





ÉLÉMENTS de la DÉMARCHE INTÉGRÉE pour le DÉVELOPPEMENT des COMPÉTENCES ESSENTIELLES (CE)

La *Démarche intégrée* est composée de neuf éléments partagés en trois groupes. Certains éléments s'imbriquent les uns dans les autres (ex. : partenariats avec sensibilisation et engagement), certains exigent des préalables (ex. : évaluation avant formation / apprentissage) et certains sont présents tout au long de la *Démarche* (ex. : capacité organisationnelle / institutionnelle). L'application de l'ensemble des éléments mène à une employabilité accrue pour les étudiants des collèges, les travailleurs et les chercheurs d'emploi.

ÉTAPES PRÉLIMINAIRES POUR ASSURER L'ANCRAGE DE LA DÉMARCHE

Trois éléments constituent le point de départ de la *Démarche*.

ANALYSE DE BESOINS

Cette étape doit inclure l'analyse du contexte socio-économique, des besoins du milieu du travail, du collège et des apprenants, ainsi que toute autre information qui pourrait avoir un impact sur le niveau d'employabilité des apprenants.

PARTENARIATS

Les partenaires à associer à la *Démarche* comprennent les décideurs à l'interne (ex. : directeur de la Formation continue et des Services aux entreprises, directeur des études) et à l'externe (ex. : instances gouvernementales, association des gens d'affaires, syndicats) ainsi que les étudiants des collèges et les travailleurs qui ont une problématique de performance à résoudre.

SENSIBILISATION ET ENGAGEMENT

Présenter les **CE** comme solution aux problèmes de décrochage scolaire, de productivité ou de santé et sécurité au travail. Sensibiliser les parties prenantes aux bénéfices de l'intégration des **CE** et s'en faire des alliés afin d'assurer le succès des actions prévues.

SOLUTIONS EN CE POUR LES APPRENANTS

Les quatre éléments de solutions en **CE** sont un éventail d'actions à entreprendre et d'outils à utiliser pour assurer aux apprenants un meilleur niveau d'employabilité.

PASSERELLES VERS DES COMPÉTENCES D'EMPLOYABILITÉ

Il s'agit d'explorer les différentes voies qui peuvent s'offrir aux apprenants pour accroître leurs compétences d'employabilité, par exemple : une formation d'appoint, un programme professionnel ou technique, un stage en milieu de travail, démarches en reconnaissance des acquis expérimentiels.

ÉVALUATION

Cette étape est nécessaire pour poser un diagnostic de départ du niveau des **CE** des apprenants. Par exemple, les outils suivants peuvent être utilisés :

- test psychométrique
- observation
- démonstration
- entrevue

Ces outils peuvent être utilisés tout au long de la *démarche* pour évaluer les apprentissages.

FORMATION / APPRENTISSAGE

On parle ici d'activités adaptées et structurées pour combler les écarts de **CE** menant à une meilleure employabilité.

RÉTROACTION / SUIVI

Cette étape couvre les caractéristiques de la relation d'aide aux apprenants en formation, tels qu'un suivi régulier, des rencontres individuelles, une offre de services de support pédagogiques ou psychosociaux et même d'orientation.

CONDITIONS CRITIQUES DE SUCCÈS EN CE

Les deux éléments suivants sont primordiaux tout au long de l'application de la *Démarche*.

CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE / INSTITUTIONNELLE

Cet élément présuppose un regard critique sur la capacité d'une organisation ou d'une institution à combler les besoins en **CE** des apprenants : allocation de ressources humaines, financières, administratives et matérielles.

COMPÉTENCES DES INTERVENANTS EN CE

Il s'agit d'identifier les compétences spécifiques des ressources humaines à assigner à la *Démarche intégrée* : gestionnaires, instructeurs, orienteurs scolaires / aides pédagogiques, concepteurs de contenu de formation et intervenants.