



Maintenant et demain  
L'excellence dans tout ce que nous entreprenons

Les compétences essentielles  
et l'apprentissage

## ÉTUDE DE CAS

L'INTÉGRATION DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES POUR LA RÉUSSITE

### Training to Employment Pathways Initiative



#### Information et faits essentiels

**Nom du projet :** *Training to Employment Pathways Initiative*

**Organismes :** *Workplace Education Manitoba et Northern Manitoba Sector Council*

**Enjeu :** Un nombre important et croissant d'emplois vacants dans les métiers spécialisés partout dans la province, et un nombre insuffisant de travailleurs qualifiés pour pourvoir les postes

**Objectif :** Augmenter le nombre de travailleurs qualifiés pouvant occuper les postes disponibles dans l'industrie en soutenant les travailleurs à développer leurs compétences essentielles

**Outils sur les compétences essentielles utilisés :** Outils sur les compétences essentielles pour les métiers spécialisés

**Autres outils utilisés :** Profils des compétences essentielles

## À propos de la *Training to Employment Pathways Initiative*

Au cours de la dernière décennie, le Manitoba a fait face, et continue de faire face, à des pénuries de main-d'œuvre considérables dans les métiers spécialisés. Avec la croissance du développement dans le secteur minier, la foresterie et le secteur de l'énergie, plus particulièrement dans le Nord, les employeurs de l'industrie ont des difficultés à recruter des travailleurs ayant les compétences requises. Le manque de compétences essentielles et le manque de compétences relatives à l'employabilité ont été identifiés comme les deux raisons principales pour lesquelles les travailleurs disponibles ne compétitionnaient pas pour ces emplois.

Dans le but de résoudre les problèmes de pénuries de compétences et de main-d'œuvre, le *Northern Manitoba Sector Council* – le principal organisme de la région qui aide les employeurs à recruter, à former et à garder leurs employés – a approché *Workplace Education Manitoba* – un organisme créé afin de donner accès aux connaissances et aux formations sur les compétences essentielles aux

Manitobains – dans le but d'élaborer une initiative conjointe intitulée *Training to Employment Pathways*.

L'objectif de cette initiative est de répondre aux besoins relatifs au marché du travail des employeurs en préparant mieux les Manitobains à remplir les emplois de niveau d'entrée dans les métiers semi-spécialisés et spécialisés. Cela est réalisé par l'entremise d'une voie étape par étape vers l'emploi durable afin d'aider les Manitobains intéressés par les emplois dans l'industrie à :

- Identifier leur admissibilité et l'expérience liées aux professions dans les métiers semi-spécialisés et spécialisés;
- Obtenir les compétences requises pour trouver et garder un emploi; et
- Acquérir les compétences nécessaires pour terminer une formation en apprentissage et les programmes de formation de l'employeur.

## Mise en œuvre

Pour commencer, *Workplace Education Manitoba* et le *Northern Manitoba Sector Council* ont travaillé avec les employeurs et la province du Manitoba afin de cibler les besoins actuels et futurs du marché du travail dans le Nord du Manitoba. Les compétences exigées pour le niveau d'entrée aux emplois peu spécialisés, semi-spécialisés et spécialisés en demande ont été analysées et validées par les employeurs de l'industrie. Selon les besoins relatifs au marché du travail identifiés, *Workplace Education Manitoba* a élaboré un programme de formation personnalisé en fonction du secteur, de la profession ou de l'employeur afin d'aider les participants à acquérir les compétences les plus nécessaires dans des postes de l'industrie. Des formations à temps plein sur les compétences essentielles et les compétences relatives à l'employabilité ont été offertes, en moyenne, pendant 14 semaines, avec deux semaines de placement coopératif optionnelles.

À la suite de l'initiative, le nombre de travailleurs qualifiés disponibles pour pourvoir les postes vacants

de l'industrie dans le Nord du Manitoba a augmenté. Jusqu'à maintenant, plus de 1 000 individus ont reçu du soutien par l'entremise d'efforts collaboratifs avec 29 partenaires, incluant 13 collectivités, sept employeurs de l'industrie, six fournisseurs de formation, et trois ministères du gouvernement provincial.

**Le programme de formation est axé sur l'amélioration des compétences essentielles et des compétences relatives à l'employabilité des participants, y compris :**

Responsabilité	Compétences en technologies numériques
Adaptabilité	Compétences techniques de niveau d'entrée
Formation continue	Gestion de l'information
Valorisation de la sécurité	Capacité de raisonnement
Communication orale	Travail d'équipe
Compétences en calcul	Connaissances sur l'industrie

## Utilisation des outils et des ressources sur les compétences essentielles

La formation offerte inclut l'utilisation des Outils sur les compétences essentielles pour les métiers spécialisés disponibles sur les sites Web du Sceau rouge et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Les outils sont utilisés afin d'enseigner aux participants comment les compétences essentielles sont utilisées dans les métiers spécialisés, d'évaluer les besoins relatifs aux compétences essentielles et de soutenir le développement des compétences.

**Les outils en sensibilisation aident à cibler les exigences en matière de compétences pour des emplois dans les métiers spécialisés.** Après avoir ciblé plusieurs possibilités d'emploi au sein de l'industrie au Manitoba, les participants utilisent les outils sur les compétences essentielles pour identifier les compétences spécifiques requises pour chaque type d'emploi. Par exemple, les *Compétences essentielles des plombiers/plombières* sont utilisées par les instructeurs, les conseillers

### EN QUOI CONSISTENT LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES?

Le gouvernement du Canada a répertorié des compétences essentielles clés pour le milieu de travail. Ces compétences sont utilisées dans presque tous les emplois et selon différents niveaux de complexité. Elles représentent la base pour l'apprentissage des autres compétences et permettent aux travailleurs de se tenir à jour par rapport à leur emploi et de s'adapter aux changements dans leur milieu de travail.

et les participants potentiels afin de guider et de soutenir la prise de décisions concernant les choix en matière d'évaluation et de formation sur un cheminement vers l'emploi.

**Les évaluations des besoins aident à mieux comprendre les compétences essentielles des participants.** Les niveaux de compétences de tous les participants sont évalués avant qu'ils commencent leur formation. Les résultats des évaluations aident les instructeurs à élaborer les plans d'apprentissage individuels visant à améliorer les compétences essentielles des participants. Par exemple, les instructeurs de la formation utilisent l'Auto-évaluation des compétences essentielles nécessaires à la pratique d'un métier spécialisé afin de se faire une idée du degré

de maîtrise des compétences en calcul, en lecture et en utilisation de documents des participants.

**Les mesures de soutien à l'apprentissage et à la formation aident à soutenir la mise à niveau des compétences et à améliorer les programmes de formation existants.** Par exemple, le Cahier d'exercices de mathématiques pour les métiers est utilisé afin d'aider les participants à améliorer leurs compétences en calcul dans le but de les aider à résoudre des problèmes pratiques et propres à un emploi.

## Avantages et impacts

Les outils sur les compétences essentielles fournissent le soutien nécessaires au programme, et offrent plusieurs avantages aux participants, aux fournisseurs de formation et aux employeurs, y compris :

**Amélioration des compétences essentielles des participants.** Utiliser les outils sur les compétences essentielles a offert la possibilité de partager des informations et de développer des réponses personnalisées. Avec l'aide des instructeurs, les participants ont développé un portfolio individuel visant à documenter leurs améliorations relativement à leurs compétences afin de pouvoir le partager avec d'éventuels employeurs.

**Capacité accrue de mieux recruter et former les nouveaux employés.** Les employeurs ont intégré les compétences essentielles dans leurs processus de recrutement et de formation afin de veiller à ce que les compétences essentielles des employés répondent aux exigences du poste.

**Taux d'achèvement de la formation accrus.** Les outils sur les compétences essentielles ont facilité l'apprentissage pratique en établissant un lien entre les connaissances théoriques apprises en classe et l'application pratique en milieu de travail. Un représentant de Workplace Education Manitoba a indiqué qu'en raison de la pertinence des compétences essentielles pour les objectifs relatifs à l'emploi des adultes : « le taux d'achèvement pour la formation était d'environ 95 %, ce qui est exceptionnellement élevé par rapport aux taux de maintien dans n'importe quel type de formation en cours d'emploi offert à la même population cible ».

### Entrée plus réussie dans une formation officielle.

Lorsque les participants savent quels types de compétences ils ont besoin pour un emploi, cela est très motivant et, lorsqu'ils ont la possibilité de développer ces compétences, cela mène à un succès accru dans l'obtention d'un poste.

Un représentant de projet, qui était souvent en contact avec des collectivités partout au Manitoba, a partagé que plusieurs participants qui avaient complété la formation avaient réussi à entrer dans une formation de métier officielle.

« Les outils incluent des exercices pratiques et utiles qui fonctionnent bien pour les participants de la formation. Par exemple, pour comprendre les compétences en calcul et en résolution de problèmes nécessaires pour le métier de charpentier, les participants devaient calculer le nombre de bardeaux qu'ils devaient acheter en fonction des dimensions données d'une maison, ainsi que le coût d'un bardeau, et demander comment commander les matériaux pour le toit. Il s'agit d'un exercice pratique et très efficace. »

Un formateur impliqué dans le projet

**Accès à des outils et des ressources gratuits, faciles à utiliser et pratiques.** Les outils sur les compétences essentielles ont été instrumentaux dans le développement de la formation. Utiliser les ressources existantes a aidé à sauver du temps et à faciliter la tâche aux représentants qui travaillent sur l'initiative.

**Capacité accrue d'identifier les lacunes et de personnaliser les programmes de formation.** Les outils ont aidé les instructeurs à évaluer et à identifier les besoins en matière de compétences essentielles des participants et à développer des plans d'apprentissage personnalisés visant un succès accru dans la formation.

**Main-d'œuvre plus qualifiée.** Avoir des travailleurs qualifiés mène à une meilleure productivité et à davantage de succès pour l'industrie. Dans le Nord, cela signifie des *travailleurs du Nord pour les emplois du Nord*.

#### Avantages pour les participants et les travailleurs

Amélioration des compétences essentielles

Succès accru dans la formation et le milieu de travail

Augmentation du nombre de possibilités d'emploi

#### Avantages pour les fournisseurs de formation

Accès à des outils gratuits, faciles à utiliser et pratiques

Capacité accrue d'identifier les lacunes et de personnaliser les programmes de formation en lien avec les besoins des individus

Programmes plus rentables

#### Avantages pour les employeurs

Capacité accrue de mieux recruter et former les nouveaux employés embauchés

Nouvelles recrues mieux préparées

Accès à une main-d'œuvre qualifiée

Productivité accrue

## Défis et leçons apprises

Les outils sur les compétences essentielles sont intégrés dans plusieurs programmes de formation partout au Manitoba. Les participants à la *Training to Employment Pathways Initiative* qui nécessitent du soutien additionnel et une mise à niveau de leurs compétences peuvent avoir accès à des programmes complémentaires afin d'améliorer davantage leur probabilité de réussir leur formation et d'avoir du succès dans leur travail. La sensibilisation accrue et l'intégration des compétences essentielles peuvent mener à des programmes améliorés qui aident les Canadiens à se trouver un emploi et à réussir dans leur emploi.

### Conseils pratiques pour vous aider à commencer

1. Apprenez-en davantage sur les métiers spécialisés sur le site Web du **Sceau rouge**.
2. Apprenez-en davantage au sujet des ressources offertes pour évaluer les besoins en matière de compétences essentielles et pour appuyer le développement des compétences. Vous pouvez trouver gratuitement des profils, des questionnaires, des listes de vérification, des cahiers d'exercices et plus encore sur le site Web de **RHDCC**.
3. Pour apprendre comment tirer le maximum des outils, consultez le **Guide d'utilisation des outils et des ressources sur les compétences essentielles** et obtenez des renseignements sur le processus à trois étapes visant à mettre en pratique les outils.

Pour plus de renseignements sur les compétences essentielles et d'autres outils connexes, rendez-vous sur le site : [rhdcc.gc.ca/competencesessentielles](http://rhdcc.gc.ca/competencesessentielles)

Pour plus de renseignements au sujet du Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, rendez-vous sur le site : [www.sceau-rouge.ca](http://www.sceau-rouge.ca)

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : <http://www12.rhdcc.gc.ca>

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2012

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : [droitauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca](mailto:droitauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca)

#### PDF

N° cat. : HS18-38/2013F-PDF

ISSN : 978-0-660-20532-8