ SUR CONSTRUIRE DES AVENIRS DURABLES DE LA YWCA

Le Résumé sur Construire des avenir durables de la YWCA fait état des leçons tirées d'une étude participative intitulée YWCA—Construire des avenir durables (CAD), financée par le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes (PAAACEA). Neuf YWCA collaboratrices de diverses régions du Canada (y compris celle de Toronto) ont exploré comment parfaire l'approche pour en faire un programme modèle, mais aussi l'adapter pour améliorer les résultats en matière d'emploi et de gagne-pain de leurs populations mal desservies afin d'établir une main-d'œuvre plus qualifiée et inclusive. Elle découle de l'expérience du centre de développement des compétences de la YWCA Toronto relative à la conception et à l'application d'une approche holistique fondée sur les avoirs dont le but est d'aider des femmes à faible revenu de Toronto à acquérir des compétences essentielles.

Le résumé s'accompagne de la Trousse de la YWCA pour Construire des avenir durables qui contient un échantillon de leçons offertes par les associations collaboratrices, des conseils pour les praticiens et des ressources conçues et mises à l'essai par les associations pendant l'étude.

Le but général était d'améliorer les compétences essentielles des personnes mal desservies afin qu'elles se préparent à entrer sur le marché du travail d'aujourd'hui, s'y engagent et prospèrent, et s'orientent vers une plus grande sécurité socio-économique. Cette étude, dirigée par la YWCA Toronto, a été lancée en 2014 et se terminera en mars 2019. La YWCA Toronto a intitulé le modèle de programme perfectionné au cours de l'étude Modèle de la YWCA Construire des avenir durables (CAD).

EN QUOI CONSISTE LE MODÈLE DE LA YWCA CONSTRUIRE DES AVENIRS DURABLES?

Le modèle de la YWCA CAD n'aide pas seulement une personne à trouver un emploi. Au lieu de commencer par les « lacunes » ou les compétences que les gens ne pensent pas avoir pour l'emploi ou la vie en général, le modèle adopte une approche holistique pour recenser et renforcer leurs « avoirs ». Le but est de les aider à établir une base non seulement pour entrer et avancer sur le marché du travail mais aussi pour progresser vers leurs objectifs en matière de gagne-pain. Les avoirs sont les « éléments fondamentaux pour bâtir un avenir ».

Le modèle s'inspire d'une adaptation de *Sustainable Livelihoods*, une approche conçue dans le cadre de la participation de la YWCA Toronto à une initiative de la Fondation canadienne des femmes menée de 2004 à 2009 intitulée Au-delà de la survie (https://www.canadianwomen.org/wp-content/uploads/2018/01/BeyondSurvival_French.pdf). Il utilise des outils fondés sur les avoirs et des processus de cartographie pour aider les gens à explorer leurs atouts, à acquérir de la confiance et de la résilience et à déterminer les atouts qu'ils doivent renforcer afin de progresser sur leur propre voie vers la réussite. Les cinq domaines d'avoirs individuels¹ explorés sont les besoins fondamentaux, l'identité, les compétences et l'employabilité, les soutiens et relations, et l'argent.

Le continuum souple de cinq composantes du modèle offre une gamme complète d'options pour l'avancement socio-économique : journée d'évaluation des besoins, formation sur les compétences de base, formation sur les compétences professionnelles, formation en affaires, formation en leadership et liens avec des réseaux professionnels. Les neuf composantes essentielles sont intégrées dans tous les éléments du modèle afin de les améliorer en permanence. Le modèle intègre aussi un menu de possibilités d'emploi par l'entremise de la YWCA Toronto LinksToJobs Employers Network.

¹ Client/participant : toute personne qui participe ou a participé à un ou plusieurs programmes ou bénéficie ou a bénéficié d'un ou de plusieurs services de la YWCA Toronto ou des neuf autres associations collaboratrices à l'initiative YWCA Construire des avenir durables.

Le modèle adopte une approche fondée sur les avoirs pour renforcer les capacités des organismes afin de promouvoir la stabilité et l'amélioration continue des programmes. En général, il s'efforce de mettre à contribution les secteurs sans but lucratif, public et privé et leurs communautés dans des stratégies et actions collectives afin de renforcer la capacité dans leur domaine et de promouvoir de meilleurs avenir pour tous. C'est pourquoi l'initiative nationale a été conçue pour inclure des associations de tout le Canada qui travaillent avec un éventail diversifié de communautés mal desservies.

Le modèle est continuellement mis à l'essai et perfectionné au fil de l'évolution du paysage socio-économique et quand nous en apprenons davantage sur les résultats de notre travail. Nos recherches sont en cours, et cette étude est un premier pas pour les porter au niveau national. Ses résultats indiquent que le modèle peut être adapté pour répondre aux besoins, aux préférences et aux objectifs de tout groupe en matière de formation sur les compétences essentielles.

ACCENT DE L'ÉTUDE

L'étude s'est concentrée sur quatre groupes démographiques, les Autochtones, les immigrants, les adultes et les jeunes qui peuvent rencontrer des défis particuliers pour s'intégrer au marché du travail et se construire un bon avenir. La majorité (80 %) des quelque 550 participants à l'étude a dit appartenir au genre féminin.

Un autre aspect clé était de voir comment les organismes pourraient renforcer leur propre capacité de maintenir leurs programmes d'apprentissage des compétences essentielles et d'en démontrer la valeur.

L'étude a par conséquent été conçue pour explorer deux niveaux de résultats d'une approche holistique fondée sur les avoirs et d'un modèle de programmes d'apprentissage des compétences essentielles : celui du participant et celui du renforcement de la capacité des programmes et organismes. Au cours de l'étude, les outils de la YWCA Toronto fondés sur les avoirs utilisés avec les participants ont été perfectionnés. D'autres outils fondés sur les avoirs ont aussi été conçus et mis en œuvre pour explorer cinq domaines de points forts de programme ou d'organisation et le potentiel d'amélioration : accent sur les participants, relations, efficacité, résilience et agilité.

ASSOCIATIONS QUI ONT COLLABORÉ À L'INITIATIVE

1. YWCA Agvvik Nunavut, Nunavut
2. YWCA Halifax, Nouvelle-Écosse
3. YWCA Hamilton, Ontario
4. YWCA Metro Vancouver, Colombie-Britannique
5. YWCA Moncton, Nouveau-Brunswick
6. YMCA-YWCA de la région de la capitale nationale, Ontario—anglais/français
7. YWCA Thompson, Manitoba
8. YWCA Saskatoon, Saskatchewan
9. YWCA Toronto, Ontario

ACTIVITÉS ET CALENDRIER DE L'ÉTUDE

Après le lancement de l'étude en 2014 et la sélection des associations collaboratrices, la YWCA Toronto a entrepris de recueillir et communiquer l'apprentissage au cours des phases suivantes :

La phase pilote de l'étude : 2015-2016

La YWCA Toronto a commencé par recenser les principales caractéristiques efficaces de l'approche holistique fondée sur les avoirs en tant que modèle de programme, c'est-à-dire ce qu'il faut tester dans le cadre de l'étude. Le groupe d'associations collaboratrices a partagé ses connaissances sur les défis, l'expertise et les pratiques prometteuses existantes et en émergence. La YWCA Toronto a animé la formation sur son approche intégrée de la formation sur les compétences essentielles et sur son approche et ses outils fondés sur les avoirs. Ces outils ont été utilisés pour concevoir et mettre en œuvre l'évaluation développementale afin de documenter les résultats. Les associations collaboratrices ont ensuite offert leurs propres modèles de programmes adaptés à leurs groupes démographiques respectifs (quatre à dix semaines avec un suivi des résultats en matière d'emploi de 20 à 50 participants pendant une période pouvant atteindre six mois). Les rapports officiels d'évaluation ont été produits à la fin de 2016.

Après la phase pilote : 2017-2018

Pendant cette phase, les associations collaboratrices ont continué de perfectionner, documenter et communiquer leurs adaptations régionales. Elles ont développé leurs partenariats communautaires afin d'appuyer les objectifs de l'initiative puis diffusé les connaissances dans des réseaux, événements et médias nationaux, régionaux et communautaires. Elles ont aussi transmis ce qu'elles ont appris pour le résumé et la trousse connexe. Étant donné que la YWCA Toronto n'était pas en mesure d'effectuer une évaluation officielle des résultats après la phase pilote, les données quantitatives et qualitatives de la présente phase proviennent des rapports des associations collaboratrices.

ADAPTATIONS RÉGIONALES DU MODÈLE PAR LES ASSOCIATIONS COLLABORATRICES

Les neuf YWCA collaboratrices servent une gamme de communautés du pays, notamment des communautés urbaines, rurales et éloignées. Elles se sont inspirées de leur expérience et du modèle de la YWCA CAD pour adapter des programmes de compétences essentielles et des programmes d'études afin de mettre l'initiative à l'essai tout en adaptant pour leurs populations des éléments particuliers de leurs plans de leçons, leurs documents et leurs modes de prestation des programmes.

Six YWCA ont conçu, offert et documenté des programmes visant les femmes. Les programmes de la YMCA-YWCA de la région de la capitale nationale, de la YWCA Saskatoon et de la YWCA Thompson visaient tous les genres. Le programme de la YMCA-YWCA de la région de la capitale nationale était le seul offert dans les deux langues officielles.

Certains programmes, comme ceux d'Agvvik Nunavut, de Hamilton, de la région capitale nationale, de Saskatoon et de Toronto, visaient les entreprises. Ceux d'Agvvik Nunavut et de Hamilton ont offert des programmes axés sur le développement des petites entreprises. D'autres, comme ceux de Halifax, Metro Vancouver, Moncton et Thompson, se sont surtout concentrés sur l'apprentissage de compétences non techniques et de base, l'établissement de réseaux et l'acquisition de la résilience, qui sont requis pour se faire une place dans la socio-économie.

En fin de compte, neuf modèles de programmes et de programmes d'études adaptés ont émergé de l'initiative. Depuis la fin de l'étude en 2018, certains de ces programmes se poursuivent alors que d'autres ont changé ou ne sont plus offerts. L'encadré ci-dessous les présente tel qu'ils étaient offerts pendant l'étude.



Premier forum de deux jours des collaboratrices sur les compétences essentielles pour l'emploi, Toronto (Ontario).

PROGRAMMES DES ASSOCIATIONS COLLABORATRICES

Le programme **Sewing to Success** (Q̄silirniq—« Working on Sealskin ») est conçu pour offrir une guérison culturellement pertinente tout en enseignant les compétences en couture traditionnelle, dans le but d'aider les femmes à devenir socioéconomiquement indépendantes et à améliorer leur sentiment d'identité inuite et leur confiance en soi. **Population visée** : Femmes inuites.

YWCA Halifax—Les programmes **LAUNCH** et **Step Ahead** utilisent le même modèle qui intègre le perfectionnement des compétences et la préparation à l'emploi des jeunes femmes et des femmes de tous âges sans emploi. **Population visée** : Femmes adultes et jeunes.

YWCA Hamilton, Ontario—**Pre-Apprenticeship for Women** et **Women's Entrepreneurship** sont deux programmes distincts. Le programme de formation préalable à l'apprentissage (28 semaines) du Mohawk College conduit à un certificat de niveau 1 dans un métier et est suivi par un stage de huit semaines. Le programme **Women's Entrepreneurship** est axé sur le développement des petites entreprises et offre aux femmes un encadrement en affaires, une formation sur la conception et la mise en œuvre d'un plan d'affaires, de l'aide pour obtenir des subventions et d'autres ressources de prêt ainsi que du mentorat. **Population visée** : Femmes immigrantes et jeunes.

YWCA Metro Vancouver—**FOCUS@Work** est un programme d'emploi reconnu qui dote les femmes des compétences nécessaires pour se promouvoir auprès des employeurs, se renseigner sur les environnements de travail et les carrières qui leur conviennent et acquérir de l'assurance pour bâtir leurs réseaux personnels et professionnels. **Population visée** : Femmes adultes et immigrantes.

YWCA Moncton—**Women on the Move** est un programme d'auto-perfectionnement réservé aux femmes qui les aide à acquérir des compétences qui les préparent mieux au milieu de travail ainsi que des compétences professionnelles particulières nécessaires pour occuper des postes de premier échelon ou obtenir une promotion. **Population visée** : Femmes adultes et jeunes.

YMCA-YWCA de la région de la capitale nationale—**Power of Trades/Puissance des Métiers** est un programme sectoriel qui est offert dans les deux langues officielles et vise à doter les personnes formées à l'étranger (PFE), y compris les immigrants qui résident dans la région d'Ottawa, des compétences nécessaires pour trouver un emploi dans les métiers spécialisés. **Population visée** : Nouveaux immigrants.

YWCA Saskatoon—**Essential Skills for Employment in Hospitality** est un programme sectoriel conçu pour préparer les participants à obtenir et conserver un emploi dans le secteur des services hôteliers et à progresser. **Population visée** : Immigrants, jeunes, adultes, Autochtones.

YWCA Thompson—**Steps to Success** est un programme de pré-emploi axé sur le perfectionnement des compétences essentielles et les attitudes au travail qui prépare à l'entrée sur le marché du travail. **Population visée** : Surtout des femmes et des hommes autochtones, mais aussi des adultes et des jeunes.

YWCA Toronto, Ontario—**Administrative Clerk Certificate, Education and Training Institute** est un programme conçu pour préparer et habiliter les femmes à faire carrière dans les secteurs administratifs et des affaires. Il met l'accent sur le développement des compétences nécessaires pour travailler dans un environnement d'affaires. **Population visée** : Principalement, les femmes à faible revenu, d'âge mûr, les nouvelles immigrantes et les jeunes femmes.

CONCLUSIONS DÉCOULANT DE L'INITIATIVE

Aperçu des résultats généraux de l'initiative de la YWCA Construire des avenir durables : 2015 2018

1. Niveau des particuliers

- Au total, 550 personnes de tout le pays ont participé à cette initiative pilote de 2015 à 2018 :
 - 154 personnes ont participé jusqu'à la fin à l'étude documentée pendant l'évaluation menée entre mars 2015 et l'été 2016 et colligée dans les rapports d'évaluation de l'équipe de novembre 2016 (un nombre plus élevé de personnes a effectué toute ou une partie de la formation mais n'a pas participé à l'ensemble du processus d'évaluation).
 - 83 personnes supplémentaires ont été incluses dans le processus de collecte de données de suivi qui a duré jusqu'en 2017, ce qui porte le total à 237.
 - 313 personnes supplémentaires ont participé à des programmes offerts par les YWCA collaboratrices après la phase pilote et qui ont duré jusqu'à la fin décembre 2018.

2. Niveau de programme ou d'organisme

- Neuf associations, y compris la YWCA Toronto, ont offert des programmes pilotes qui s'inspiraient du modèle de la YWCA CAD et ont adapté ses composantes à leurs populations et à leurs contextes régionaux. Huit programmes ont été offerts en anglais et un dans les deux langues officielles.
- D'autres organismes ont aussi manifesté de l'intérêt pour se renseigner sur le modèle et l'adapter aux populations de leurs programmes, mais la YWCA Toronto n'a pas été en mesure de les inclure dans l'étude. Nous avons offert des séances régionales d'apprentissage par l'entremise de notre communauté d'apprentissage et espérons que ce résumé et la trousse connexe les encourageront à s'instruire davantage.

3. Niveau communautaire

- À ce jour, l'initiative de collaboration a atteint dans tout le pays plus de 50 organismes d'emploi et de formation, organismes d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles, communautés autochtones, organismes d'établissement des nouveaux arrivants, organismes de jeunes, organismes de services spécialisés (comme ceux qui servent les femmes) et communautés engagées dans l'étude.

APERÇU DES RÉSULTATS DU PROGRAMME PILOTE

Niveau des particuliers

Même si la taille de la population en général du programme pilote n'était pas assez importante pour tirer des conclusions empiriques, il en est ressorti des preuves claires et détaillées sur l'incidence des adaptations du modèle holistique de la YWCA Toronto fondé sur les avoirs effectuées par les associations collaboratrices. En relativement peu de temps, les programmes ont produit des changements importants dans la vie des participants. Même de petits changements liés à la formation et à l'emploi ont produit des résultats importants étant donné le haut degré d'instabilité de beaucoup de gens et leur faible taux d'emploi à leur arrivée dans les programmes pilotes.

Comme 154 personnes l'ont indiqué après la phase pilote dans le sondage mené au printemps-été 2016, 16 % avaient un travail à temps plein; plus de 20 % avaient un travail à temps partiel, et plus de la moitié gagnaient de l'argent de leur travail (y compris le travail autonome et occasionnel).

En outre, 40 % avaient obtenu de nouveaux certificats dans de courts programmes de formation (comme en sécurité alimentaire, premiers soins et SIMDUT) offerts par les programmes pilotes; 23 % avaient entrepris une formation ou éducation officielle, et 19 % avaient amélioré leurs compétences en anglais (deux personnes ont aussi amélioré leurs compétences en français).

Plus de 45 % des répondants s'étaient lancés dans la recherche d'emploi; un tiers avait établi des plans d'emploi réalistes; 8 % avaient trouvé des postes de bénévoles pour améliorer leur employabilité, et 5 % avaient été placés dans un emploi temporaire ou un stage. Dans tous les programmes pilotes, les domaines particuliers de compétences dans lesquels les participants ont déclaré avoir fait le plus de progrès étaient « compétences en recherche d'emploi », « m'exprimer et partager des idées », « compétences en service à la clientèle » et « planification et organisation des tâches ».

Le processus d'exploration et de cartographie des avoirs a ajouté une nouvelle dimension holistique : il a donné aux participants un cadre linguistique et visuel pour évaluer leurs points forts et capacités dans un éventail de domaines d'avoirs plus équilibré afin de continuer à progresser à long terme. Les programmes ont clairement renforcé la confiance des participants et leur conscience de soi, ce qui a confirmé l'importance

de la réflexion individuelle sur les avoirs mais aussi d'activités sur mesure culturellement appropriées à des populations précises. Cela est en particulier vrai dans la programmation pour les Autochtones.

Le personnel des programmes a aussi pris des mesures proactives pour réduire l'isolement social des participants et stimuler leur résilience et leur estime de soi. Il a conçu et offert de l'apprentissage entre pairs qui renforce l'empathie et établit de solides relations de soutien entre les participants, relations qui, d'après ces derniers, ont perduré bien après la formation en groupe.

Niveau du programme ou de l'organisme

Toutes les associations collaboratrices ont souligné que l'accent de l'initiative nationale sur le renforcement de la capacité et la nouvelle formulation des domaines d'avoirs du programme ou de l'organisme les ont aidées à adopter une approche plus intentionnelle de la conception, de la documentation, de la réflexion et du travail pour améliorer leurs modèles de programmes et leur fourniture, et à trouver de nouvelles façons de renforcer la capacité et la viabilité. Dès le début de l'étude, elles ont toutes dit être fortes dans le domaine « Accent sur le client » mais ont malgré tout fait des progrès à cet égard. Elles ont trouvé que le domaine « Relations » avait été le plus renforcé et reflétait leurs efforts pour promouvoir l'engagement communautaire et du monde des affaires. Elles ont toutes employé des stratégies pour améliorer l'engagement communautaire dans la formation en invitant des conférenciers, des aînés et des mentors de la communauté à participer à leurs programmes.

L'adaptation de l'approche fondée sur les avoirs du modèle de la YWCA CAD semble avoir amélioré le domaine « Efficacité » à divers égards, notamment les programmes d'études, l'encadrement, l'évaluation et même la mobilisation de fonds. Les associations collaboratrices ont modifié leur gestion des programmes et la coordination de la dotation en personnel afin de déployer plus efficacement les ressources humaines supplémentaires requises pour offrir une approche centrée sur le client. Dans le domaine « Résilience », la sensibilisation communautaire à l'égard de l'association mère ainsi que du programme et de ses objectifs s'est révélée une stratégie importante de viabilité. Elles ont travaillé pour consolider leur identité et renforcer leur visibilité, ce qui a contribué à la crédibilité de leur initiative, à l'établissement de partenariats et à l'efficacité de leur mobilisation de fonds.

L'accent « Agilité » sur l'apprentissage et l'innovation a été un succès. Les associations collaboratrices ont intégré de nouvelles idées et pratiques dans leurs modèles de programmes et leur organisation en général. Elles ont renforcé des capacités et pratiques visant à améliorer l'alignement des compétences et les résultats de la formation pour l'emploi. De plus, chacune a obtenu ce résultat de sa propre manière en misant sur ses points forts et en adaptant ces nouvelles approches aux défis et possibilités locaux.

APERÇU DES RÉSULTATS APRÈS LA PHASE PILOTE

Niveau individuel

Entre 2016 et 2017, des données de suivi et des résultats de nouveaux participants ont été recueillies auprès de 237 personnes après l'évaluation officielle du programme pilote. Dans ce groupe, 62 % avaient un emploi (temps plein, temps partiel, travailleur autonome), 16 % effectuaient des études ou de la formation (comme des stages, de la formation poussée ou des études supérieures), et 22 % avaient d'autres activités (comme la recherche active d'emploi, des stages et l'embauche dans des emplois, du bénévolat, ou faisaient une pause pour régler des problèmes personnels).



La YWCA Toronto a peaufiné l'ensemble des données afin de faire la distinction entre les résultats des programmes axés principalement sur l'étape préalable à l'emploi et ceux des programmes axés principalement sur l'étape de l'emploi. Chez les participants aux programmes préalables à l'emploi (YWCA Agvvik, Halifax, Moncton et Thompson), 53 % occupaient un emploi, 30 % poursuivaient des études ou une formation et 18 % participaient à d'autres activités (voir ci-dessus). En ce qui concerne les programmes d'emploi (YWCA Hamilton, Metro Vancouver, Saskatoon et Toronto, et YMCA-YWCA de la région de la capitale nationale), 71 % des participants occupaient un emploi, 24 % poursuivaient des études ou une formation et 5 % participaient à d'autres activités.

Niveau du programme ou de l'organisme

Depuis la phase pilote de 2015-2016, toutes les associations collaboratrices sont demeurées déterminées à participer à notre échange national de connaissances. Elles ont continué de tirer parti de l'apprentissage collectif sur le modèle de la YWCA CAD afin d'adapter et d'améliorer leurs programmes et leurs pratiques, et plusieurs ont été en mesure de continuer à offrir leurs modèles adaptés au-delà de la phase pilote.

Elles ont dit que le projet a continué de les inciter à cultiver de nouveaux liens avec les employeurs et la collectivité. Même si certains membres du personnel sont eux-mêmes en situation d'emploi précaire, ils demeurent déterminés à maintenir leurs programmes à flot et à être des « ancrés » dans leur organisation et leur collectivité.

Toutes les associations collaboratrices ont participé au processus de communication, aux niveaux national et régional, ainsi qu'au sein de leur organisation et de leurs communautés : l'apprentissage a été partagé avec plus de 50 autres organismes qui envisageaient d'intégrer une approche holistique fondée sur les avoirs dans leur travail. Ce nombre comprend des entités comme la province de la Nouvelle-Écosse, le forum provincial sur l'alphabétisation des adultes au Manitoba et à Saskatoon, et les réseaux de programmes d'emploi et de formation du Grand Toronto. Des partenariats émergent d'un océan à l'autre, comme le John's Centre for Community Partners et le British Columbia Research Centre for Development.

POINTS SAILLANTS DE L'APPRENTISSAGE DÉCOULANT DE L'ÉTUDE

Cette initiative nationale de cinq ans a été une excellente expérience d'apprentissage pour la YWCA Toronto. Nous ne nous attendions pas à ce qu'un si grand nombre de personnes, d'organismes, d'employeurs et d'autres partenaires communautaires soient intéressés à investir avec nous dans l'étude du potentiel du modèle de la YWCA CAD pour édifier une main-d'œuvre plus compétente et plus inclusive.

Les défis auxquels nos associations collaboratrices ont dû faire face en cours de route dans la conception et la prestation de leurs modèles de programmes, de programmes d'études et de plans de leçon adaptés ont constitué une partie importante du processus d'apprentissage et, à bien des égards, ont été aussi importants à documenter que les résultats positifs de l'étude. Ces défis semblent refléter deux thèmes clés : l'ampleur et la complexité du besoin de formation sur les compétences essentielles pour les populations mal desservies dans la socio-économie d'aujourd'hui, et le contexte de financement incertain qui peut menacer la capacité des organismes sans but lucratif, même les plus importants, de perdurer et d'innover, et de suivre le rythme des nouvelles tendances démographiques et du marché du travail au Canada. Nous présentons ci-dessous quelques points saillants de notre apprentissage.

1. Apprentissage découlant d'une approche de développement communautaire

Nous avons conçu l'étude comme un processus d'échange de connaissances respectueux et participatif faisant entrer en jeu un large éventail de parties concernées de notre communauté d'apprentissage— depuis des participants individuels et d'anciens participants des neuf sites pancanadiens jusqu'au personnel des associations collaboratrices, en passant par nos nombreux employeurs et partenaires communautaires et le gouvernement du Canada. Ce processus a été complexe, long et exigeant pour toutes les associations collaboratrices mais elles nous ont néanmoins dit que l'échange de connaissances d'une communauté nationale d'apprentissage a renforcé leurs capacités :

1. de garder leurs participants au premier plan et de les engager dans tous les domaines de la programmation, afin que chacun puisse se faire entendre dans le changement social;
2. de recueillir un plus large éventail de données quantitatives et qualitatives fondées sur des données probantes qui montrent l'impact de leurs programmes;
3. de plaider, au sein des organismes et des collectivités, en faveur de partenariats qui permettront d'investir dans l'élaboration de programmes plus durables afin de promouvoir une main-d'œuvre qualifiée et inclusive.

2. Apprentissage sur une approche fondée sur les avoirs

Beaucoup de participants à l'étude vivent dans des conditions socio-économiques très précaires et peuvent avoir de la difficulté à s'engager et à rester dans des programmes de perfectionnement des compétences de base, sans parler de leur participation au marché du travail en général. Cependant, des membres de tous les groupes démographiques ont apprécié de commencer par recenser leurs points forts plutôt que leurs lacunes perçues et d'apprendre à examiner et à réfléchir à ces atouts, et se sont sentis encouragés à explorer de nouvelles possibilités. L'accent mis par le modèle de la YWCA CAD sur l'acquisition de compétences fondamentales semble renforcer l'espoir, la confiance en soi, l'autodétermination et la résilience aux niveaux individuel, organisationnel, communautaire et des programmes. L'intégration d'une telle formation de base à des parcours de réussite individualisés s'est avérée une pratique très efficace.

3. Apprentissage sur les populations démographiques

Les associations collaboratrices ont montré, au moyen de programmes adaptés à la région et de pratiques prometteuses adaptées aux besoins et aux objectifs de leurs populations respectives, que le modèle fondé sur les avoirs peut être fort bien adapté à une grande diversité de besoins, de niveaux de compétences et d'objectifs en matière d'emploi et de vie ainsi qu'à une grande diversité de contextes locaux. Bien que les recherches menées dans le cadre de l'étude aient mis en évidence l'importance des programmes adaptés à la culture et axés sur l'égalité entre les sexes, nous avons aussi appris que les besoins et les intérêts de populations démographiques particulières ne sont pas nécessairement homogènes et que, par conséquent, de nombreuses personnes mal desservies éprouvent des difficultés à participer au marché du travail qui englobe plusieurs groupes démographiques.

4. Promotion de nouvelles façons de renforcer la capacité

La réflexion axée sur les avoirs et les stratégies connexes semble offrir des solutions rentables aux petits et grands organismes. Des approches sectorielles plus spécialisées en matière d'emploi semblent également efficaces pour appuyer les programmes qui cherchent à établir des relations de travail stratégiques avec des employeurs et d'autres intervenants clés. De tels réseaux substantiels et réciproques d'apprentissage et de soutien entre les secteurs public, privé et sans but lucratif seront essentiels pour inclure tous les groupes démographiques dans une socio-économie fondée sur le savoir.

Les nombreux modèles de programmes adaptés de compétences essentielles, les programmes d'études, les plans de leçon et les pratiques prometteuses issus de cette initiative se sont révélés encourageants pour établir une communauté d'échange des connaissances, renforçant ainsi la capacité de notre secteur. De nombreuses associations collaboratrices ont connu un roulement de personnel qui a entraîné des lacunes dans la mémoire et l'expertise des programmes ou organismes. C'est pourquoi des approches comme celle de la communauté d'apprentissage peuvent permettre de créer une « banque » de ressources collectives dans laquelle les praticiens et les autres personnes intéressées peuvent puiser pour concevoir leurs propres stratégies afin de répondre à des questions socio-économiques complexes, de renforcer la capacité des programmes et de développer et de maintenir des partenariats de collaboration proactifs.

POUR L'AVENIR

Cette initiative nationale a aidé à brosser un tableau clair des besoins et des intérêts des populations mal desservies partout au Canada qui cherchent la sécurité économique et plus d'engagement dans leurs communautés respectives. Elle a également confirmé que le secteur sans but lucratif travaille dans un environnement financier précaire qui peut miner la viabilité des programmes de compétences essentielles, même bien établis.

L'un des thèmes clés repris par cette initiative menée en collaboration est la rapidité avec laquelle le monde du travail évolue. La nouvelle économie laisse de nombreuses personnes hautement qualifiées en



difficulté car elle génère de plus en plus d'emplois « contingents » qui ne peuvent pas offrir un salaire décent, un travail de qualité et des possibilités d'avancement. L'automatisation de nombreux secteurs industriels réduit encore davantage le bassin d'emplois disponibles, même pour les travailleurs techniquement qualifiés. Dans ce contexte, une approche cloisonnée de la formation sur les compétences essentielles n'est pas suffisamment souple pour répondre aux demandes changeantes des employeurs.

À l'avenir, un accent plus marqué sur les avoirs dès le début du programme de soutien pour l'emploi pourrait éviter aux gens d'avoir à subir des cycles de rejet et d'échec dans nos systèmes d'emploi. Les programmes devront également offrir des voies plus intégrées et plus pointues de perfectionnement et d'apprentissage continu, depuis les compétences fondamentales et les compétences générales nécessaires pour réussir dans la main-d'œuvre d'aujourd'hui, y compris les possibilités professionnelles et de leadership.

Comme premières étapes vers des moyens de subsistance plus solides, le secteur sans but lucratif peut aussi explorer de nouvelles façons de communiquer aux secteurs privé et public l'importance d'investir dans des programmes de base, même s'il faut attendre plus longtemps pour obtenir et assimiler les résultats. Un échange plus poussé des connaissances peut aider à stimuler et à accroître les partenariats et les modèles de financement qui peuvent créer une nouvelle forme d'« industrie », de sorte que l'instabilité des revenus ne freine pas constamment les organismes sans but lucratif.

La YWCA Toronto continuera de travailler pour mobiliser davantage de particuliers, de praticiens, d'employeurs, d'organismes et la collectivité en général pour chercher des solutions collectives aux défis socio-économiques. Il ne s'agit pas seulement d'adapter les gens et les programmes à l'évolution de l'économie : les employeurs doivent aussi comprendre l'importance de s'adapter à leurs communautés changeantes.

Des investissements soutenus et coordonnés pour offrir de solides possibilités d'emploi et d'apprentissage peuvent réduire considérablement le nombre de personnes en marge de notre socio-économie. Bien que l'on puisse soutenir que cela se traduira par une productivité accrue et des coûts moindres pour les services gouvernementaux, il existe un argument plus puissant en faveur de l'inclusion : notre collectivité sera pauvre jusqu'à ce qu'elle puisse profiter des atouts de chaque personne.



INTRODUCTION—À PROPOS DU RÉSUMÉ SUR L'INITIATIVE DE LA YWCA CONSTRUIRE DES AVENIRS DURABLES

Ce résumé a pour but de renseigner sur une approche communautaire de développement économique³ et un modèle de programme susceptibles de renforcer la capacité des programmes d'apprentissage des compétences essentielles d'aider les communautés du Canada à établir une main-d'œuvre plus qualifiée et inclusive.

Il décrit le processus et présente les principaux résultats d'une étude nationale participative échelonnée sur cinq ans financée par le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes (PAAACEA) du gouvernement du Canada. Cette étude, dirigée par la YWCA Toronto, a été lancée en 2014 et se terminera en mars 2019. Elle découle de l'expérience du Centre de développement des compétences de la YWCA Toronto relative à la conception et à l'application d'une approche holistique fondée sur les avoirs dont le but est d'aider des femmes à faible revenu de Toronto à acquérir des compétences essentielles. À partir de ce que nous avons appris dans cette expérience, nous voulions déterminer si cette approche pouvait aussi aider d'autres groupes démographiques mal desservis à acquérir les compétences requises ou à se faire une place dans l'économie d'aujourd'hui et y prospérer.

Dans le cadre de l'étude, neuf YWCA associations collaboratrices de diverses régions du Canada (y compris celle de Toronto) ont exploré comment parfaire l'approche pour en faire un programme modèle et l'adapter pour améliorer les résultats en matière d'emploi et de gagne-pain de leurs populations mal desservies. L'étude s'est concentrée sur quatre groupes démographiques, les Autochtones, les immigrants, les adultes et les jeunes qui peuvent rencontrer des défis particuliers pour s'intégrer au marché du travail et se construire un bon avenir. La majorité (80 %) des quelque 550 participants à l'étude a dit appartenir au genre féminin. À l'origine, l'étude visait surtout les femmes, mais elle a été élargie pendant le processus de conception pour inclure tous les genres.

Au nombre des produits de l'étude figurent le présent Résumé sur l'initiative de la YWCA Construire des avenir durables et un outil complémentaire, la Trousse de la YWCA pour Construire des avenir durables qui contient un échantillon de leçons offertes par les associations collaboratrices, des conseils pour les praticiens et des ressources conçues et mises à l'essai pendant l'étude. Les deux produits contiennent aussi une description du modèle de programme d'acquisition de compétences essentielles que la YWCA Toronto a intitulé Modèle de la YWCA Construire des avenir durables (CAD).

Le résumé vise :

- Les praticiens de la formation pour l'acquisition de compétences essentielles qui désirent trouver et essayer de nouveaux moyens de renforcer la capacité de leurs programmes;
- Les entités du secteur privé qui désirent se renseigner sur la façon de s'allier avec le secteur sans but lucratif pour établir une main-d'œuvre qualifiée et inclusive;
- D'autres entités (philanthropiques, gouvernementales, communautaires, etc.) qui désirent appuyer des initiatives de formation relative à l'emploi, surtout pour les populations mal desservies;
- Toute personne qui désire se renseigner sur la communauté nationale d'apprentissage qui émerge de l'étude.

La trousse vise :

- Les praticiens et d'autres personnes qui désirent se renseigner sur le modèle de la YWCA Construire des avenir durables et l'approche intégrée fondée sur les avoirs, explorer les adaptations régionales du modèle effectuées par les associations collaboratrices et s'inspirer des plans de leçons et des conseils pour les populations visées par leurs propres programmes.

3. Développement économique communautaire (DEC) : Une alternative au développement économique conventionnel. Son principe central est le suivant : « ... les problèmes auxquels font face les communautés (chômage, pauvreté, perte d'emploi, dégradation de l'environnement et perte de contrôle communautaire) doivent être abordés d'une manière holistique et participative. » Traduction d'un texte extrait de <https://en.wikipedia.org/wiki/Community_economic_development>

QU'EST-CE QUI A INSPIRÉ L'INITIATIVE DE LA YWCA CONSTRUIRE DES AVENIRS DURABLES?

En tant que membre de la fédération nationale des 32 YWCA, la YWCA Toronto se fait un devoir de construire des avenir durables pour les particuliers et les communautés, surtout pour les femmes mal desservies qui viennent chercher de l'aide pour transformer leur vie et aller de l'avant. Depuis 1875, année du lancement de notre premier cours de dactylographie pour les femmes de Toronto, nous nous affairons à concevoir et offrir des programmes opportuns et novateurs qui répondent aux besoins et objectifs socio-économiques changeants des femmes. Nos résultats documentés et les récits des femmes elles-mêmes montrent que nos programmes et services les ont aidées à progresser vers un avenir plus solide et le leadership actif, même quand elles se trouvaient dans une profonde pauvreté et dans des situations très instables. Nous considérons chaque femme comme une personne à part entière qui doit être respectée pour sa force unique de créer son propre avenir. Nous travaillons pour apporter aux femmes l'espoir et la confiance en soi, ainsi que les compétences et la résilience pour investir dans leur cheminement vers la stabilité économique et un gagne-pain fructueux.

La YWCA Toronto est aux premières loges pour constater la demande communautaire de programmes d'apprentissage des compétences essentielles axés sur le genre. Nous sommes très conscients du nombre grandissant de femmes, de jeunes et de travailleurs adultes qui sont laissés pour compte dans notre marché du travail hautement compétitif. En réponse, nous expérimentons de nouveaux moyens de parfaire nos modèles de prestation de programmes et d'élargir nos réseaux d'employeurs et de communautés afin de continuer notre travail et de fournir des possibilités satisfaisantes d'emploi et de subsistance à davantage de femmes.

Depuis 2004, dans notre centre de développement des compétences, nous incubons et documentons une approche novatrice holistique, fondée sur les avoirs, de la formation en matière d'emploi; approche qui se révèle prometteuse pour aider les participantes à obtenir et conserver un emploi. Cette initiative nationale découle d'une autre initiative menée en 2010, aussi financée par le PAAACEA, qui consistait à mettre officiellement à l'essai, auprès de femmes de l'Est de Toronto, notre approche de l'acquisition de compétences essentielles pour l'emploi. Nous avons pu perfectionner l'approche et en apprendre davantage sur son efficacité à répondre aux défis socio-économiques complexes que connaissent les femmes marginalisées.

Nous avons indiqué les leçons tirées de l'essai dans notre premier résumé des pratiques exemplaires utilisées dans les programmes d'apprentissage des compétences essentielles relatives à l'emploi (*YWCA Toronto Compendium of Best Practices in Essential Skills for Employment Programming*) (2010) www.ywcatoronto.org/buildingfutures. Cette publication a attiré l'intérêt du gouvernement et d'autres praticiens dans le domaine des compétences essentielles qui travaillent avec une gamme de communautés au Canada. Les praticiens désiraient connaître notre approche et partager leurs propres défis et pratiques prometteuses en conception et offre de programmes afin de renforcer la capacité fort nécessaire dans le domaine.

POURQUOI UNE COLLABORATION NATIONALE?

À l'été 2018, le gouvernement fédéral a publié la première stratégie canadienne de réduction de la pauvreté dont la cible était une réduction de 20 % d'ici à 2020 et de 50 % d'ici à 2030. La pauvreté c'est « La condition dans laquelle se trouve une personne qui est privée des ressources, des moyens, des choix et du pouvoir nécessaires pour atteindre et maintenir un niveau de vie de base et pour favoriser son intégration et sa participation à la société. »

Les praticiens de la réduction de la pauvreté, comme la YWCA Toronto, connaissent depuis longtemps l'importance de comprendre les nombreuses dimensions de la pauvreté et la nécessité d'une approche socio-économique holistique pour orienter les gens vers un avenir durable. Notre étude externe et notre expérience interne de travail avec des femmes montrent que beaucoup trop de personnes mal desservies au Canada, y compris des Autochtones, des immigrants, des adultes, des jeunes et celles situées à l'intersection de multiples défis demeurent en dehors du marché du travail et ne participent pas pleinement à la société, ce qui fait que ce pays ne bénéficie pas de leurs connaissances, de leur talent et de leur expertise.

Les emplois les plus facilement disponibles sont de plus en plus précaires : à court terme, peu rémunérés et sans avantages sociaux. Les demandes de la nouvelle économie exigent de solides compétences de toute personne qui se prépare à y entrer, s'y engage et prospère. Pour les personnes les plus éloignées du marché du travail, les défis pour y entrer peuvent être de taille; en particulier, l'iniquité entre les genres peut avoir la plus dure incidence.

C'est pourquoi nous désirions apprendre comment notre approche de la formation sur les compétences essentielles relatives à l'emploi pour les femmes mal desservies pourrait être adaptée pour renforcer les compétences essentielles fondamentales d'autres groupes démographiques éloignés du marché du travail.

Un autre aspect clé de l'étude menée dans l'initiative nationale était de voir comment les organismes pourraient renforcer leur propre capacité de maintenir leurs programmes d'apprentissage des compétences essentielles dans un environnement difficile et d'en démontrer la valeur. Dans la région du Grand Toronto et dans tout le Canada, la YWCA Toronto a observé un point commun : même si le secteur sans but lucratif joue un rôle très important dans la promotion du changement social positif, il n'a pas autant voix au chapitre dans le façonnement des politiques que les secteurs privé et public. Plusieurs rapports récents mettent en évidence la précarité de ce secteur et confirment ce que nos associations collaboratrices nous ont appris dans l'étude nationale. Beaucoup d'entités sans but lucratif éprouvent de la difficulté face au financement en silo et/ou fondé sur des projets qui peut fluctuer en fonction des changements de la politique gouvernementale, malgré les connaissances et l'expérience qu'elles peuvent apporter pour établir une société plus juste et équitable. Les grands et petits organismes peinent à maintenir leur capacité de répondre aux immenses besoins en matière de formation pour l'emploi et aux besoins sociaux connexes dans leurs communautés.

L'étude a par conséquent été conçue pour explorer deux niveaux de résultats d'une approche holistique fondée sur les avoirs concernant les programmes d'apprentissage des compétences essentielles : celui du participant et celui du renforcement de la capacité des programmes et organismes.

BUT ET OBJETS DE L'INITIATIVE

Le but général de l'initiative était d'améliorer les compétences essentielles des personnes mal desservies afin qu'elles se préparent à entrer sur le marché du travail d'aujourd'hui, s'y engagent et prospèrent, et s'orientent vers une plus grande sécurité socio-économique.

OBJET 1 : Perfectionner l'approche de la YWCA Toronto

- Perfectionner l'approche de la YWCA Toronto en tant que modèle de programme de compétences essentielles, en se renseignant auprès de toutes les associations collaborant à l'initiative nationale, et en documentant comment cette approche arrive à améliorer les résultats pour d'autres groupes démographiques mal desservis. Tout au long de l'initiative, il sera question du Modèle de la YWCA Construire des avenir durables (CAD).

Coup d'œil : En quoi consiste le Modèle de la YWCA Construire des avenir durables (CAD)?

- Ce modèle en évolution n'aide pas seulement quelqu'un à obtenir un emploi. C'est un continuum holistique de programmes de formation et de services d'avancement de la carrière et d'apprentissage à vie, qui intègre des possibilités d'emploi par l'entremise de la YWCA Toronto LinksToJobs Employers Network
- Il utilise une approche positive fondée sur les avoirs ainsi que des outils pour aider des particuliers et des programmes et organismes à explorer leurs points forts et à optimiser leurs résultats.
- Il intègre dans toutes ses composantes les neuf compétences essentielles afin de les améliorer en permanence.
- En ce qui concerne le développement économique communautaire, il adopte intentionnellement une approche fondée sur les avoirs qui fait entrer en jeu des particuliers, des organismes sans but lucratif, les secteurs public et privé ainsi que l'ensemble de la communauté pour élaborer des stratégies et agir pour renforcer la capacité dans le domaine.

D'autres détails sur le modèle se trouvent dans la section 1.3 ci-dessous.

OBJET 2 : Adaptations régionales du modèle

- Pour les associations collaboratrices de tout le pays qui offrent déjà des programmes d'apprentissage des compétences essentielles, afin qu'elles s'inspirent du modèle pour créer leurs propres programmes régionaux adaptés à leurs divers groupes démographiques, et pour éprouver et documenter les résultats de ces programmes afin d'explorer la viabilité d'une approche et d'un modèle fondés sur les avoirs dans un vaste éventail de contextes locaux.

OBJET 3 : Renforcement de la capacité des programmes et organismes

- Documenter et diffuser les pratiques prometteuses clés et les leçons tirées de cette initiative nationale et contribuer ainsi à renforcer à l'échelle nationale la capacité des organismes d'alphabétisation et de perfectionnement des compétences essentielles⁴ de former une main-d'œuvre qualifiée et inclusive.
- Créer une communauté d'échange de connaissances et d'apprentissage afin d'améliorer les perspectives de sécurité économique, d'égalité et d'avenir durable pour tous.

ASSOCIATIONS COLLABORATRICES À L'INITIATIVE DE LA YWCA CONSTRUIRE DES AVENIRS DURABLES

L'initiative a mis à contribution neuf associations du pays réparties d'un océan à l'autre, y compris la YWCA Toronto :

1. YWCA Agvvik Nunavut, Nunavut
2. YWCA Halifax, Nouvelle-Écosse
3. YWCA Hamilton, Ontario
4. YWCA Metro Vancouver, Colombie-Britannique
5. YWCA Moncton, Nouveau-Brunswick
6. YMCA/YWCA de la région de la capitale nationale (Ottawa)–Anglais/Français
7. YWCA Thompson, Manitoba
8. YWCA Saskatoon, Saskatchewan
9. YWCA Toronto, Ontario



4. ACE (alphabétisation et compétences essentielles) par rapport à CEE (compétences essentielles pour l'emploi) : Le terme « alphabétisation et compétences essentielles » (ACE) fait référence aux compétences nécessaires pour se préparer pour le marché du travail, s'y engager et y prospérer.

NOTRE APPROCHE

L'étude nationale reposait sur une approche d'évaluation développementale participative visant à capturer, documenter et explorer les résultats individuels et dans le domaine de la capacité (voir l'encadré ci-dessous).

Qu'est-ce qu'une approche d'évaluation développementale?

« *L'évaluation développementale* consiste à comprendre les activités d'un programme qui fonctionne dans des environnements dynamiques et nouveaux avec des interactions complexes. Elle met l'accent sur l'innovation et l'apprentissage stratégique plutôt que sur les résultats standards, et est tout autant une façon de penser aux programmes en contexte et aux commentaires qu'ils produisent. » (Norman).

« Au lieu d'utiliser principalement le cadre d'évaluation pour juger si un projet a été couronné de succès (c.-à-d. s'il a suivi le plan et atteint le résultat prévu), l'évaluation développementale utilise plutôt le cadre surtout pour aider l'équipe à se renseigner sur son programme et tester les hypothèses concernant le plan et la destination finale. » (Tjornbo).

« L'évaluation développementale appuie le processus d'innovation au sein d'un organisme et dans ses activités. Les initiatives novatrices sont souvent dans un état de conception et d'adaptation continus, et se déroulent souvent dans un environnement changeant et imprévisible.... Les adaptations sont en grande partie dictées par les nouveaux apprentissages et par les changements de participants, de partenaires et de contexte. » (Gamble).

Une approche d'évaluation développementale était particulièrement adaptée à cette initiative (une étude communautaire expérimentale mettant à contribution un large éventail d'associations collaboratrices et d'autres intervenants travaillant dans divers contextes régionaux avec des populations mal desservies) parce qu'elle tenait compte des éléments suivants :

- l'approche de base du modèle de la YWCA Construire des avenir durables (CAD), qui est conçu pour évoluer avec souplesse en fonction des changements socio-économiques et des changements correspondants des besoins démographiques, d'emploi et de formation des personnes éloignées du marché du travail;
- le processus d'expérimentation, d'apprentissage et de perfectionnement continu qui a été documenté au cours des cinq années de l'étude;
- les besoins d'apprentissage, les buts, les cultures et les contributions des groupes démographiques participant à l'étude;
- l'expertise et les contributions de toutes les associations collaboratrices et de leurs communautés.



Coup d'œil : Caractéristiques clés du processus d'apprentissage pendant l'étude

L'étude de la YWCA CAD a été conçue pour s'instruire et partager les connaissances par les moyens suivants :

- Un processus de recensement et de définition des principales caractéristiques efficaces de l'approche holistique fondée sur les avoirs de la YWCA Toronto en tant que modèle de programme—ce qu'il faut tester dans le cadre de l'étude;
- L'échange de connaissances avec les associations collaboratrices régionales sur les défis particuliers à chacune et ceux qui sont communs, et le partage de l'expertise et des pratiques existantes/émergentes prometteuses dans leurs communautés;
- Aider les associations collaboratrices à concevoir, mettre en œuvre et documenter les résultats de leurs propres modèles de programmes adaptés à examiner dans l'étude avec leurs groupes démographiques respectifs (quatre à dix semaines avec un suivi des résultats en matière d'emploi de 20 à 50 participants pendant une période pouvant atteindre six mois);
- Offrir de la formation sur une approche intégrée de la formation sur les compétences essentielles et sur l'approche fondée sur les avoirs et les outils que la YWCA Toronto a adaptés à l'interne;
- La participation à la conception d'outils et à la mise en œuvre de l'évaluation développementale nationale;
- Le perfectionnement, la documentation et le partage continus des adaptations régionales;
- L'établissement continu de partenariats avec les employeurs et les collectivités pour appuyer les buts de l'étude;
- Le partage des connaissances et leur diffusion à l'échelle nationale dans des réseaux, des événements et des médias nationaux/régionaux/communautaires, ainsi que dans le résumé et la trousse.

LE MODÈLE DE LA YWCA CONSTRUIRE DES AVENIRS DURABLES

Les résultats documentés de nos programmes d'emploi et de formation montrent qu'il est possible d'aider les femmes à passer de l'extrême pauvreté à la construction de leur avenir, mais le processus prend du temps et dépend de la situation de chaque femme, qui peut changer soudainement et de façon inattendue, et de manière qui échappe à son contrôle. Pour négocier de nouveaux risques et aller de l'avant, malgré des événements inattendus et des défis systémiques complexes qui se recoupent, nos participantes ont aussi besoin d'être inspirées par l'espoir et une passion pour l'apprentissage à vie. Dans la socio-économie en rapide évolution d'aujourd'hui, une base solide d'« avoirs » (les « éléments constitutifs d'un avenir »), y compris les compétences essentielles, l'autodétermination et la résilience, est également essentielle pour aller de l'avant.

L'approche de la YWCA Toronto a toujours été de respecter chaque femme qui franchit ses portes en tant que personne qui a des forces et une expérience uniques. Plutôt que de commencer par les « lacunes » d'une femme (ou ce qui lui manque), le modèle de la YWCA CAD commence par faire avec elle le portrait complet de ses points forts. Le modèle rencontre une femme « là où elle est », à n'importe stade de son cheminement vers un gagne-pain. Il l'aide à renforcer ses points forts existants et à créer son propre itinéraire vers le succès. Il cultive l'autodétermination et l'épanouissement personnel, et intègre la formation sur les compétences de base et les possibilités d'apprentissage à vie dans tous ses programmes et services. Ces caractéristiques figurent parmi celles qui ont le plus d'impact sur les participantes.

Le modèle repose également sur une approche holistique du processus actuel de renforcement des compétences. Par le passé, les programmes d’alphabétisation et d’acquisition des compétences essentielles avaient tendance à fonctionner en vase clos où les apprenants étaient d’abord encouragés à améliorer leurs compétences en lecture et écriture, puis à participer à l’économie quand ils étaient plus aptes au travail. Par contraste, dès la première rencontre avec une femme, le modèle de la YWCA CAD intègre dans tous ses aspects les neuf compétences essentielles pour explorer ses points forts et pour établir ses objectifs de carrière et de vie et ce dont elle a besoin pour les atteindre.

Le modèle de la YWCA Toronto CAD n’aide pas seulement une personne à trouver un emploi. S’inspirant des recherches et de l’expérience de cette YWCA, il vise à renforcer les résultats du programme en :

1. Mettant la personne au centre d’une série intégrée de programmes et de services de formation qui peuvent la soutenir « là où elle se trouve », depuis le renforcement des compétences de base jusqu’au placement, au maintien en poste et à l’avancement professionnel, au mentorat et au leadership. Nous collaborons également avec notre réseau LinksToJobs Employers Network afin d’offrir un éventail de possibilités pratiques aux participants au programme.
2. Intégrant les neuf compétences essentielles dans tous les aspects du programme afin d’assurer l’amélioration continue de ces compétences.
3. Maintenant l’accent sur le renforcement des compétences fondamentales essentielles (y compris les compétences non techniques, la confiance en soi et la résilience) nécessaires pour surmonter les défis multiples et souvent croisés que doivent relever les personnes éloignées du marché du travail.

4. Adaptant l’approche des moyens d’existence durables fondée sur les avoirs ainsi que les outils pour aider les particuliers et les organismes à explorer leurs avoirs existants et à maximiser leurs résultats dans une gamme holistique de domaines.
5. Adoptant une approche intentionnelle de développement économique communautaire pour faire participer les particuliers, les organismes sans but lucratif, les secteurs public et privé et la collectivité en général aux stratégies et aux mesures visant à renforcer les capacités dans ce domaine.

Le modèle est continuellement mis à l’essai et perfectionné au fil de l’évolution du paysage socio-économique et quand nous en apprenons davantage sur les résultats de notre travail. Nos recherches sont en cours, et cette étude est un premier pas pour les mener au niveau national. Ses résultats indiquent que le modèle peut être adapté pour répondre aux besoins, aux préférences et aux objectifs de tout groupe en matière de formation sur les compétences essentielles.

LES CINQ COMPOSANTES DU MODÈLE DE LA YWCA CONSTRUIRE DES AVENIRS DURABLES (CAD)

Le continuum souple des cinq composantes du modèle offre une gamme complète d’options pour l’avancement socio-économique : journée d’évaluation des besoins, formation sur les compétences de base et professionnelles, en affaires et en leadership, liens avec les réseaux professionnels. Chaque composante comprend aussi des liens avec des employeurs et la collectivité afin d’établir des réseaux solides et proactifs de soutien, de promouvoir des possibilités et l’apprentissage parmi les participants, les anciens participants, le personnel, et nos partenaires employeurs et communautaires. Chaque composante peut être personnalisée en fonction des besoins, des intérêts et des buts.

Figure 1 : Le modèle de la YWCA Construire des avenir durables et ses cinq composantes



Le tableau ci-dessous (tableau 1) décrit en détail chaque composante du modèle de la YWCA Construire des avenir durables.

Tableau 1 : Description des cinq composantes du modèle de la ywca construire des avenir durables

 <p>DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET GESTION DE CARRIÈRE</p>	<p>Une gamme de services d’auto-découverte, de développement de la carrière et d’auto-évaluation, y compris des services individuels et en groupe, pour les personnes qui cherchent un emploi ou pour appuyer celles qui se concentrent sur leurs objectifs de carrière.</p>
 <p>FORMATION SUR LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES</p>	<p>Une vaste gamme de modules d’apprentissage dirigés par un instructeur et de modules d’apprentissage en ligne allant de la formation de base à la formation avancée et aux possibilités de formation continue, pour encourager la réussite professionnelle.</p>
 <p>PRÉPARATION À L'EMPLOI ET AU PLACEMENT</p>	<p>Une série de services de préparation à l’emploi et de placement, y compris des services individuels et de groupe, qui offrent un encadrement professionnel et du mentorat.</p>
 <p>PERFECTION- NEMENT PROFESSIONNEL</p>	<p>Un menu de formation en dynamique de la vie, de formation personnalisée et de ressources à l’intention des personnes intéressées à parfaire leurs compétences en leadership, en encadrement professionnel ou en animation.</p>
 <p>LEADERSHIP ET AFFAIRES</p>	<p>Une variété de services et de solutions spécialisés qui peuvent être personnalisés pour aider des particuliers, des entrepreneurs, des entreprises et des communautés à atteindre leurs objectifs en matière de leadership et d’affaires.</p>

INTÉGRATION D'UNE APPROCHE FONDÉE SUR LES AVOIRS

L'approche fondée sur les avoirs du modèle de la YWCA CAD s'appuie sur des recherches documentées sur la façon dont les gens évoluent vers un avenir durable. Les étapes du développement des moyens d'existence relevées dans cette étude peuvent aider les praticiens à déterminer les types de programmes, de soutiens et de services qui peuvent être les plus opportuns et les plus pertinents à chaque étape du parcours d'une personne dans le « continuum des moyens d'existence ». L'idée d'un continuum de moyens d'existence est née d'une approche de développement économique communautaire appelée Sustainable Livelihoods (approche des moyens d'existence durables).



EN QUOI CONSISTE L'APPROCHE DES MOYENS D'EXISTENCE DURABLES?

L'approche a été conçue par l'Institute of Development Studies de Brighton, au Royaume-Uni, pour saisir les nombreux effets de l'exclusion sociale et économique sur les communautés et pour apprendre comment aider les gens à sortir de la pauvreté, à devenir résilients et à gagner leur vie (voir <http://www.livelihoods.org>). Sustainable Livelihoods cite une série de domaines d'avoirs pour assurer la subsistance qui offre une image holistique de toutes les capacités et ressources et tous les droits que les gens ont acquis au fil du temps, ainsi que ceux qu'ils peuvent avoir besoin de renforcer pour aller de l'avant.

Les avoirs sont les éléments constitutifs de l'avenir. Au lieu de commencer par « Qu'est-ce que je n'ai pas », l'approche est « Quels sont mes avoirs et comment puis-je les renforcer? ».

Les praticiens peuvent travailler avec les gens pour explorer et créer une « carte » visuelle de leurs avoirs. La cartographie encourage les gens à penser à eux-mêmes et à leur vie dans une nouvelle optique positive. Ils peuvent renforcer leurs points forts et gérer leurs échecs de manière plus stratégique. Ils peuvent également remarquer les changements dans leur vie à mesure qu'ils avancent dans un programme mais aussi après leur départ pour poursuivre leurs objectifs en matière d'emploi et de moyens d'existence.

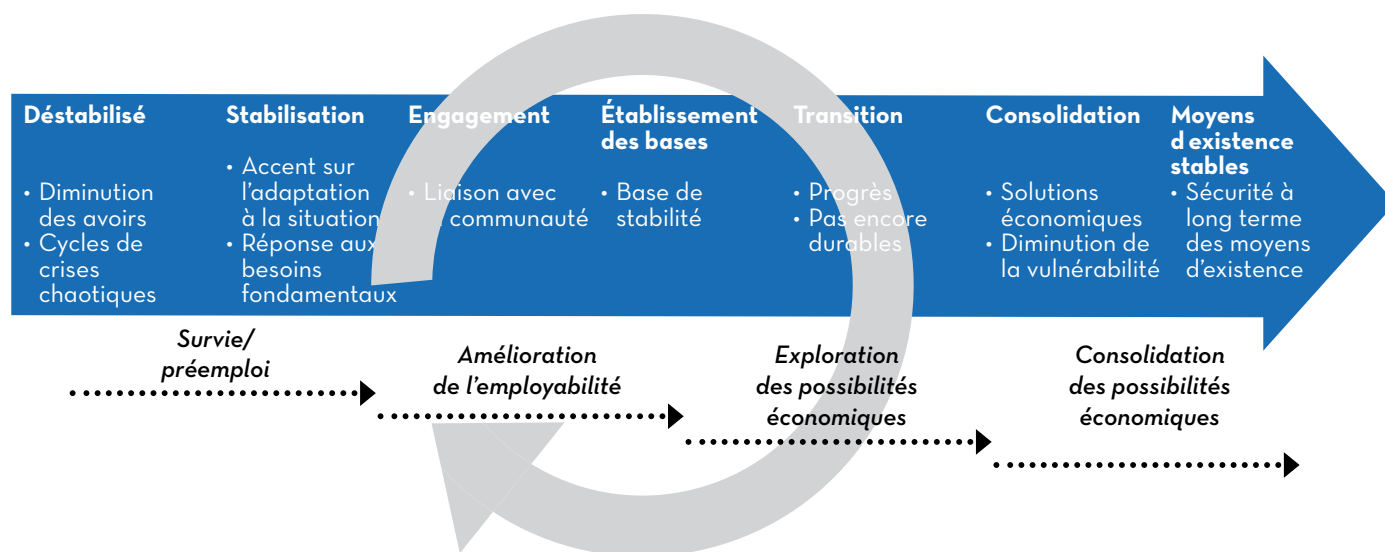
Les étapes du développement des moyens d'existence

Les études sur les moyens d'existence durables ont déterminé les étapes du développement des moyens d'existence que les gens peuvent franchir dans différentes situations de leur vie : extrême déstabilisation, début de l'amélioration de leur employabilité, construction d'une base de stabilité, exploration des possibilités économiques, consolidation de ces possibilités, et enfin, avenir durable. En comprenant ces étapes, les praticiens peuvent travailler avec les gens pour leur fournir le soutien le plus approprié et le plus efficace à chaque étape.

L'étude montre que le changement peut être lent et graduel pour les personnes éloignées du marché du travail qui peuvent faire face à de nombreux revers en cours de route. Comme l'indique la flèche de la figure 2 ci-dessous, le mouvement des personnes n'est pas linéaire : elles peuvent passer d'une étape à l'autre et y revenir. Leur vie peut facilement être déstabilisée par des facteurs comme une crise familiale, la perte d'emploi, des problèmes de santé, etc. Il se peut qu'elles reviennent plusieurs fois en arrière avant d'aller de l'avant et d'atteindre leurs objectifs de subsistance.

L'approche des moyens d'existence durables tient aussi compte du fait que les circonstances de la vie des gens et des facteurs externes plus vastes peuvent influencer sur leurs progrès, souvent de façon indépendante de leur volonté. Les circonstances de la vie peuvent être leurs choix en matière de reproduction, leurs rôles familiaux, leurs relations sociales, etc. Les facteurs externes plus importants peuvent comprendre les forces socio-économiques systémiques (comme le racisme, la discrimination sexuelle et d'autres préjugés et iniquités qui se recourent souvent) qui limitent les possibilités d'aller de l'avant.

Figure 2 : Étapes de la constitution de moyens d'existence



Adapté avec la permission de Sustainable Livelihoods Canada

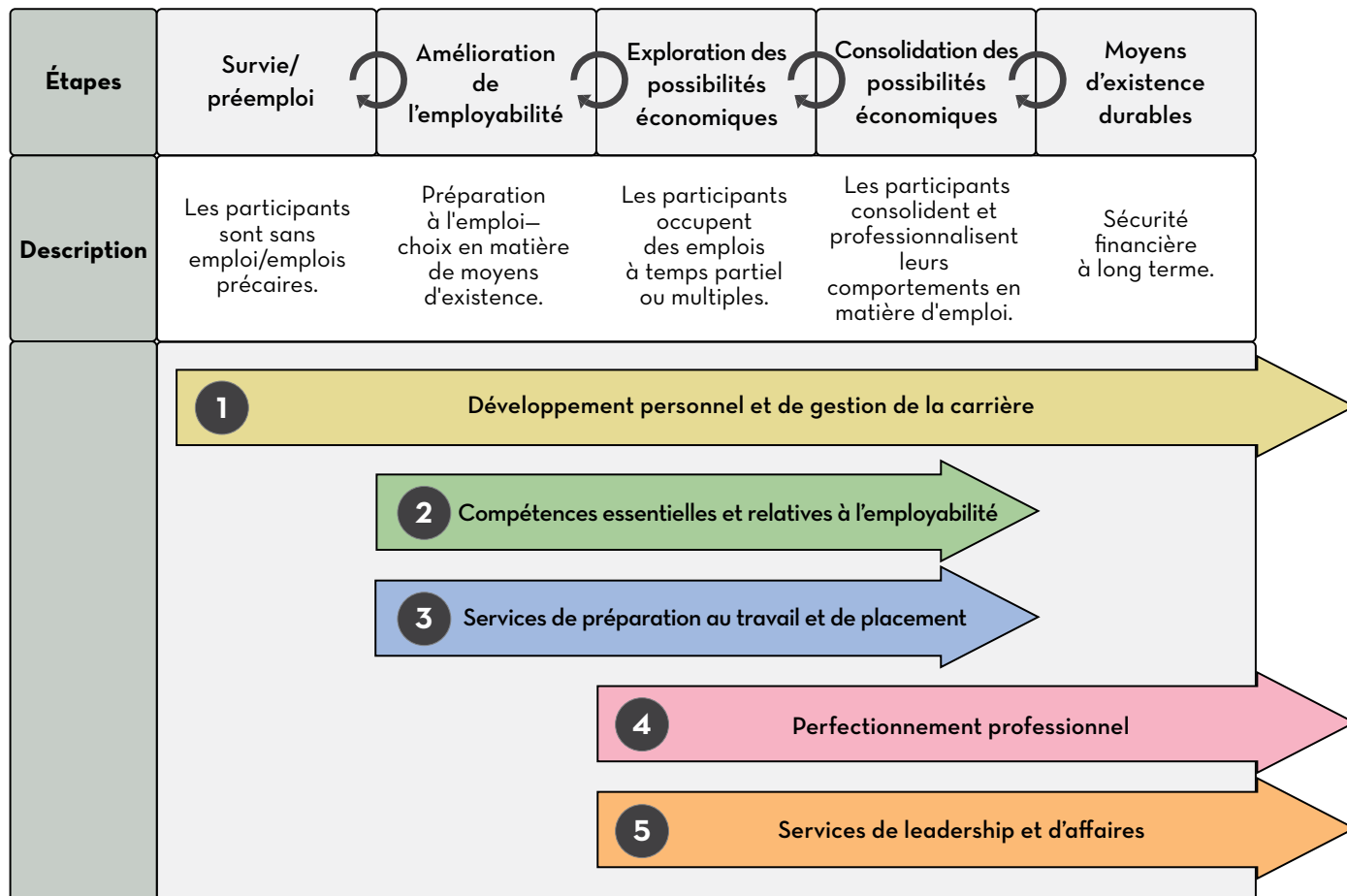
Intégration des moyens d'existence durables dans le modèle Construire des avenir durables

Dans le cadre d'une initiative de 2004-2009 de la Fondation canadienne des femmes (FCF) visant à explorer le développement des moyens d'existence des femmes à faible revenu et la façon dont les praticiens peuvent améliorer leurs résultats, le personnel du centre de développement des compétences de la YWCA Toronto a suivi une formation sur l'approche des moyens d'existence durables et sur une méthodologie participative d'évaluation par la cartographie des avoirs qui reposait sur le cadre des moyens d'existence durables. Ce cadre avait été conçu par des chercheuses canadiennes pour l'initiative de la FCF. Des détails sur l'initiative se trouvent sur ce site : https://www.canadianwomen.org/wp-content/uploads/2018/01/BeyondSurvival_French.pdf

L'approche axée sur les moyens d'existence durables s'harmonise avec l'approche holistique et axée sur la personne que la YWCA Toronto a adoptée pour les programmes de formation sur les compétences essentielles destinés aux femmes, et qu'elle a améliorée. L'approche a été adaptée et intégrée non seulement dans le modèle de la YWCA CAD, mais aussi dans les outils d'auto-découverte que le personnel utilise avec les participants, ainsi que dans ses stratégies et systèmes pour documenter les programmes et pratiques prometteuses et y réfléchir.

Dans le diagramme ci-dessous, nous avons affiné les étapes du développement des moyens d'existence pour saisir les étapes de l'engagement des participantes dans les cinq composantes du modèle de la YWCA CAD qui conduisent à des moyens d'existence durables. Les flèches entre les étapes du diagramme reflètent le modèle non linéaire de la progression de nombreuses personnes.

Figure 3 : Les étapes de la constitution de moyens d'existence intégrant les cinq composantes du modèle de la YWCA construire des avenir durables



Adapté avec la permission de Sustainable Livelihoods Canada

Exploration des avoirs à deux niveaux : Participant individuel et programme ou organisme

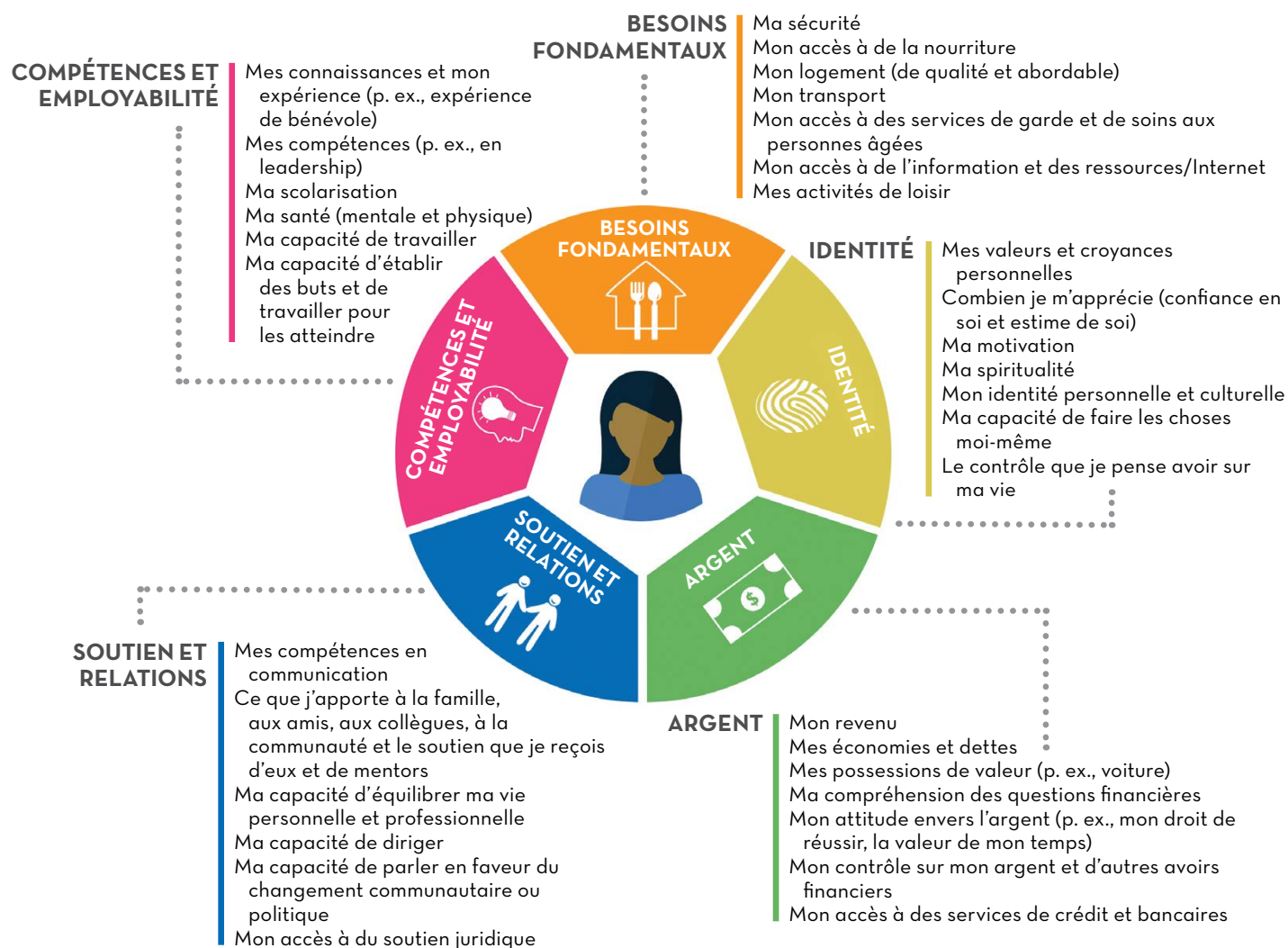
Les personnel du centre de développement des compétences de la YWCA a tout d'abord utilisé la cartographie des avoirs pour explorer cinq domaines holistiques d'avoirs avec chaque personne :

- **Avoirs sociaux** : Liens, réseaux, relations, etc.
- **Avoirs physiques** : Besoins fondamentaux et accès à de l'information et à des services.
- **Avoirs humains** : Compétences, connaissances, éducation, santé, leadership, etc.
- **Avoirs personnels** : Sentiment d'identité personnelle et culturelle, valeurs et croyances personnelles, confiance en soi, motivation et force pour réaliser une transformation personnelle.
- **Avoirs financiers** : Gains, argent et sécurité financière, connaissances des finances et pouvoir de prendre des décisions.

Grâce au projet CAD de la YWCA, de concert avec l'équipe d'évaluation de l'initiative et avec l'apport des associations collaboratrices et des participants à leurs programmes, nous avons été en mesure de peaufiner ces cinq domaines originaux de cartographie des avoirs pour les rendre plus pertinents et créer ainsi des parcours individuels et collectifs pour avancer vers les objectifs d'emploi et de formation.

Cet outil a depuis été perfectionné en y ajoutant des graphiques comme celui qui figure ci-dessous et fait partie des outils du CAD de la YWCA.

Niveau 1 : Participant individuel



Qu'est-ce qu'un avoir?

Les avoirs sont les éléments fondamentaux pour bâtir l'avenir.

Les avoirs peuvent être ce que vous savez, votre vécu, vos compétences et habiletés, votre apprentissage et votre formation.

Le personnel des associations collaboratrices a utilisé la carte ci-dessous des avoirs pour les explorer et les cartographier au niveau du programme ou de l'organisme pour le renforcement des capacités.

Cet outil a depuis été perfectionné en y ajoutant des graphiques comme celui figurant ci-dessous et fait partie des outils du CAD de la YWCA.

Niveau 2 : Programme ou organisme



Qu'est-ce qu'un avoir?

Les avoirs sont les éléments fondamentaux pour bâtir l'avenir.

YMCA-YWCA DE LA RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE (ONTARIO)

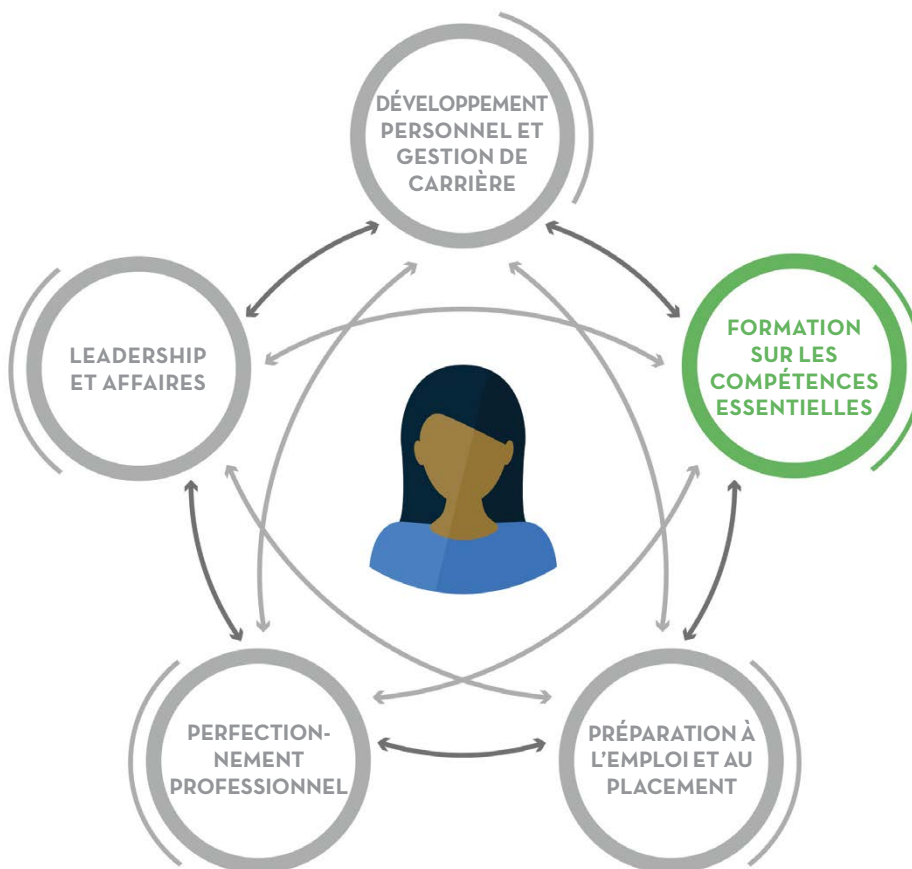
Durée de la leçon:
3 heures
(sans compter les pauses)

Compétences essentielles pour le secteur des métiers

Ce module d'apprentissage a été remis à la YMCA-YWCA de la région de la capitale nationale dans le cadre de **Power of Trades/Puissance des Métiers**, le programme pilote inclusif pour tous les genres offert dans les deux langues officielles et documenté dans le projet du YWCA Construire des avenir durables.

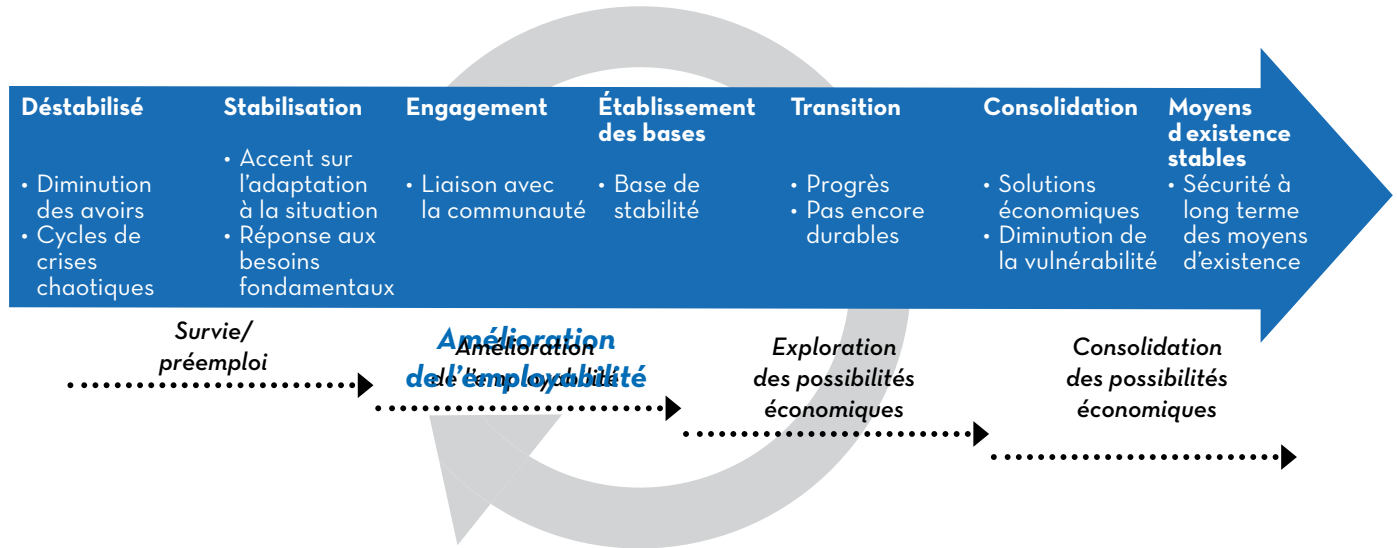
Cette leçon vise à exposer les participants aux neuf compétences essentielles pour l'emploi définies par le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes (PAAACEA). Ces compétences sont nécessaires à des degrés divers et à différents niveaux de complexité, et constituent la base pour apprendre d'autres compétences pertinentes aux emplois et au lieu de travail (Ressources humaines et Développement des compétences Canada). En outre, les participants se renseignent sur les types d'emplois disponibles dans le secteur des métiers et ont l'occasion de perfectionner leurs compétences et de se concentrer sur celles requises dans le métier qu'ils choisissent.

FORMATION SUR LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES ET RELATIVES À L'EMPLOYABILITÉ



Cette leçon permet aux chercheurs d'emploi d'autoévaluer leur personnalité et leurs compétences. Connaître ses propres atouts peut aider à se préparer pour chercher un emploi, participer à une entrevue et établir des liens en général. Les participants repartent de l'atelier avec une feuille d'activités mettant en évidence les compétences à améliorer.

STADE DES MOYENS DE SUBSISTANCE—AMÉLIORATION DE L'EMPLOYABILITÉ



Adapté avec la permission de Sustainable Livelihoods Canada

Stade des moyens de subsistance—amélioration de l'employabilité

Les objectifs d'apprentissage de ce module sont axés sur l'amélioration des compétences relatives à l'employabilité et sur la préparation au travail. En outre, les participants explorent de nouveaux moyens d'établir un réseau professionnel et cherchent des possibilités d'emploi.

Principale compétence essentielle utilisée—travailler avec d'autres

Cette leçon met l'accent sur le perfectionnement des compétences essentielles. Les participants se renseignent sur les neuf compétences essentielles et ont des occasions de discuter et de démontrer les compétences relevées. Ils éprouvent leurs compétences essentielles dans un groupe tant par l'apprentissage que par des activités. La principale compétence abordée dans cette leçon est le travail avec d'autres où une gamme d'autres compétences indiquées ci-dessus entrent en jeu.

Lesquelles des neuf compétences essentielles sont intégrées dans ce plan de leçon :



Ce plan de leçon intègre aussi les compétences essentielles suivantes: lecture, rédaction, utilisation des documents, calcul, informatique, capacité de raisonnement, communication orale et formation continue.

À PROPOS DE NOTRE PROGRAMME
POUR L'INITIATIVE DU YWCA CONSTRUIRE
DES AVENIRS DURABLES

Power of Trades/Puissance des Métiers

(offert en anglais et en français)

À propos de l'association : La YMCA-YWCA de la région de la capitale nationale (YRCN) administre divers services liés à l'emploi offerts dans les deux langues officielles aux entreprises et aux nouveaux arrivants. Nous nous faisons un devoir d'aider les gens à réaliser leur plein potentiel. Nos programmes concernant l'emploi sont conçus pour améliorer les compétences des jeunes et des adultes. Par l'entremise de programmes comme les Services d'emploi d'Ontario et Puissance des métiers, nous offrons un éventail de ressources et de soutiens.

Population visée : Nouveaux immigrants

Contexte local : La YRCN administre divers programmes pour répondre aux besoins de la communauté : services d'emploi et sociaux pour les jeunes à risque, les immigrants, les personnes handicapées et d'autres personnes économiquement désavantagées. Nous constatons de nombreux défis dans l'installation des immigrants et leur intégration dans l'économie.

Pourquoi nous collaborons à une initiative nationale : Pour améliorer les compétences essentielles des anglophones et francophones sans emploi ou sous-employés et éliminer les obstacles qui les empêchent de trouver un emploi et de s'intégrer dans la main-d'œuvre; pour tirer parti des ressources et connaissances actuelles et contribuer à l'élaboration d'un modèle collaboratif d'enseignement des compétences essentielles; pour améliorer notre modèle actuel d'offre de programmes d'emploi et fournir des ressources supplémentaires aux personnes qui rencontrent plusieurs obstacles.

Notre expérience dans les programmes d'amélioration des compétences essentielles : La YRCN offre divers services d'emploi et sociaux pour aider les jeunes à risque, les immigrants, les personnes handicapées et d'autres personnes économiquement désavantagées. Financé par Citoyenneté et Immigration Canada et Centraide, Puissance des métiers est un programme de formation transitoire destiné aux immigrants et aux nouveaux arrivants qui conduit à des niveaux élevés d'emploi (60 %) et de formation dans des métiers (20 %).

Adaptations du modèle de Construire des avenir durables pour notre programme :

1. Services de développement personnel et de gestion de la carrière
2. Formation sur les compétences essentielles et relatives à l'employabilité
3. Services de préparation au travail et de placement

PLAN DU PROGRAMME

Itinéraires d'apprentissage : 1) Accent sur l'emploi sectoriel; 2) Programme axé sur le client; 3) Préparation des participants pour le lieu de travail canadien

Objet : Ce programme vise à doter les personnes formées à l'étranger (PFE), y compris les immigrants qui résident dans la région d'Ottawa, des compétences nécessaires pour trouver un emploi dans les métiers spécialisés. Il consiste surtout à travailler avec de récents immigrants anglophones et francophones.

Description : Power of Trades/Puissance des Métiers a été créé en réponse à une pénurie d'ouvriers qualifiés en Ontario et à la nécessité grandissante de combler cette lacune au cours des prochaines années. Il est également nécessaire d'aider les immigrants et les PFE de la communauté à naviguer sur le chemin vers les métiers en Ontario et au Canada. Le programme, offert en anglais et en français, consiste en des séances en groupe échelonnées sur six semaines et fournit une combinaison de formation à la recherche d'emploi et d'acquisition des compétences essentielles. Après chaque formation, les soutiens incluent la recherche d'emploi, des stages d'études coopératives de trois semaines et des placements. Les membres du personnel améliorent les composantes du programme en fonction de leurs propres observations et des commentaires des participants, mais restent également en contact avec tous les participants dans le cadre de la gestion des cas afin de leur fournir du soutien en permanence et de documenter les résultats.

PLAN DE LA LEÇON

Description de la leçon

Cette leçon est idéale pour les personnes qui s'intéressent au secteur des métiers. Les participants se renseignent sur les neuf compétences essentielles pour l'emploi établies par le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes (PAAACEA) et leur applicabilité dans le métier de leur choix. En outre, ils acquièrent de l'expérience dans l'application de ces compétences au moyen d'activités adaptées menées en petits groupes.

La leçon encourage les discussions en groupe dans lesquelles les participants explorent les défis, questions ou préoccupations qu'ils peuvent connaître dans l'emploi dans le secteur des métiers. Elle vise à leur fournir des outils et ressources qui les aideront à obtenir des informations et compétences supplémentaires relatives au métier qu'ils ont choisi.

Objectifs d'apprentissage

Après avoir réussi ce module d'apprentissage, les participants peuvent :

- **Indiquer** les compétences requises dans un métier spécialisé particulier.
- **Évaluer** le niveau de leurs compétences essentielles et le comparer à celui requis dans un métier particulier.
- **Découvrir** les ressources disponibles sur les compétences essentielles qui facilitent le perfectionnement de leurs connaissances et compétences.
- **Discuter** de l'importance des compétences générales : travail en équipe, communications, gestion du temps, etc.

Activités de renforcement des compétences

D'autres renseignements figurent dans le plan détaillé de la leçon.

1. Travail en équipe, gestion du temps
2. Comprendre le cadre du lieu de travail

Activités d'application des compétences

D'autres renseignements figurent dans le plan détaillé de la leçon.

1. Démonstration des compétences essentielles
2. Recherche du métier de choix

Préalables

Compétences de base en informatique et en navigation sur Internet.

Matériel requis

- Salle d'informatique avec un ordinateur branché sur Internet pour chaque participant
- Ordinateur avec projecteur et connexion à Internet pour l'animateur
- Étiquettes nominatives
- Tableau à feuilles et marqueurs
- Bloc-notes et crayons
- Calculatrices (fournies aux participants)
- Dictionnaires anglais ou français (fournis aux participants)
- Documents à distribuer aux participants et feuilles d'activités

Ressources pour l'animateur

- Plan de la leçon
- Notes de l'animateur
- Documents à distribuer aux participants et feuilles d'activités
 - Introduction aux compétences essentielles
 - *Construction Workers Workbook* (Manuel des travailleurs de la construction)
 - *Construction Workers Answer Book* (Livre de réponses aux travailleurs de la construction)
 - Feuille d'activités du plan des compétences essentielles
- Prix pour les participants

PLAN DÉTAILLÉ DE LA LEÇON

Objectifs d'apprentissage

Capacité d'accomplir ce qui suit :

- **Indiquer** les compétences requises dans un métier spécialisé particulier.
- **Évaluer** le niveau de leurs compétences essentielles et le comparer à celui requis dans un métier particulier.
- **Découvrir** les ressources disponibles sur les compétences essentielles qui facilitent le perfectionnement de leurs connaissances et compétences.
- **Discuter** de l'importance des compétences générales : travail en équipe, communications, gestion du temps, etc.

Durée totale : environ 3 heures
(sans compter les pauses)

Ordre du jour

- Examen de la description de la leçon et des objectifs d'apprentissage
- Discussion préalable à la formation et évaluation des connaissances
- Introduction aux compétences essentielles
- Activité de démonstration des compétences essentielles
- Bilan : Comparaison des feuilles d'activités et de réponse
- Bilan : Discussion en groupe sur l'activité
- Discussion après la formation et évaluation des connaissances



Sujet	Ressources	Stratégies pédagogiques	Neuf compétences essentielles
Introduction <i>10 minutes</i>		Exposé et discussion en groupe <ul style="list-style-type: none"> Examen de l'ordre du jour, de la description de la leçon et des objectifs d'apprentissage. 	<ul style="list-style-type: none"> Lecture Capacité de raisonnement Communication orale
Activité de démonstration des compétences essentielles et bilan <i>45-90 minutes</i>	<p>Feuille d'activités sur les compétences essentielles</p> <p><i>Construction Workers Workbook</i> (Travailleurs de la construction—Manuel)</p> <p><i>Construction Workers Answer Book</i> (Travailleurs de la construction—Livre de réponses)</p>	Activité de renforcement des compétences et discussion <ul style="list-style-type: none"> L'animateur répartit au hasard les participants dans trois groupes. Chaque équipe doit accomplir trois activités fondées sur les compétences essentielles; une sur l'utilisation de documents, une sur la lecture et une sur le calcul. Toutes les activités se trouvent dans le manuel des travailleurs de la construction. La clé de réponse pour les diverses activités se trouve dans le livre de réponses des travailleurs de la construction. Remettre trois feuilles d'activités à chaque équipe qui doit alors exécuter les trois activités correctement pendant la période allouée (selon le groupe, donner 30 ou 45 minutes). La première équipe qui termine toutes les tâches correctement reçoit un prix. Les membres des équipes doivent travailler ensemble et tous participer à l'exécution des activités. Il faut accomplir une tâche et l'apporter à l'animateur avant d'en commencer une autre. Cocher les tâches à mesure qu'elles sont remises. Si la première tâche est remise avec la deuxième et qu'il y a des erreurs dans la première, celle-ci est retournée pour être corrigée. Les participants ne peuvent pas passer à la troisième tâche tant que la première et la deuxième ne sont pas exécutées correctement. Les calculatrices et les dictionnaires sont permis mais il est interdit de consulter d'autres équipes et d'utiliser les téléphones cellulaires ou la technologie. Toutes les réponses doivent être inscrites directement sur la feuille de la question à moins que la question ne demande d'indiquer la réponse ailleurs. Les participants peuvent poser des questions mais l'animateur peut seulement répondre aux questions qui ne se rapportent pas directement aux réponses à indiquer sur les feuilles d'activités. 	<ul style="list-style-type: none"> Lecture Capacité de raisonnement Communication orale

Sujet	Ressources	Stratégies pédagogiques	Neuf compétences essentielles
Bilan sur les compétences essentielles 30 minutes	Feuilles d'activités et clés de réponse	Activité de renforcement des compétences <ul style="list-style-type: none"> • Remettre les clés de réponse à chaque groupe. Donner environ dix minutes aux participants pour discuter de leurs réponses en groupe. Féliciter ensuite l'équipe gagnante. • Poser les questions suivantes aux participants : Que pensez-vous de cette activité? Quelle était la difficulté? Était-elle facile? • Même si les tâches n'avaient pas rapport avec votre expérience précédente, avez-vous pu toutes les exécuter? Pourquoi? • Que pensez-vous du travail en équipe? Est-ce qu'une personne s'est distinguée comme chef de file? Comment avez-vous décidé de la façon dont vous travailleriez ensemble? • Que feriez-vous différemment la prochaine fois? 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication orale • Utilisation de documents • Capacité de raisonnement • Calcul • Lecture • Rédaction
Pertinence pour le lieu de travail 20 minutes		Activité de renforcement des compétences et discussion <ul style="list-style-type: none"> • Laisser les participants discuter librement mais guider la discussion en donnant des points à renforcer. • Gestion du temps—« Le temps c'est de l'argent ». Consiste à calculer le coût supplémentaire pour l'employeur (animateur) en partant du temps qu'il avait prévu par rapport au temps que les tâches ont réellement demandé. • Importance de bien accomplir une tâche dans les délais; ne vous concentrez pas sur la façon dont vous obtenez des résultats mais sur le fait que vous les avez obtenus. • Tout le monde est capable d'exécuter des tâches mais certaines sont plus faciles pour certaines personnes en raison de leur formation, de leur expérience, de leurs compétences, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication orale • Capacité de raisonnement • Calcul

Sujet	Ressources	Stratégies pédagogiques	Neuf compétences essentielles
<p>Introduction aux compétences essentielles</p> <p>20 minutes</p>	<p>Document distribué : Introduction aux compétences essentielles</p> <p>Ordinateur et projecteur</p>	<p>Discussion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribuer l'Introduction aux compétences essentielles. • Demander aux participants de lire chacun à leur tour jusqu'à ce qu'ils arrivent à la section « Habitudes de travail ». • Demander des exemples de situation où ils ont utilisé chaque compétence de la liste aujourd'hui. • Demander quelles compétences seraient probablement les plus importantes dans le métier de leur choix. • Consulter le site Web de Passeport-compétences Ontario http://www.skills.edu.gov.on.ca/OSP2Web/EDU/Welcome.xhtml. Dans la colonne « Recherche de tâches », cliquer sur « Par profession » et faire défiler l'écran jusqu'à la section 7000 (consulter l'explication de la Classification nationale des professions dans l'Introduction aux compétences essentielles) et choisir un métier suggéré par le groupe. • Expliquer que les compétences de très haut niveau exigées ne sont pas toujours considérées comme les plus importantes. Demander aux participants celles qu'ils pensent qu'ils utiliseront le plus souvent ou qui sont les plus importantes dans le métier de leur choix. • Examiner plusieurs profils de métiers dans différents secteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité de raisonnement • Informatique • Lecture • Rédaction
<p>Examen et amélioration du profil</p> <p>20 minutes</p>	<p>Document distribué : Introduction aux compétences essentielles</p> <p>Document facultatif : Feuille d'activités sur les compétences les plus essentielles</p>	<p>Discussion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demander aux participants comment ces renseignements peuvent être utilisés pendant leur recherche d'emploi et comment ils peuvent les inclure dans leur curriculum vitae. • Donner des exemples d'activités pour les curriculum vitae, les interviews, etc. • Demander aux participants de choisir un objectif approprié de carrière en songeant à leur propres points forts et points faibles. • Distribuer la feuille d'activités « Compétences les plus essentielles » à remplir à titre d'exercice facultatif. • Retourner à l'Introduction aux compétences essentielles et lire en groupe jusqu'à la section « Habitudes de travail ». • Demander aux participants des exemples de la façon dont ils peuvent démontrer/améliorer/mettre en pratique les habitudes de travail figurant dans la liste. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lecture • Capacité de raisonnement • Communication orale • Formation continue

Sujet	Ressources	Stratégies pédagogiques	Neuf compétences essentielles
Fin de la leçon 10 minutes		Discussion, réflexion et fin de la leçon <ul style="list-style-type: none"> • Activité d'évaluation. Demander aux participants de se souvenir des activités de la journée et d'énoncer les composantes de la leçon qui sont alors inscrites au fur et à mesure sur un tableau à feuilles. • Prévoir une période de questions. • Remercier les participants et terminer la leçon. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité de raisonnement • Communication orale • Formation continue

NOTES POUR L'ANIMATEUR

Notes sur la leçon

La feuille d'activités « Compétences les plus essentielles » est facultative. Elle a pour but de permettre aux participants de réfléchir à leurs compétences et de relever les domaines à améliorer pour le métier de leur choix. Il faudra prévoir du temps supplémentaire si cette feuille d'activités est utilisée pendant la leçon.

Bilan et évaluation de l'apprentissage

L'animateur vérifie la compréhension et fournit des commentaires au fil de la leçon. Des évaluations non officielles ont lieu tout au long des activités d'apprentissage et des discussions.

À la fin de la séance, l'animateur peut revoir les objectifs d'apprentissage et demander aux participants de résumer ce qu'ils ont appris. C'est un bon moment pour leur demander de suggérer d'autres modules d'apprentissage qu'ils désireraient suivre.

Langue d'enseignement

Ce module d'apprentissage est disponible en anglais et en français.

AUTRES RESSOURCES

Les ressources suivantes peuvent constituer une base et être adaptées à ce module d'apprentissage. Elles peuvent aussi être utilisées pour élargir et perfectionner les activités d'apprentissage du module.

Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles. (2017). L'alphabétisation et les compétences essentielles. Consulté à <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles.html>

BIBLIOGRAPHIE

Ressources humaines et Développement des compétences Canada. (2015). *En quoi consistent les compétences essentielles?* Consulté à <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/outils/quoi-consistent-compences-essentielles.html>

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités. (2017). *Résultats d'apprentissage relatifs à l'employabilité.* Consulté à <http://www.tcu.gov.on.ca/epep/audiences/colleges/progstan/essential.html>

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. (2018). *Les compétences essentielles.* Consulté à <http://www.skills.edu.gov.on.ca/OSP2Web/EDU/DisplayEssentialSkills.xhtml?commonTask=Y>

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. (2018) *Recherche de tâches par profession.* Consulté à <http://www.skills.edu.gov.on.ca/OSP2Web/EDU/DisplayDetailOcclList.xhtml?commonTask=Y>

SkillPlan. Construction Sector Council. (2007). *Construction Workers Workbook.* Burnaby, BC: SkillPlan

SkillPlan. Construction Sector Council. (2007). *Construction Workers Answer Book.* Burnaby, BC: SkillPlan

The Conference Board of Canada. (2017). *Compétences relatives à l'employabilité.* Consulté à <https://www.conferenceboard.ca/edu/employability-skills-fr.aspx>

ÉLÉMENTS DE CONCEPTION NOVATRICE

Démonstration des compétences essentielles : Vue d'ensemble des compétences essentielles requises pour les métiers choisis; occasion de mettre les compétences à l'essai dans une activité pratique collective afin de confirmer que la carrière choisie concorde bien; possibilité de réexaminer ou de relever des domaines à améliorer et de fournir des ressources pour perfectionner les compétences.



Motivation au travail : Atelier qui aide les clients à explorer leurs valeurs et ce qui les motive au travail et les aide à choisir une carrière en conséquence.

Établissements des buts de la semaine : Permet aux clients d'établir des buts SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels) pour la semaine à venir, de réfléchir à leurs accomplissements hebdomadaires et de remanier leurs buts au fil de leur progression dans le programme.



Adaptation culturelle, choc culturel et culture du lieu de travail canadien : Porte sur les concepts de culture et de choc culturel, et sur ce qui est attendu dans un lieu de travail canadien. Fait entrer en jeu de nombreuses compétences essentielles, notamment les compétences en communication, le travail en équipe et le calcul.

Atelier sur les connaissances en finances : Fait réfléchir les clients sur leur relation avec l'argent et indique les ressources disponibles dans la communauté pour s'instruire sur les questions financières.

Atelier sur les dimensions de la personnalité : Autoévaluation des préférences personnelles/du tempérament. Plusieurs tests évaluent les points forts, font comprendre comment travailler en équipe et comment influencer positivement les autres sur le lieu de travail.



Activité d'apprentissage par l'action : Accomplie avec toute l'équipe du personnel et les clients. Encourage à demander de l'aide aux collègues, à exprimer ses préférences et à apprendre l'importance du travail en équipe et de la confiance.

L'HISTOIRE D'ERICKSON, YMCA-YWCA DE LA RÉGION CAPITALE NATIONALE (ON)

« Les autres étudiants l'ont surnommé 'le PDG' car il avait la capacité de rêver en grand. »

Erickson Ramirez a immigré au Canada en provenance de la République dominicaine avec dans ses bagages un baccalauréat en génie électromécanique et un certificat d'électricien industriel. Malgré ses qualifications, il n'arrivait pas à trouver de travail dans son domaine. Il a donc décidé de s'inscrire au programme Puissance des métiers pour suivre une formation préalable à l'emploi. Il s'est tout de suite fait remarquer par son enthousiasme et son énergie positive ainsi que par sa capacité d'aider les autres participants au programme. Au cours de son aventure dans Puissance des métiers, il a manifesté à plusieurs reprises son intérêt pour le travail dans le domaine de l'électricité et dans les affaires. Les autres étudiants l'ont surnommé « le PDG » car il avait la capacité de rêver en grand.

Le prospecteur d'emplois de Puissance des métiers a communiqué avec un employeur parfait pour Erickson. L'entreprise, Lightenco, spécialisée dans les systèmes d'éclairage à DEL, est une société locale primée qui a pris de l'expansion à l'échelle mondiale dans le secteur de l'écologique DEL. Lors du premier entretien avec un des propriétaires, Erickson a vite montré qu'il était prêt à utiliser toutes les compétences acquises à Puissance des métiers. Après un deuxième entretien fort réussi sur Skype avec l'autre propriétaire et ayant ainsi passé avec brio la deuxième étape, il a commencé à travailler chez Lightenco la semaine suivante!



COORDONNÉES

YMCA-YWCA de la région de la capitale
nationale

613-237-1320

<http://www.ymcaywca.ca>

180 avenue Argyle

Ottawa, ON K2P 1B7

« Le programme ouvre l'esprit mais aussi des portes et des possibilités et bien plus que je ne saurais dire. Je suis fier d'avoir suivi ce programme, Puissance des métiers, parce que je me connais mieux maintenant. Je suggère à tout nouvel arrivant de commencer ce programme immédiatement afin d'avoir une bonne vie. »

Participant de la **YMCA-YWCA DE LA RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE**

La brochure *Compétences relatives à l'employabilité 2000+* indique que les compétences « Travailler avec d'autres », en particulier « Contribuer au succès de l'équipe en diffusant l'information et en mettant l'expertise de chacun au service de l'équipe », et « Réfléchir et résoudre des problèmes », en particulier « Être créatif et novateur dans la recherche de solutions », sont des compétences essentielles dont les employés ont besoin pour évoluer dans le monde du travail (Conference Board of Canada).

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) détermine les normes des programmes qui incluent des compétences essentielles relatives à l'employabilité. Une des catégories de compétences est « interpersonnelles » et inclut « travail en équipe » et « compétences en communication » (MFCU).

À PROPOS DE NOTRE PROGRAMME LIÉ À L'INITIATIVE DU YWCA CONSTRUIRE DES AVENIRS DURABLES

YWCA Agvvik Nunavut, Nunavut

Programme Sewing to Success (Qisilirniq—« Working with Sealskin »)

À propos de l'association : Notre YWCA s'efforce d'accroître le bien-être et l'indépendance des personnes, en particulier des femmes, au moyen d'une approche communautaire et dans un cadre anti-oppressif et antidiscriminatoire. Il est offert par l'entremise de nos refuges pour femmes.

Population visée : Femmes inuites

Contexte local : Le chômage demeure un problème auquel sont confrontés de nombreux membres de la collectivité d'Agvvik, au Nunavut. Beaucoup sont incapables de trouver ou de conserver un emploi en raison d'un ensemble d'obstacles communautaires. Les femmes continuent d'éprouver de la difficulté à satisfaire leurs besoins fondamentaux et beaucoup ont signalé des expériences de sans-abrisme, de lutte contre la toxicomanie et de fuite de situations violentes (YWCA Agvvik). Beaucoup de femmes qui viennent nous voir sont dans une situation extrêmement difficile et dépendent souvent financièrement de leur agresseur; la plupart sont sans emploi et restent à la maison. Certaines demeurent dans une relation de violence parce qu'elles estiment que c'est la seule façon de subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants; leur seule source de revenu en dehors de leur agresseur est leur prestation fiscale pour enfants.

Pourquoi nous collaborons à une initiative nationale : Pour aider les femmes à acquérir des compétences qui leur permettront d'avoir un emploi et de prendre leur situation en main grâce à l'indépendance financière, à la préservation de leurs droits et à la promotion de choix d'un mode de vie sain.

Notre expérience dans les programmes d'amélioration des compétences essentielles : Nous offrons aux femmes des programmes d'apprentissage et d'acquisition de compétences respectueux de la culture pour les encourager à devenir entrepreneures. Nous aidons celles qui se trouvent dans les refuges à découvrir quel

type d'emploi les aidera à atteindre leurs objectifs et à établir un curriculum vitae, à chercher un emploi, à trouver un emploi et à assurer un suivi. Nous les mettons en rapport avec les services de soutien à l'emploi et de formation existants dans la collectivité et leur indiquons les possibilités de commercialiser leurs produits et de les vendre.

Adaptations du modèle de Construire des avenir durables pour notre programme :

Travailler à l'étape de base avec la première composante, c'est-à-dire les services de développement personnel et de gestion de la carrière, puis aider les participantes à accéder à des possibilités dans la communauté pour vendre et promouvoir leurs produits.

PLAN DU PROGRAMME

Itinéraires d'apprentissage : Les compétences en couture appuient le travail autonome—modèle holistique d'apprentissage des adultes fondé sur le cercle de partage et sur l'apprentissage/le mentorat par les pairs

Objet : Le programme Sewing to Success (Qisilirniq—« Working With Sealskin ») est conçu pour offrir une guérison culturellement pertinente tout en enseignant les compétences en couture traditionnelle, dans le but d'aider les femmes à devenir socioéconomiquement indépendantes et d'améliorer leur sentiment d'identité inuite et leur confiance en soi.

Description : Sewing to Success est une formation immergée dans la culture visant les femmes inuites de la région. Ce programme est conçu pour leur donner la capacité de prendre le contrôle de leur vie et les préparer à un avenir entrepreneurial. Il leur permet d'acquérir les compétences en affaires et en couture ainsi que les ressources communautaires qui leur permettront de produire et de gérer leurs œuvres d'art et d'artisanat de façon indépendante et à leur compte. Nous les aidons à profiter d'une micro-économie officielle qui existe déjà à Iqaluit jusqu'à ce qu'elles puissent lancer officiellement leur entreprise. Pourtant, l'un de nos principaux objectifs est le développement personnel : permettre aux femmes d'acquérir et de conserver la résilience nécessaire pour progresser dans leur vie dans des circonstances très difficiles.

YWCA Halifax, Nouvelle-Écosse

Programmes LAUNCH et Step Ahead

À propos de l'association : Nous offrons un continuum de programmes et de services pour aider les femmes à éliminer les obstacles. Nous établissons la sécurité économique, prônons le mieux-être et créons des possibilités pour les femmes, les filles et leurs familles. Nous offrons des programmes axés sur les femmes et des liens avec d'autres services et organismes. Nous avons fait nos preuves dans la prestation de programmes de haute qualité fondés sur les meilleures pratiques nationales.

Population visée : Jeunes et femmes à faible revenu

Contexte local : Notre YWCA est située au centre de la communauté de Spryfield qui compte un pourcentage extrêmement élevé de résidents vivant de l'aide au revenu. Elle enregistre également l'un des taux les plus élevés du pays de mères célibataires ou seules, et un faible taux de diplômés du secondaire. Nous y offrons actuellement des programmes d'employabilité; les communautés voisines ont aussi accès aux ressources disponibles à cet endroit.

Pourquoi nous collaborons à une initiative nationale : Pour en apprendre davantage sur les programmes de compétences essentielles et une approche de la programmation fondée sur les points forts afin d'améliorer nos programmes.

Notre expérience dans les programmes d'amélioration des compétences essentielles : Les programmes LAUNCH et Step Ahead sont l'occasion de créer des réseaux de soutien en facilitant l'apprentissage par les pairs, les relations de mentorat, la supervision du placement professionnel et les liens avec d'autres organismes et ressources communautaires. Nous avons aidé les participantes à visiter des organismes locaux afin de se familiariser avec les services offerts et pour leur offrir la meilleure formation possible dans la collectivité. Job Junction a organisé des séances de formation sur Microsoft Office; nous avons également aidé les participantes à organiser des entretiens d'information avec des employeurs/entreprises dans leur domaine d'intérêt, à découvrir leurs talents et à enrichir leurs compétences et leur apprentissage.

Adaptations du modèle de Construire des avenir durables pour notre programme :

1. Développement personnel et gestion de la carrière
2. Formation sur les compétences essentielles et relatives à l'employabilité
3. Services de placement

PLAN DU PROGRAMME

Itinéraires d'apprentissage : 1) Formation sur les compétences essentielles et relatives à l'employabilité; 2) Exploration de carrières; 3) Participation des employeurs; 4) Expérience de travail

Objet : Aider les femmes à accéder à l'indépendance économique grâce à une formation préalable à l'emploi et à une expérience professionnelle directe. Les programmes LAUNCH et Step Ahead comprennent le perfectionnement des compétences et la préparation à l'emploi des jeunes femmes et des femmes de tous âges qui reçoivent une aide au revenu. Les participantes incluent également des femmes handicapées, des femmes autochtones, des immigrantes et des femmes afro-néo-écossaises. Elles se heurtent à de multiples obstacles à l'emploi : manque de services de garde d'enfants, manque de transport, insécurité alimentaire, casiers judiciaires, pauvreté, âgisme, violence familiale, manque d'éducation et de formation, manque de confiance en soi, manque d'expérience professionnelle, réseaux de soutien limités.

Description : La YWCA Halifax offre depuis longtemps des programmes d'employabilité et de formation visant les femmes. Le premier essai de LAUNCH a été achevé en 2006. Ce programme s'adresse aux jeunes femmes âgées de 15 à 30 ans qui reçoivent de l'aide sociale ou qui sont au chômage ou sous-employées. Échelonné sur 24 semaines, il consiste en des ateliers collectifs de formation pour l'employabilité de sept semaines et se termine par une expérience de travail de 17 semaines chez un employeur dans un domaine d'intérêt de chaque participante. Le programme Step Ahead, qui a débuté en 2013 et qui s'inspire du programme LAUNCH, fait participer des femmes de tous âges actuellement prestataires de l'aide au revenu à un programme de 18 semaines (ateliers collectifs de 5 semaines, expérience de travail de 11 semaines et atelier collectif d'une semaine sur la transition). Les deux programmes sont basés sur les points forts, centrés sur les femmes et souples, car leur contenu et leur format sont adaptés en fonction des besoins des participantes.

YWCA Hamilton, Ontario

Deux programmes : Pre-Apprenticeship General Machinist and Industrial Mechanic (Millwright) Training for Women; Women's Entrepreneurship Program

À propos de l'association : Nous sommes un organisme communautaire qui aide les groupes et les particuliers économiquement défavorisés, marginalisés et diversifiés. Nos services facilitent la participation, l'accès et l'égalité des chances, y compris le soutien, la formation, l'assistance et la défense des intérêts. Nos services de base sont les suivants : logement de transition, soutien à l'emploi, garderies agréées, programmes spéciaux pour les femmes et les filles, développement du leadership pour les femmes et les jeunes, services de développement, foyers de groupe, centres de vie active, établissement des nouveaux arrivants, et santé et mieux-être.

Population visée : Femmes immigrantes et jeunes

Contexte local : Il y a un taux élevé de ménages à faible revenu et de sans-abrisme dans la communauté. Les femmes comptent davantage sur les transferts gouvernementaux et elles sont plus nombreuses à être chefs de famille dans les logements sociaux. Beaucoup ont de la difficulté à faire face aux défis de leur vie et ont peu d'estime de soi et de motivation.

Pourquoi nous collaborons à une initiative nationale : Pour continuer de promouvoir des communautés sécuritaires, inclusives et équitables; pour renforcer la capacité de fournir de l'information, des ressources et du soutien aux organismes « aux vues similaires » de diverses communautés, et pour améliorer les services et le soutien au sein de notre collectivité.

Notre expérience dans les programmes d'amélioration des compétences essentielles : Nous sommes un organisme expérimenté doté d'un personnel qualifié et compétent. Notre expertise en matière d'emploi comprend : accès et aide à l'emploi (centre de ressources sans rendez-vous); formation professionnelle, y compris Smart Serve et la manipulation saine des aliments; conseils pour l'emploi); programmes de transition

qui aident les professionnels formés à l'étranger à améliorer leurs compétences et à trouver un emploi. Les résultats comprennent : emploi des participantes dans des domaines correspondant à leurs études et à leur expérience antérieure; poursuite d'études supplémentaires pour accroître l'employabilité; participantes qui se mettent à leur compte. Nous avons vu nos participantes améliorer leur confiance en soi, leur préparation au travail et leurs compétences en matière de maintien en poste.

Adaptations du modèle de Construire des avenir durables pour notre programme :

1. Développement personnel et gestion de la carrière
2. Formation sur les compétences essentielles et relatives à l'employabilité

PLAN DU PROGRAMME

La YWCA Hamilton avait initialement prévu d'offrir, dans le cadre de l'essai de l'initiative de la YWCA Construire des avenir durables, un programme de préparation à l'emploi pour les jeunes femmes qui se heurtent à de multiples obstacles, mais lorsque le financement a été sérieusement retardé, nous avons pris la décision stratégique de nous concentrer plutôt sur deux programmes sectoriels distincts : un programme d'entrepreneuriat pour les femmes et un programme de formation en apprentissage pour femmes. Ce plan de leçon est tiré du programme Entrepreneurship.

YWCA Hamilton—Programme Women's Entrepreneurship

Description : Le programme Women's Entrepreneurship est axé sur le développement des petites entreprises et offre aux femmes un encadrement en affaires, une formation sur la conception et la mise en œuvre d'un plan d'affaires, de l'aide pour obtenir des subventions et d'autres ressources de prêt ainsi que du mentorat. Les participantes à ce programme ont lancé une variété d'entreprises : boulangerie, bijouterie, produits de soins corporels, conception de sites Web, marketing dans les médias sociaux, art, méditation, etc.

YWCA Metro Vancouver, Colombie-Britannique

Programme Focus@Work

À propos de l'association : Nous visons à améliorer la vie des femmes et de leurs familles et à leur assurer un avenir meilleur en défendant leurs droits et en leur offrant des services intégrés qui facilitent l'indépendance économique, le mieux-être et l'égalité des chances. Nous sommes conscients de l'importance des programmes de compétences essentielles et de leur lien avec la réalisation de notre mission.

Population visée : Femmes adultes et immigrantes

Contexte local : Nous travaillons avec une importante population d'immigrantes. À Vancouver, il y a aussi des taux élevés de sans-abrisme et d'alcoolisme et de toxicomanie, ainsi qu'un coût de la vie élevé et une pénurie de logements, sans parler de logements abordables.

Pourquoi nous collaborons à une initiative nationale : À l'instar de la YWCA Toronto, nous intégrons les compétences essentielles à tous nos programmes de services d'emploi, mais nous n'offrons pas de programme spécial de compétences essentielles. Nous voulions être mieux placés pour élaborer des ateliers sur des compétences essentielles particulières à offrir aux clientes dans le cadre de programmes d'emploi, pour les jeunes, de mentorat et pour mères célibataires.

Notre expérience dans les programmes d'amélioration des compétences essentielles : Les YWCA Metro Employment Services emploient des gestionnaires de cas et des conseillers en emploi qui sont des animateurs agréés dans le domaine des compétences essentielles. Ils intègrent les compétences essentielles dans tous les soutiens et programmes offerts aux clientes. Le programme FOCUS@Work aide les femmes à évaluer leurs compétences et leurs points forts, à établir des objectifs de carrière et à acquérir des compétences en recherche d'emploi pour obtenir un emploi intéressant. Nous offrons une programmation à temps plein, dirigée et de groupe.

Adaptations du modèle de Construire des avenir durables pour notre programme :

1. Services de développement personnel et de gestion de la carrière
2. Formation sur les compétences essentielles et relatives à l'employabilité
3. Services de préparation au travail et de placement

PLAN DU PROGRAMME

Itinéraires d'apprentissage : 1) Atelier collectif; 2) Encadrement individuel; 3) Établissement d'un groupe de pairs et réseautage

Objet : L'objectif de FOCUS@Work est d'aider les femmes à atteindre la viabilité économique et la pérennité de l'emploi. Nous desservons tous les groupes démographiques; le programme s'adresse aux femmes qui sont prêtes à travailler ou en transition de carrière. Beaucoup ont quitté le marché du travail depuis un certain temps, p. ex., pour des raisons familiales, ou ont subi des chocs, ou sont « coincées » et ont perdu leur motivation; elles ont souvent peu d'estime de soi et de confiance en elles. Entre 2014 et mai 2016, nous avons servi plus de 217 clientes.

Description : FOCUS@Work est un programme d'emploi reconnu qui dote les femmes des compétences nécessaires pour se promouvoir auprès des employeurs, se renseigner sur les environnements de travail et les carrières qui leur conviennent et acquérir de l'assurance pour bâtir leur réseau personnel et professionnel. De nouvelles sessions du programme commencent toutes les cinq semaines dans le but d'offrir dix programmes à 100 clientes chaque année.

YWCA Moncton, Nouveau-Brunswick

Programme Women on the Move

À propos de l'association : Nous soutenons les femmes (et leurs familles) et leur donnons du pouvoir en défendant leurs droits et en leur offrant des services intégrés qui encouragent l'indépendance, le mieux-être et l'équité pour tous. Notre vision est que les femmes aient les moyens de mener une vie enrichissante : le pouvoir personnel est un domaine d'action clé qui inclut du soutien pour franchir de grandes étapes économiques et personnelles dans les domaines de l'emploi et des compétences nécessaires dans la vie courante. En tant qu'organisme en pleine croissance qui connaît une période de renouveau, nous avons dû faire face à plusieurs défis. En recourant aux partenariats communautaires et au mouvement général de la YWCA, et grâce à notre détermination à employer une approche centrée sur les clientes, nous avons toujours fait en sorte que les défis deviennent des possibilités d'apprentissage.

Population visée : Femmes adultes et jeunes

Contexte local : Une partie de notre travail au sein de la communauté de Beechwood consiste à tenir des réunions communautaires et à solliciter des commentaires sur la programmation. Nous prenons note de ce que les membres de la communauté considèrent comme des problèmes systémiques : p. ex., nous avons récemment obtenu du financement de la Banque TD et de Prosper Canada pour élaborer un programme d'éducation financière adapté aux besoins des femmes qui ont accès au soutien public au revenu.

Pourquoi nous collaborons à une initiative nationale : Ce programme apporte un complément à notre approche existante et contribue à notre croissance stratégique. Nous voulons également poursuivre l'étape actuelle de planification d'un nouveau volet qui inclura des programmes et des services très axés sur la sécurité économique des femmes, en particulier pour briser le cycle de la pauvreté. Nous voulons renforcer la capacité de ce volet qui sera le siège d'évaluations professionnelles, de cours d'aptitudes à la vie quotidienne et de préparation à l'emploi, de perfectionnement et d'apprentissage de compétences professionnelles, et de l'aide à la recherche d'emploi. Nous désirons également améliorer notre expertise en matière de programmes et de services d'emploi ainsi que la croissance stratégique pour notre nouveau volet.

Notre expérience dans les programmes d'amélioration des compétences essentielles : Nous avons mis sur pied

Women on the Move à notre bureau de Moncton : un programme de six semaines de préparation à l'emploi conçu pour promouvoir l'établissement d'objectifs professionnels. Le programme a utilisé le modèle des aptitudes à la vie quotidienne, intégré le bénévolat et offert une formation en finances. Les sujets abordés comprenaient l'établissement d'objectifs personnels en matière d'emploi, la compréhension du marché du travail, la préparation à l'entrée sur le marché du travail, les choix de carrière, la préparation aux entrevues, la rédaction de curriculum vitae et de lettres de présentation, l'élaboration de portfolios, la recherche d'emploi et le maintien de l'emploi.

Adaptations du modèle de Construire des avenir durables pour notre programme :

1. Services de développement personnel et de gestion de la carrière
2. Formation sur les compétences essentielles et relatives à l'employabilité

PLAN DU PROGRAMME

Itinéraires d'apprentissage : 1) Accent sur les femmes, rencontrer les femmes « au point où elles en sont »; 2) Résolution de problèmes, navigation dans les systèmes et accès aux services; 3) Renforcement communautaire et entraide

Objet : Ce programme d'auto-perfectionnement réservé aux femmes les aide à acquérir des compétences qui les prépareront mieux au milieu de travail ainsi que des compétences professionnelles particulières nécessaires pour occuper des postes de premier échelon ou pour obtenir une promotion. Beaucoup se heurtent à des obstacles à l'emploi comme la pauvreté (souvent intergénérationnelle); les traumatismes; les crises de la vie; les absences du marché du travail; le manque de formation en lecture, écriture, mathématiques, informatique et résolution de problèmes, ainsi que le manque de confiance en soi et d'estime de soi.

Description : Fruit d'un partenariat entre deux organismes de la YWCA du Nouveau-Brunswick, cette nouvelle version de Women on the Move a été élaborée pour les femmes de Saint John à partir des commentaires et des résultats d'un programme antérieur qui s'est déroulé à Moncton pendant environ un an. Le programme actuel offre de la formation aux femmes de toute la ville, dont la majorité provient des « quartiers prioritaires ». Elles sont en grande partie recommandées par d'autres organismes sans but lucratif. Le programme sélectionne des femmes qui ont tenté de devenir autonomes et d'obtenir un emploi, mais qui ont besoin de plus de formation et de soutien pour surmonter les obstacles difficiles qu'elles ont rencontrés.

YWCA Saskatoon, Saskatchewan

Essential Skills for Employment in Hospitality

À propos de l'association : Notre mission est de « travailler pour éliminer la pauvreté, le sans-abrisme et la violence faite aux femmes et à leurs familles; la stratégie de base de la programmation est d'adopter une approche proactive avec des programmes de prévention ». Nous voulons donner aux femmes et aux hommes le pouvoir et les moyens de faire des changements durables dans leur vie. L'emploi fait partie intégrante de nos programmes : nous offrons un continuum de programmes allant des services d'urgence (refuges d'urgence), aux aptitudes de base pour la vie, en passant par divers programmes ciblés pour aider les clients à obtenir un emploi à long terme.

Population visée : Immigrants, jeunes, adultes, Autochtones

Contexte local : La Saskatchewan affiche actuellement les taux de chômage les plus bas au Canada, et Saskatoon a le deuxième taux de chômage le plus bas de toutes les villes canadiennes. Certains groupes luttent démesurément pour trouver et conserver un emploi, en particulier les Autochtones, souvent en raison d'un manque de compétences essentielles. La population autochtone urbaine est élevée; elle représente 9,8 % de notre population et, en Saskatchewan, le taux de chômage des Autochtones est cinq fois plus élevé que celui de la population en général. *Issues and Trends Impacting the City of Saskatoon 2013-2014* indique que plus de 6 000 nouveaux arrivants se sont établis dans la région de Saskatoon au cours des deux dernières années.

Pourquoi nous collaborons à une initiative nationale : L'initiative s'inscrit dans notre cadre de travail pour l'emploi et l'apprentissage. Nous voulons aussi partager notre apprentissage et tirer parti des programmes d'études, des ressources et des pratiques prometteuses d'autres collaborateurs.

Notre expérience dans les programmes d'amélioration des compétences essentielles : Nous avons développé une expertise dans le travail avec les personnes qui ont besoin d'améliorer leurs compétences essentielles; nous nous sommes bâti une réputation d'organisme expert dans l'offre de programmes et de soutiens qui

équipent les clients des compétences et de la confiance nécessaires pour obtenir et conserver un emploi. Nous offrons des services d'emploi financés en grande partie par le gouvernement provincial : programme de recherche d'emploi, services d'emploi pour les clients et Learn, Explore, Achieve and Plan (LEAP).

Adaptations du modèle de Construire des avenir durables pour notre programme :

1. Développement personnel et gestion de la carrière
2. Services de développement personnel et de gestion de la carrière
3. Formation sur les compétences essentielles et relatives à l'employabilité
4. Services de préparation au travail et de placement
5. Services de perfectionnement professionnel

PLAN DU PROGRAMME

Itinéraires d'apprentissage : 1) Perfectionnement en groupe et entraide pour l'apprentissage; 2) Programme d'études axés sur le client; 3) Programmes dans le secteur hôtelier

Objet : Ce programme gratuit est conçu pour préparer les participants à obtenir et conserver un emploi dans le secteur des services hôteliers et à progresser. Il s'adresse à un large éventail de personnes mal desservies qui sont prêtes pour l'emploi et en cherchant un dans ce secteur. De nombreux membres de la communauté autochtone y participent.

Description : Essential Skills for Employment in Hospitality est un programme de préparation à l'emploi dans le secteur hôtelier qui dure huit semaines. La formation est axée sur l'apprentissage des compétences essentielles tout au long de la vie et vise à renforcer la confiance en soi, la motivation et la connaissance du marché du travail chez les personnes au chômage ou sous-employées qui s'intéressent à ce secteur. La formation est suivie d'un stage de trois semaines à temps partiel ou à temps plein non rémunéré afin d'acquérir des connaissances et de l'expérience pratiques. Le personnel fait un suivi auprès de chaque participant pendant six mois après le programme afin de déterminer s'il a pu trouver un emploi. Un soutien au maintien de l'emploi est offert aux personnes qui ont un emploi stable, et un soutien continu à la recherche d'emploi est offert à celles qui cherchent encore des possibilités d'emploi.

YWCA Thompson, Manitoba

Programme Steps to Success

À propos de l'association : En 2014, le mandat et le plan stratégique de la YWCA Thompson ont été remaniés, l'accent n'étant plus mis sur le développement communautaire et l'éducation, mais sur le retour à l'égalité pour les femmes et les filles.

Population visée : Surtout des femmes et des hommes autochtones; mais aussi des adultes et des jeunes

Contexte local : La plupart des personnes avec lesquelles nous travaillons dans le cadre du programme Steps to Success font face à de nombreux obstacles dans leur vie. Beaucoup souffrent des séquelles du système de pensionnats et n'ont aucune confiance dans le système d'éducation. Dans les communautés autochtones du Nord du Manitoba, les écoles sont insuffisamment financées et le personnel enseignant qualifié est rare. La majorité des personnes qui finissent leurs études ont un diplôme de douzième année, mais une capacité de lecture au niveau de la quatrième année. Chez les travailleurs d'âge mûr, la compétence essentielle la plus souvent requise est l'utilisation d'un ordinateur; chez les immigrants, c'est la communication orale; chez les jeunes, c'est le travail en équipe; chez les Autochtones, c'est la lecture, l'utilisation de documents, l'écriture et le calcul. Notre plus grand défi est de reconstruire la confiance en soi de ces personnes.

Pourquoi nous collaborons à une initiative nationale : Cette initiative cadre avec les programmes que nous offrons depuis 2006.

Notre expérience dans les programmes d'amélioration des compétences essentielles : Nous commanditons l'initiative Employment Links, qui comprend deux volets. Le premier est Steps to Success qui offre une formation en alphabétisation des adultes et en compétences essentielles pour le travail. Le deuxième est notre centre d'évaluation qui évalue la scolarisation et offre des services d'orientation professionnelle. La majorité des participants sont des Autochtones de communautés du Nord qui sont insuffisamment scolarisés ou qui n'ont pas

les compétences professionnelles requises. Le Manitoba Tourism Education College offre de la formation professionnelle (préposé à l'accueil, cuisinier, agent des ventes, serveur d'aliments et de boissons ou préposé à l'entretien ménager). Les participants reçoivent d'autres certificats, comme celui du SIMDUT, en salubrité des aliments et en premiers soins.

Adaptations du modèle de Construire des avenir durables pour notre programme :

1. Services de développement personnel et de gestion de la carrière
2. Formation sur les compétences essentielles et relatives à l'employabilité
3. Services de préparation au travail et de placement

PLAN DU PROGRAMME

Itinéraires d'apprentissage : 1) Programmes culturels/entraide pour l'apprentissage; 2) Renforcement de l'estime de soi; 3) Relation de confiance avec l'enseignant (soutien ouvert même après la fin du programme)

Objet : Le programme vise à combler les lacunes en matière de compétences essentielles et à constituer un portfolio professionnel afin d'exceller dans une expérience d'observation au poste de travail et d'obtenir un emploi. Le résultat final idéal est l'obtention d'un emploi six mois après avoir suivi le programme.

Description : Ce programme de pré-emploi de quatre semaines est axé sur le perfectionnement des compétences essentielles et des attitudes au travail en vue de l'entrée sur le marché du travail. La constitution d'un portfolio est un élément important pour acquérir de nouvelles compétences ou recenser les compétences antérieures que les participants consignent sur des feuilles, et qui deviennent les composantes de base de leur curriculum vitae. Après le volet en classe, le plan est que les participants entrent en contact avec des entreprises coopérantes pour effectuer une observation au poste de travail pendant deux semaines. À la fin de ces deux semaines, les participants sont censés poser leur candidature à des postes.

YWCA Toronto, Ontario

Administrative Clerk Certificate, Education and Training Institute

À propos de l'association : Depuis 1873, la YWCA Toronto se consacre à l'amélioration de la vie des femmes et des filles. Nous les aidons à fuir la violence, à obtenir un logement, à trouver un emploi, à se faire entendre, à améliorer leurs compétences et à acquérir de la confiance. Nous offrons une gamme d'options de logement, de programmes d'emploi et de formation, de programmes de soutien communautaire, de programmes pour les filles et de programmes pour les familles. Nous effectuons aussi de l'intervention systémique pour faire changer les choses.

Population visée : Principalement les femmes d'âge mûr, mais aussi les nouvelles arrivantes et les jeunes. Ce sont toutes des femmes vulnérables qui ont des moyens d'existence précaires et éprouvent des difficultés à trouver un emploi. D'autres facteurs incluent peu d'estime de soi, isolement social, pauvreté, âgisme, manque de formation et de titres de compétences, violence familiale, méconnaissance du milieu de travail canadien et manque de relations avec les employeurs.

Contexte local : Nous sommes aux premières loges pour constater la demande communautaire de programmes d'apprentissage des compétences essentielles axés sur le genre. Nous sommes très conscients du nombre grandissant de femmes, de jeunes et de travailleurs adultes qui sont laissés pour compte dans notre marché du travail hautement compétitif. Les centres d'emploi de la YWCA Toronto aident chaque année des milliers de chercheurs d'emploi à se diriger vers un avenir durable.

Pourquoi nous collaborons à une initiative nationale :

La YWCA Toronto est l'organisme responsable de l'initiative et possède une vaste expérience dans le domaine de la formation sur les compétences essentielles qu'elle est prête à partager avec d'autres organismes. Pour cette étude, nous prenons un seul de nos programmes, le programme de certificat de commis à l'administration, comme projet pilote.

Adaptations du modèle de Construire des avenir durables pour notre programme :

1. Services de développement personnel et de gestion de la carrière
2. Formation sur les compétences essentielles et relatives à l'employabilité
3. Services de préparation au travail et de placement
4. Services de perfectionnement professionnel
5. Services de leadership et d'affaires

PLAN DU PROGRAMME

Itinéraires d'apprentissage : 1) Services de développement personnel et de gestion de la carrière; 2) Formation sur les compétences essentielles et relatives à l'employabilité; 3) Services de préparation au travail et de placement; 4) Services de perfectionnement professionnel; 5) Services de leadership et d'affaires

Objet : Préparer et qualifier des femmes pour une carrière dans l'administration et le monde des affaires. Le programme met l'accent sur le développement des compétences nécessaires pour travailler dans un environnement d'affaires.

Description : Le programme de certificat de commis à l'administration répond à la nécessité d'offrir à des femmes des programmes professionnels de haute qualité, d'actualité et abordables. Ce programme est offert par le YWCA Education and Training Institute, le collège professionnel privé de la YWCA Toronto.

Il s'agit d'un programme de 11 semaines offert en salle de classe par un enseignant et vise les personnes intéressées à faire carrière dans le domaine de l'administration de bureau. Il comprend des itinéraires de base et des itinéraires facultatifs.

Le programme d'études comprend : évaluation de la carrière, compétences essentielles en affaires, compétences essentielles en informatique de bureau, dactylographie, mathématiques des affaires, service à la clientèle et compétences relatives à l'employabilité. De plus, les participantes bénéficient d'un soutien dans le cadre d'une série d'ateliers structurés facultatifs d'une semaine sur la recherche d'emploi et/ou de stages. Elles bénéficient aussi d'un soutien individuel au développement de l'emploi, de mentorat et d'encadrement pendant une période maximale de six mois. Celles qui souhaitent progresser dans leur carrière ont également la possibilité de participer à notre série de formations en leadership.

Aller de l'avant

VUE D'ENSEMBLE

L'expérience de la YWCA Toronto en matière de travail avec les femmes est fondée sur l'idée que les femmes sont « expertes » dans de nombreux domaines liés à la marginalisation. Cette initiative nationale nous a inspirés à apprendre et à échanger davantage sur la façon dont les modèles sexospécifiques de marginalisation des femmes peuvent servir de tremplin pour examiner et éliminer les silos de discrimination institutionnalisée et de marginalisation socio-économique que connaissent d'autres groupes. Ce fut également une occasion précieuse d'échanger des connaissances sur des pratiques et modèles prometteurs en matière de compétences essentielles partout au Canada, afin d'améliorer les possibilités d'emploi et les moyens de subsistance des personnes éloignées du marché du travail.

En outre, à mesure que nous élargissons cette pollinisation croisée de l'apprentissage, nous avons recueilli des arguments clairs en faveur de programmes axés sur le genre et l'équité qui offrent des espaces sûrs et respectueux pour les personnes qui ne peuvent pas toujours se battre pour être entendues. Bien que de nombreuses caractéristiques de la marginalisation se recoupent chez les personnes qui ont participé à l'étude, il n'est pas question de faire un choix entre de tels programmes spécialisés de compétences essentielles et les milieux d'apprentissage « mixtes ». Tant les programmes d'apprentissage que les milieux d'apprentissage sont nécessaires de toute urgence si nous voulons bâtir une main-d'œuvre qualifiée et inclusive et une société plus équitable.

Voici quelques recommandations pour l'avenir :

CONTINUER D'ÉTABLIR UN DOSSIER FONDÉ SUR DES DONNÉES PROBANTES POUR AMÉLIORER LES INVESTISSEMENTS DANS LES PROGRAMMES HOLISTIQUES DE RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES DE BASE

Promouvoir simplement des « emplois pour tous » n'est pas une solution efficace, tout comme l'absence de distinction entre « préparation à l'emploi » et « employabilité » fait que des personnes peuvent être placées dans des emplois qu'elles ne peuvent pas conserver. Les revers dus à de faibles compétences de base et/ou à la perte d'emploi ne font qu'affaiblir davantage la résilience et l'espoir d'un avenir meilleur—des qualités qui sont essentielles pour naviguer dans le paysage de l'emploi en évolution. Les gens ont besoin de « capacités » fondamentales (compétences préalables à l'emploi, confiance en soi, résilience et autonomie), ainsi que de « facteurs favorables » (réponse aux besoins fondamentaux, logement, soins de santé, garde des enfants et des personnes âgées, etc.) pour participer à l'économie.

Après avoir mis en œuvre l'outil de renforcement des capacités de programmes et d'organismes et les outils de suivi conçus pour cette initiative, certaines associations collaboratrices ont été en mesure de déterminer beaucoup plus clairement, dès les premières étapes de la construction des bases, le temps et les ressources en personnel qu'elles consacraient au soutien de leurs participants les plus déstabilisés. Elles ont travaillé simultanément sur les facteurs favorables à la participation des personnes à la socio-économie et sur leur capacité de participer. L'étude sur chaque participant a montré à quel point ce soutien holistique axé sur le client est essentiel pour que les gens acquièrent la force nécessaire pour rester et progresser dans les programmes de formation et d'avancer vers leurs objectifs. Sans une base solide, ils peuvent facilement faire marche arrière. Les associations collaboratrices ont indiqué combien une grande partie de ce travail difficile de constitution d'avoirs à un stade précoce n'est souvent pas reconnue et n'est pas financée ou l'est insuffisamment.

Les données quantitatives et qualitatives issues de l'initiative étayent les arguments en faveur de partenariats à plus long terme, mieux coordonnés et substantiels entre les secteurs public et privé pour financer et soutenir ces premières étapes du cheminement vers les moyens de subsistance. Nous espérons que l'apprentissage et les outils élaborés pour saisir les résultats de cette étude pourront contribuer à renforcer les arguments en faveur d'un investissement communautaire soutenu dans l'acquisition de compétences de base des personnes mal desservies.

PROMOUVOIR UNE APPROCHE FONDÉE SUR LES AVOIRS

Comme l'expérience interne et l'étude nationale nous l'ont appris, le fait de mettre l'accent sur les lacunes des gens et sur une approche cloisonnée traditionnelle de la formation sur les compétences essentielles perpétue les problèmes mêmes qui les ont éloignés de l'emploi. Une approche fondée sur les avoirs, comme celle du modèle de la YWCA Construire des avenir durables (CAD), est fondée sur l'espoir, la confiance et la résilience, des conditions pour aller de l'avant. Le modèle encourage chacun à investir de façon proactive dans son propre avenir en améliorant continuellement ses compétences pour réussir sur le marché de l'emploi et améliorer ses moyens de subsistance. Cette approche a maintenant été mise à l'essai auprès de particuliers dans un large éventail de communautés et auprès du personnel d'associations collaboratrices afin de les aider à réfléchir aux points forts de leur programme ou organisme et aux améliorations possibles dans la prestation du programme. Accessible, respectueux et pratique, ce modèle peut être adapté à tout groupe, organisme ou communauté.

METTRE L'ACCENT SUR L'ÉQUITÉ ET LE GENRE

Le genre est une lentille puissante pour voir les facteurs qui créent et perpétuent de nombreuses formes d'iniquité souvent intersectionnelles, et pour déterminer des stratégies pour aider tout le monde à passer de la vulnérabilité à un avenir meilleur.

Surtout à l'étape de l'établissement des bases, les programmes axés sur les genres peuvent être transformateurs. Des participantes dont les besoins n'ont pas été comblés par d'autres programmes nous ont dit que notre approche sexospécifique a joué un rôle clé en leur fournissant un point de départ essentiel pour

le changement, en les aidant à sortir de situations de violence, de pauvreté et de revers et à atteindre leurs objectifs professionnels et personnels.

Dans le cadre de l'initiative nationale, nos associations collaboratrices qui travaillent auprès des populations autochtones, des immigrants, des femmes et des jeunes à faible revenu (dont beaucoup ont vécu ou vivent des traumatismes) ont souligné l'importance d'un espace sûr et d'une approche sexospécifique et culturellement appropriée de la programmation. Il est essentiel de mettre l'accent sur le genre et l'équité dans les politiques : grâce à ces programmes spécialisés, nous pouvons créer des espaces sûrs pour l'apprentissage, l'expression personnelle et le développement des compétences qui donnent aux gens l'occasion de faire leur propre chemin vers le succès.

CRÉER ET ENTRETENIR DES PARTENARIATS AVEC LES EMPLOYEURS

L'investissement de la YWCA Toronto dans une stratégie d'engagement des employeurs est très prometteur. Il a offert des possibilités de formation, de mentorat et de placement aux participantes, et les employeurs ont indiqué qu'ils bénéficiaient de notre expertise et des diplômées professionnelles et talentueuses de nos programmes. Il a également donné aux employeurs l'occasion d'en apprendre davantage sur les femmes qui viennent nous voir. Lors de nos événements organisés pour les employeurs, les femmes ont pu partager leurs expériences et offrir leurs conseils sur la façon dont nous pouvons travailler ensemble pour accélérer la transition vers la stabilité économique et l'avancement professionnel. Les employeurs ont été en mesure d'offrir des conseils pratiques, des suggestions de réseautage, des liens, etc. pour les aider dans leur cheminement. Ils ont également aidé la YWCA Toronto en devenant nos champions dans le milieu des affaires et en faisant connaître notre travail auprès des femmes.

L'engagement des employeurs a également été un élément important de l'initiative nationale : elle a aidé les associations collaboratrices à améliorer leurs réseaux existants et à établir des liens avec de nouveaux employeurs dans leurs communautés. Le secteur sans but lucratif doit cultiver ces champions proactivement afin de maintenir et d'améliorer les programmes de compétences essentielles, et comme stratégie nationale pour bâtir une main-d'œuvre qualifiée et inclusive.

ADOPTER UNE APPROCHE D'ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE INTENTIONNEL FACE AUX DÉFIS COLLECTIFS

L'expérience d'une initiative pilote nationale a renforcé ce que la YWCA Toronto a appris antérieurement, à savoir que les problèmes socio-économiques que connaissent les personnes mal desservies exigent l'engagement de l'ensemble de notre communauté. Si nous ne réagissons pas ensemble, beaucoup plus de gens seront laissés pour compte, leur talent sera perdu et l'écart entre les couches à faible revenu et à revenu élevé de notre société se creusera davantage.

Cette initiative avait l'ambition d'appliquer une stratégie visant à renforcer les capacités à tous les niveaux. Ce fut une expérience pour les centaines de personnes qui y ont participé : des particuliers, des associations collaboratrices, des employeurs et des partenaires communautaires et, en fin de compte et non pas le moindre, notre bailleur de fonds. L'une des grandes leçons que nous avons apprises est que nous pouvons acquérir et échanger beaucoup plus de connaissances en incluant la voix de chacun dans le processus.

Le secteur sans but lucratif joue un rôle crucial dans la création d'une société équitable et inclusive. Il a pour mission d'atteindre des objectifs sociaux et joue un rôle déterminant dans la promotion de systèmes de services sociaux équitables. Les leaders et les champions sur le terrain donnent généreusement leur temps et leur expertise, malgré les ressources limitées et l'instabilité du financement. Il sera vital pour le secteur de s'adjoindre un plus grand nombre de chefs de file et de champions provenant des secteurs public et privé qui peuvent aider à nourrir notre champ d'activité et à promouvoir notre mission.

Nous devons également cultiver davantage de stratégies entrepreneuriales. La série de programmes gratuits et payants du modèle CAD de la YWCA est conçue pour renforcer l'indépendance et l'autodétermination des participants et leur donner le courage de prendre des risques calculés dans un environnement favorable, afin de se préparer pour le marché du travail, de s'y intégrer et de progresser. Pour que les organismes sans but lucratif puissent suivre le rythme de l'évolution des besoins de nos communautés, nous devons continuer d'innover en cherchant de nouvelles façons de générer des revenus et de promouvoir nos programmes.

PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN TANT QU'ATOUT COMMUNAUTAIRE

De nombreuses personnes ont un long chemin à parcourir pour éliminer les facteurs qui continuent d'influer sur leurs compétences et leur éducation, leur santé mentale et physique, leur identité et leur capacité d'avoir un emploi. Comme le personnel d'associations collaboratrices l'a fait remarquer, certaines personnes ont parfois besoin d'être soutenues pendant des années pour faire de petits pas en avant. Néanmoins, les données longitudinales et anecdotiques des participants et des associations collaboratrices donnent à penser que pour les personnes qui font leurs premiers pas vers l'emploi, un modèle axé sur les actifs et sur le client semble produire des améliorations dans une gamme globale d'avoirs qui ont une incidence positive sur la santé, le soin de soi, le recours aux avantages sociaux, etc., qui réduisent tous les coûts pour eux et leurs familles, leurs employeurs, le gouvernement et l'ensemble de la communauté.

La mesure du dividende social des programmes des associations collaboratrices dépassait la portée de cette initiative. Nous avons toutefois constaté qu'investir dans le renforcement des compétences essentielles de tout le monde, même des personnes qui ne seront peut-être jamais prêtes à avoir un emploi ordinaire, peut les aider à développer leurs compétences, à améliorer leur bien-être et à contribuer à leur collectivité.

Des participants ont fait remarquer que l'effet positif d'une plus grande confiance en soi, d'une plus grande résilience, de la détermination des compétences et des points forts existants et de l'acquisition de nouvelles compétences se fait sentir au-delà de l'individu. Les personnes qui souffrent d'un traumatisme générationnel et le personnel d'associations collaboratrices ont indiqué que ce changement est particulièrement important. De nombreuses personnes ont également dit qu'elles voulaient raconter leur changement, motiver les autres et promouvoir une meilleure compréhension chez celles qui n'ont pas connu leurs circonstances de vie. Les anciens participants et les participants actuels continuent de faire profiter la collectivité de leurs avoirs dans des activités comme le bénévolat, des conférences, le mentorat et l'entraide.

Conclusion

Cette initiative nationale a aidé à brosser un tableau clair des besoins et des intérêts des populations mal desservies partout au Canada qui cherchent la sécurité économique et plus d'engagement dans leurs communautés respectives. Elle a également confirmé que le secteur sans but lucratif travaille dans un environnement de financement précaire qui peut miner la viabilité des programmes de compétences essentielles, même bien établis.

L'un des thèmes clés repris par cette initiative menée en collaboration est la rapidité avec laquelle le monde du travail évolue. Il exige une définition plus large et plus souple des compétences essentielles qui comprend de nouvelles compétences proactives que les chercheurs d'emploi mal desservis n'acquièrent pas rapidement ou facilement. En effet, il demande un niveau élevé de confiance en soi, de persévérance, de souplesse et d'autodirection de toute personne qui désire trouver, conserver et avancer dans son emploi. La nouvelle économie laisse de nombreuses personnes hautement qualifiées en difficulté car elle génère de plus en plus d'emplois « contingents » qui ne peuvent pas offrir un salaire décent, un travail de qualité et des possibilités d'avancement. L'automatisation de nombreux secteurs industriels réduit encore davantage le bassin d'emplois disponibles, même pour les travailleurs techniquement qualifiés. Dans ce contexte, une approche cloisonnée de la formation en compétences essentielles n'est pas suffisamment souple pour répondre aux demandes changeantes des employeurs.

À l'avenir, un accent plus marqué sur les avoirs dès le début du programme de soutien pour l'emploi pourrait éviter aux gens d'avoir à subir des cycles de rejet et d'échec dans nos systèmes d'emploi. Les programmes devront également offrir des voies plus intégrées et plus pointues de perfectionnement et d'apprentissage continus, depuis les compétences fondamentales et les compétences générales nécessaires pour réussir dans la main-d'œuvre d'aujourd'hui, y compris les possibilités professionnelles et de leadership.

Comme premières étapes vers des moyens de subsistance plus solides, le secteur sans but lucratif peut aussi explorer de nouvelles façons de communiquer aux secteurs privé et public l'importance d'investir dans des programmes de base, même s'il faut attendre plus longtemps pour obtenir et assimiler les résultats. Un échange plus poussé des connaissances peut aider à stimuler et à accroître les partenariats et les modèles de financement qui peuvent créer une nouvelle forme d'« industrie », de sorte que l'instabilité des revenus ne freine pas constamment les organismes sans but lucratif.

La YWCA Toronto continuera de travailler pour mobiliser davantage de particuliers, de praticiens, d'employeurs, d'organismes et la collectivité en général pour chercher des solutions collectives aux défis socio-économiques. Il ne s'agit pas seulement d'adapter les gens et les programmes à l'évolution de l'économie : les employeurs doivent aussi comprendre l'importance de s'adapter à leurs communautés changeantes.

Des investissements soutenus et coordonnés pour offrir de solides possibilités d'emploi et d'apprentissage peuvent réduire considérablement le nombre de personnes en marge de notre socio-économie. Bien que l'on puisse soutenir que cela se traduira par une productivité accrue et des coûts moindres pour les services gouvernementaux, il existe un argument plus puissant en faveur de l'inclusion : notre collectivité sera pauvre jusqu'à ce qu'elle puisse profiter des atouts de chaque personne.

COORDONNÉES

YWCA Agvvik Nunavut
867-979-4500
<http://ywca-agvvik.ca>

YWCA Halifax
902-423-6162
<http://www.ywcahalifax.com>
358 chemin Herring Cove
Halifax, NS B3R 1S2

YWCA Hamilton
905-522-9922
<http://www.ywcahamilton.org>
75 rue MacNab Sud
Hamilton, ON L8P 3C1

YWCA Metro Vancouver
604-895-5800
<http://www.ywcavan.org>
535 rue Hornby
Vancouver, BC V6C 2E8

YWCA Moncton
506-855-4349
<http://www.ywcamoncton.com>
135 rue Kendra
Moncton, NB E1C 9V9

YMCA-YWCA de la région de la capitale nationale
613-237-1320
<http://www.ymcaywca.ca>
180 avenue Argyle
Ottawa, ON K2P 1B7

YWCA Saskatoon
306-244-7034
<http://www.ywcaskatoon.com>
510-25^e rue Est
Saskatoon, SK S7K 4A7

YWCA Thompson
204-778-6341
<http://www.ywcatompson.com>
39 rue Nickel
Thompson, MB R8N 0Y5

YWCA Toronto
416-269-0090
<https://www.ywcatoronto.org>
3090 rue Kingston, bureau 300
Toronto, ON M1M 1P2



A TURNING POINT
FOR WOMEN





**CONSTRUIRE
DES AVENIRS
DURABLES**
PAR L'EMPLOI ET LA FORMATION