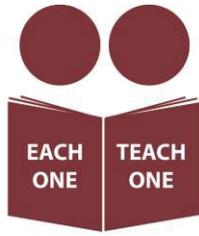


Promotion de la littératie en milieu de travail



Laubach Literacy Ontario



Laubach Literacy Ontario

Publié par le Laubach Literacy Ontario

<https://www.laubach-on.ca/>

Copyright © 2023

Rédaction : Tamara Kaattari

Publication : Michelle Bogias

Publication assistée par ordinateur : Johanne O'Leary

Canada 

**EMPLOI
ONTARIO**

Ontario 

Financement offert par le gouvernement du Canada dans le cadre de la Subvention canadienne pour l'emploi
Prestation des programmes assurée par le gouvernement de l'Ontario

Table des matières

Introduction.....	4
Prêt pour la littératie en milieu de travail ?.....	5
Comparaison entre le programme AFB et la formation en milieu de travail	5
Vérification	7
Études de cas.....	8
Étude de cas 1 : Employeur A	8
Étude de cas 1 : Employeur B.....	8
Trouver des employeurs	9
Au sein de votre programme	10
Votre réseau régional de littératie.....	10
Commissions de la planification de la main-d'œuvre.....	11
Services d'emploi.....	11
Développement économique.....	11
Projets communautaires.....	12
Groupes d'employeurs.....	13
Outil de recherche d'employeurs	13
Études de cas.....	15
Étude de cas 1 : Employeur A	15
Étude de cas 2 : Employeur B.....	15
Compétences pour réussir	16
Les employeurs comme public.....	18
Études de cas.....	20
Étude de cas 1 : Employeur A	20
Étude de cas 2 : Employeur B.....	21
Promotion	22
Que pensent les employeurs de la promotion ?.....	22
Qu'est-ce que cela signifie pour les organismes AFB ?	22
Qu'en pensent les employeurs ?	23
Qu'est-ce que cela signifie pour les organismes AFB ?	24

Études de cas.....	25
Étude de cas 1 : Employeur A	25
Étude de cas 2 : Employeur B.....	26
Trouver votre message	27
Mots pour décrire le développement des compétences.....	28
Avantages pour les employeurs.....	28
Quel genre de services pouvez-vous offrir ?.....	29
Quelle est votre proposition de valeur ?.....	29
Les employeurs comme des clients	30
Approche personnalisée.....	30
Approche holistique	30
Matériel adapté au contexte.....	31
Créer un énoncé d'incidences.....	32
Exercice d'énoncé d'incidences	32
Études de cas.....	33
Étude de cas 1 : Employeur A	33
Étude de cas 2 : Employeur B.....	34
Mettre l'accent sur l'investissement.....	35
Être exclusif	35
Les différentes manières de faire la promotion du service	36
Aspect financier.....	36
Études de cas.....	37
Étude de cas 1 : Employeur A	37
Étude de cas 2 : Employeur B.....	38
Analyse des besoins organisationnels	40
Aperçu	40
Est-ce adapté à tout le monde ?	41
Un pas à la fois	42
Développement professionnel	42
Collaboration.....	44
Avantages de la collaboration.....	44
Tirer parti des employeurs disposant de plusieurs sites.....	45

Chronologie	46
Chronologie des études de cas	46
Étude de cas 1 : Employeur A	46
Étude de cas 2 : Employeur B.....	48
Conclusion	50
Annexes.....	51
Outil : exemple de courriel.....	51
Outil : exemple de lettre	52



Introduction

Laubach Literacy Ontario a le plaisir de vous présenter ce module sur la promotion de la littératie en milieu de travail. La littératie en milieu de travail est plus importante que jamais. Le marché du travail de l'Ontario est tendu, ce qui signifie qu'il y a plus d'emplois disponibles que de personnes pour les occuper. Par conséquent, les employeurs embauchent des personnes qui n'ont pas forcément le niveau de compétence requis et souhaitent donc travailler avec des organismes de littératie des adultes pour combler certaines lacunes.

De plus, la nature des compétences nécessaires pour être efficace au travail a changé et ne cesse d'évoluer. La formation continue devient une attente et un atout pour la population active comme pour les personnes à la recherche d'un emploi.

Par conséquent, les organismes de littératie des adultes sont de plus en plus souvent amenés à proposer des programmes de littératie en milieu de travail. Cette réalité représente un changement pour de nombreux organismes qui, par le passé, accueillaient toutes les personnes qui venaient leur demander conseil. La littératie en milieu de travail signifie souvent que les organismes de littératie des adultes cherchent à établir des partenariats avec des employeurs qui constatent que leur personnel a besoin d'une mise à jour. La promotion auprès des employeurs est très différente de la promotion auprès des organismes d'emploi et de services sociaux.

Ressources : En 2022-2023, Literacy Link South Central (LLSC) et Literacy Link Eastern Ontario (LLEO) ont reçu des fonds pour le développement des compétences pour mettre en place un projet de littératie en milieu de travail. Sujets :

- Promotion auprès des employeurs
- Analyse des besoins organisationnels
- Exécution du programme
- Évaluation de la littératie en milieu de travail

L'objectif est maintenant de développer chacun de ces domaines pour en faire du matériel d'apprentissage ou des manuels de travail à l'intention des directeurs d'organismes et des formateurs et formatrices AFB. Ce module portera sur la promotion auprès des employeurs.



Prêt pour la littératie en milieu de travail ?

Est-il nécessaire que tous les organismes de littératie des adultes de l'Ontario participent à la littératie en milieu de travail ? La réponse est non. Notre objectif, avec ce guide, est de permettre aux personnes intéressées de s'engager auprès d'un employeur dans le développement des compétences et d'offrir une formation basée sur les besoins identifiés par l'employeur.

Comment savoir si vous êtes prêt à vous lancer dans la littératie en milieu de travail ?



Comparaison entre le programme AFB et la formation en milieu de travail

On constate que les formateurs et formatrices AFB ont tendance à se sous-estimer. Ils pensent parfois qu'ils n'ont pas les compétences nécessaires pour dispenser des cours de littératie en milieu de travail. Ce tableau a pour but de montrer que la plupart des programmes AFB, si ce n'est tous, possèdent déjà la plupart des compétences dont ils auront besoin. Il suffirait d'apporter une « touche » à leur enseignement.

Programme AFB	Milieu de travail
Objectifs fixés par la personne apprenante en fonction de 5 objectifs identifiés par l'organisme qui finance (ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences)	Objectifs fixés par l'employeur
Personnes apprenantes identifiées et aiguillées	Personnel identifié et aiguillé
Personnes apprenantes évaluées individuellement	Personnel évalué individuellement
Personnes apprenantes formées	Personnel formé
Personnes apprenantes évaluées en permanence	Personnel évalué en permanence
Personnes apprenantes évaluées à la fin de la formation	Personnel évalué à la fin de la formation
Rapport envoyé au ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences	Rapport envoyé à l'employeur
Évaluation de la personne apprenante par le fournisseur de service du Programme AFB	Évaluation du personnel par un formateur ou une formatrice

Les formateurs et formatrices AFB savent déjà comment aider les personnes à se fixer des objectifs. Dans le cadre du Programme AFB, ils soutiennent les personnes apprenantes. En milieu de travail, ils soutiendront l'employeur, mais aussi son personnel. Les formateurs et formatrices AFB reçoivent habituellement des références de la part d'autres organismes. Lorsqu'il s'agit de littératie en milieu de travail, les références proviennent d'un milieu de travail particulier. Dans les deux cas, il y a une évaluation et une formation. Dans la vie de tous les jours, nous passons une partie de notre temps à rendre des comptes au ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences. Dans le cas de la littératie en milieu de travail, c'est plus envers l'employeur que nous sommes redevables. La bonne nouvelle, c'est que les employeurs n'ont généralement pas beaucoup d'exigences en matière de rapports !

Et tout comme nous évaluons dans le cadre de nos programmes AFB, les progrès des personnes apprenantes et le succès global de la formation, nous appliquons les mêmes principes en milieu de travail.

Vérification

Avant de commencer, nous vous encourageons à prendre quelques minutes pour réfléchir à ce tableau et éventuellement à le compléter. Il recense plusieurs domaines de préparation et de promotion de la littératie en milieu de travail.

Domaines de la promotion de la littératie en milieu de travail	Ce que notre organisme peut faire
Trouver des employeurs	
Comprendre le lien avec les Compétences pour réussir	
Identifier les messages clés	
Être centré sur l'employeur	
Faire la demande	
Présenter l'Analyse des besoins organisationnels (ABO)	
Trouver des possibilités de développement professionnel pour le personnel	
Travailler en collaboration pour répondre aux besoins des employeurs	

Études de cas

Il y a parfois une grande différence entre parler de littératie en milieu de travail et montrer concrètement ce en quoi ça consiste réellement. Notre objectif est de montrer en quoi cela consiste à l'aide de différentes études de cas. Vous trouverez ci-dessous deux études de cas qui serviront à illustrer certains des points les plus délicats de ce module.

Étude de cas 1 : Employeur A

Un producteur local de freins employant environ 180 personnes a récemment embauché du personnel n'ayant aucune expérience dans ce domaine. L'employeur A a embauché ces personnes « moins qualifiées » en raison d'un marché du travail « tendu » où la main-d'œuvre se faisait rare. En raison de cette pénurie, la rétention du personnel est sa priorité. L'employeur A souhaite que son personnel et la communauté sachent qu'il offre d'excellents salaires et avantages sociaux et qu'il met l'accent sur la formation continue dans le cadre d'une « culture de l'apprentissage » sur son lieu de travail.

Étude de cas 1 : Employeur B

Une entreprise de recyclage locale (employeur B), comptant plus de 150 employés et employées, embauche de nombreuses personnes nouvellement arrivées au Canada. La plupart de ces personnes récemment embauchées ont des compétences limitées en français et n'ont jamais travaillé au Canada. L'employeur B est confronté à un marché du travail tendu et souhaite conserver son personnel. Tout comme l'employeur A, il s'est engagé à offrir un milieu de travail compétitif, avec d'excellents salaires, des avantages sociaux et des possibilités de progression. L'employeur B estime que la formation continue est nécessaire pour encourager une « culture de l'apprentissage » sur son lieu de travail. Il souhaite pouvoir offrir une formation complète à tout son personnel, y compris à ses employés et employées ayant le français comme langue maternelle.



Trouver des employeurs

Si vous avez estimé que votre organisme était prêt à offrir des cours de littératie en milieu de travail, la suite logique sera de trouver un employeur qui a de tels besoins. Pour de nombreux organismes de littératie des adultes, il s'agit d'un véritable défi. Après tout, il existe de nombreux employeurs de types et de tailles différents, appartenant à des secteurs variés. Quelle est donc la meilleure manière de trouver cet employeur?

Parfois, les employeurs s'adressent directement aux organismes pour obtenir des services, soit pour un employé ou une employée en particulier, soit pour un groupe d'employés et employées. Souvent, les employeurs sont pris par les activités du quotidien et le perfectionnement des employés débutants et employées débutantes peut rapidement devenir un élément de moindre priorité. Cependant, la bonne nouvelle, c'est qu'avec un minimum d'efforts bien ciblés, il est possible de trouver des employeurs pour lesquels le perfectionnement de leurs employés est important.

Au sein de votre programme

La manière la plus simple de trouver des employeurs consiste à effectuer une recherche au sein de votre organisme ou de votre Programme AFB. N'oubliez pas qu'environ un tiers des personnes apprenantes du Programme AFB travaillent déjà, ce qui signifie qu'elles sont déjà en contact direct avec des employeurs ! Vous constaterez peut-être que plusieurs employés et employées d'un même lieu de travail collaborent déjà avec votre organisme AFB. Nous savons que le bouche-à-oreille est très efficace. Lorsqu'une personne collabore avec le Programme AFB et trouve son expérience positive, il y a de fortes chances qu'elle en parle autour d'elle. Vous, ou vos collègues de l'organisme AFB, pourriez également avoir des contacts avec des employeurs susceptibles d'être intéressés par des possibilités de perfectionnement pour les employés et employées déjà en poste.

Les formateurs et formatrices sont également une source potentielle de contacts avec les employeurs. Grâce à une expérience antérieure ou en suivant une formation en vue de devenir formateurs ou formatrices, ces personnes sont déjà prédisposées à remarquer les défis potentiels en matière de compétences en milieu de travail et peuvent proposer des programmes de littératie des adultes comme solution potentielle aux employeurs avec lesquels elles sont en contact.

De nombreux organismes communautaires proposant le Programme AFB disposent également d'un conseil d'administration. Il se peut que les membres du conseil d'administration possèdent leur propre entreprise ou aient des contacts avec d'autres entreprises ou associations d'entreprises. Grâce à leur connaissance approfondie de la littératie des adultes et de son impact, vos bénévoles pourraient aussi mettre votre organisme en contact avec des employeurs qui souhaiteraient en savoir plus sur les programmes locaux de développement des compétences.

Vous pourriez donc avoir de nombreuses opportunités sans devoir aller bien loin!

Votre réseau régional de littératie

Chaque organisme de littératie des adultes en Ontario dispose d'un réseau régional qui lui apporte du soutien. La plupart des réseaux régionaux de littératie, si ce n'est tous, ont de l'expérience dans l'Analyse de besoins organisationnels (ABO) pour les employeurs ou ont aidé les organismes locaux spécialisés en littératie des adultes à développer cette capacité.

En rappel, une ABO est une Analyse des besoins organisationnels, c'est-à-dire le processus grâce auquel on cible les besoins d'un employeur en matière d'amélioration des compétences avant de les communiquer aux organismes locaux d'aide à l'emploi qui peuvent y répondre.

La planification des services d'alphabétisation constitue un autre outil important par lequel les réseaux régionaux peuvent soutenir le développement et la diffusion des programmes de littératie en milieu de travail. Les réunions de planification des services d'alphabétisation, le processus annuel et le plan qui en résulte sont conçus pour communiquer les besoins de la communauté aux fournisseurs de services spécialisés en littératie des adultes et pour s'assurer que les besoins de la communauté, y compris ceux des employeurs, sont satisfaits d'une manière rationnelle et logique.

Commissions de la planification de la main-d'œuvre

Tout comme les réseaux de littératie des adultes, il existe des commissions de planification de la main-d'œuvre qui couvrent chaque région de l'Ontario. Ces commissions peuvent constituer une excellente source de contacts, car elles sont régulièrement en contact avec des employeurs, à la fois individuellement et collectivement. De nombreuses commissions de planification de la main-d'œuvre réalisent des enquêtes annuelles auprès des employeurs, qui contiennent des questions sur leurs besoins en matière de développement des compétences. Elles peuvent par exemple leur demander s'ils souhaitent contacter les programmes locaux de développement des compétences des adultes. Si oui, les réponses peuvent fournir au réseau régional de votre région des pistes prometteuses pour les programmes de littératie en milieu de travail. Si votre commission mène une enquête annuelle auprès des employeurs et ne leur pose pas de questions sur leurs besoins en matière de développement des compétences, vous avez la possibilité, en tant qu'organisme de littératie des adultes ou pour votre réseau régional, de demander que ces questions soient incluses dans l'enquête. Non seulement cela aiderait votre organisme de littératie des adultes et toute la communauté de la littératie des adultes, mais cela fournirait également des informations importantes sur le marché du travail à la commission et aux organismes intéressés par les informations.

Services d'emploi

Les services d'emploi (SE) sont une composante importante d'Emploi Ontario. Les services d'emploi, le Programme AFB et les formations en apprentissage constituent le programme Emploi Ontario. Plutôt que de réinventer la roue, vous pouvez collaborer avec les agences locales de services d'emploi pour évaluer les besoins des employeurs en matière de littératie en milieu de travail. Les prospecteurs et prospectrices d'emploi sont en contact permanent avec les employeurs lorsqu'ils cherchent à placer les chercheurs et chercheuses d'emploi à des postes pertinents et lorsqu'ils et elles s'efforcent de les aider à rester en poste.

Développement économique

Les bureaux de développement économique sont souvent négligés en tant que lien potentiel avec les employeurs. Le rôle du développement économique est d'aider les entreprises existantes à se développer ou d'attirer de nouvelles entreprises dans la région. La disponibilité des talents locaux est un facteur clé dans la décision d'une entreprise de s'étendre, d'ouvrir ou de se délocaliser.

Un organisme AFB peut recueillir des informations importantes en discutant des besoins des employeurs avec les responsables du développement économique. En outre, les responsables du développement économique peuvent tirer profit du fait de savoir que les organismes locaux de

formation des adultes peuvent soutenir les nouveaux employeurs et les employeurs déjà existants en préparant le personnel et les personnes à la recherche d'un emploi à acquérir de solides compétences de base (souvent spécifiques à un secteur).

Projets communautaires

Les organismes AFB et les réseaux régionaux de littératie qui cherchent à développer leurs contacts avec les employeurs n'ont pas toujours besoin de partir de zéro. Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences finance de nombreux projets provenant de différentes sources (Projet pilote Compétences+ Ontario, Fonds pour le développement des compétences, etc.) destinés à renforcer les compétences des personnes à la recherche d'un emploi et du personnel déjà en poste. Il n'est peut-être pas nécessaire pour le Programme AFB de toujours créer de nouveaux partenariats et de nouvelles relations pour promouvoir le développement des compétences. Nous conseillons aux organismes et aux réseaux AFB de se tenir informés des projets locaux liés à l'emploi, car il peut être possible d'intégrer le développement des compétences pour soutenir certains de ces projets. Par exemple, certains organismes AFB ont travaillé avec Projet pilote Compétences+ Ontario (C+ O) ou le Fonds pour le développement des compétences (FDC) pour s'assurer que les participants et participantes à ces projets aient de meilleures compétences en littératie numérique afin de les aider tout au long de leur formation continue.

Avec le temps, le Programme AFB peut nouer des relations avec des acteurs locaux, relations qui peuvent évoluer et se renforcer. Par exemple, un réseau régional de littératie de l'Ontario a établi une relation avec l'organisme local LiUNA (qui aide les apprentis et apprenties des métiers de la construction) grâce auquel il a effectué des évaluations individuelles avec les préapprentis et préapprenties et a travaillé avec un organisme local spécialisé en littératie pour adultes afin de concevoir et d'offrir un programme de remise à niveau en mathématique. Une fois cette relation établie, LiUNA s'est intéressée aux personnes travaillant pour cet organisme, mais pas dans le domaine de la construction, et qui avaient du mal à conserver leur poste (agents et agentes de sécurité, gardien et gardiennes ou encore employés et employées dans l'industrie légère) en raison de la faiblesse de leurs compétences de base. Le Programme AFB, en raison de sa relation avec les préapprentis et préapprenties, a naturellement été sollicité pour réfléchir à la manière de répondre aux besoins de cette nouvelle clientèle ce qui impliquait de travailler avec certains employeurs de l'industrie. Ce qu'il faut retenir, c'est que les organismes AFB n'ont pas besoin de développer constamment de nouvelles relations, car ils peuvent exploiter les relations existantes.

Groupes d'employeurs

Envisager d'entrer en contact avec des employeurs un par un peut parfois sembler décourageant et nécessiter des ressources importantes pour les organismes AFB. Cela demande un investissement important en termes de ressources humaines. La bonne nouvelle, c'est qu'il existe d'autres moyens d'entrer en contact avec des employeurs plus rapidement, notamment par l'intermédiaire des groupes d'employeurs. Chaque petite ville dispose probablement d'une chambre de commerce locale qui constitue un moyen unique d'entrer en contact avec plusieurs employeurs à la fois. Il existe également d'autres groupes d'employeurs spécialisés dans des secteurs particuliers, comme l'Association des manufacturiers canadiens par exemple. N'oubliez pas non plus les associations comme le Rotary, les Optimistes, etc. Souvent, les organismes AFB demandent des fonds à des organismes de services. Mais rien n'empêche un organisme AFB de parler de ce qu'il peut offrir en termes de littératie en milieu de travail, puisque de nombreux membres d'associations comme celles citées ci-dessus sont aussi des employeurs. Le but, c'est de travailler plus intelligemment, pas plus durement.

Outil de recherche d'employeurs

Dans un monde idéal, votre organisme ou réseau AFB adopterait une approche stratégique pour attirer les employeurs. Si vous envoyez 500 invitations à des employeurs et que 10 d'entre eux se disent intéressés (soit un taux de réponse de 2 %), vous risquez d'être submergé. De même, si vous essayez de contacter simultanément tous les groupes potentiels énumérés ci-dessus, il pourrait s'avérer difficile de faire le suivi. Voici un tableau que vous pouvez utiliser/améliorer pour prendre des mesures simples pour trouver des employeurs :

Source	Méthode de contact (courriel, téléphone, courrier, etc.)	Date du Contact	Employeurs contactés (avec leurs coordonnées)	Réponse	Étapes suivantes
Contacts au sein de votre programme					
Réseau régional de littératie					
Commission(s) de planification de la main-d'œuvre					
Services d'emploi					
Développement économique					
Projets communautaires					
Groupes d'employeurs					
Autre					
Autre					

Cet outil est très utile pour trouver les employeurs **susceptibles** de vouloir discuter de leurs besoins en matière de formation, et il peut vous aider à définir les domaines dans lesquels vous devez concentrer votre énergie et vos ressources.

Études de cas

Revenons à nos études de cas pour voir comment les organismes AFB peuvent tirer parti de leurs relations pour trouver des employeurs susceptibles d'être intéressés par une formation en littératie en milieu de travail.

Étude de cas 1 : Employeur A

Un producteur local de freins employant environ 180 personnes a récemment embauché du personnel n'ayant aucune expérience dans ce domaine. L'employeur A a embauché ces personnes « moins qualifiées » en raison d'un marché du travail « tendu » où la main-d'œuvre se faisait rare. En raison de cette pénurie, la rétention de son personnel est sa priorité. L'employeur A souhaite que son personnel et la communauté sachent qu'il offre d'excellents salaires et avantages sociaux et qu'il met l'accent sur la formation continue dans le cadre d'une « culture de l'apprentissage » sur son lieu de travail.

Trouver des employeurs : L'employeur A a contacté la commission de planification de la main-d'œuvre de la région. Au fil des années, votre réseau régional de littératie a développé des relations plus étroites avec la commission de planification de la main-d'œuvre, de sorte que cette dernière a contacté votre réseau régional qui a fait part de ce besoin lors d'une réunion de planification des services de littératie. Le personnel de la commission mentionne que l'employeur A semble intéressé par le développement des compétences en mathématiques et en communication de son personnel.

Étude de cas 2 : Employeur B

Une entreprise de recyclage locale (employeur B), comptant plus de 150 employés et employées, embauche de nombreuses personnes nouvellement arrivées au Canada. La plupart de ces personnes récemment embauchées ont des compétences limitées en français et n'ont jamais travaillé au Canada. L'employeur B est confronté à un marché du travail tendu et souhaite conserver son personnel. Tout comme l'employeur A, il s'est engagé à offrir un milieu de travail compétitif, avec d'excellents salaires, des avantages sociaux et des possibilités de progression. L'employeur B estime que la formation continue est nécessaire pour encourager une « culture de l'apprentissage » sur son lieu de travail. Il souhaite pouvoir offrir une formation complète à tout son personnel, y compris à ses employés et employées ayant le français comme langue maternelle.

Trouver des employeurs : Une personne membre de votre conseil d'administration participe à un évènement de la Chambre de commerce et rencontre le directeur de l'entreprise B. Le directeur et votre administrateur engagent la conversation et votre administrateur mentionne qu'il est possible que votre organisme AFB soit en mesure de répondre au moins à certains des besoins de développement des compétences de l'employeur B, notamment en ce qui concerne l'apprentissage du français.



Compétences pour réussir

Les organismes AFB nous ont posé la question suivante : comment parler de compétences avec les employeurs ? Il existe un nombre infini de compétences dont les employeurs peuvent avoir besoin, et beaucoup d'entre eux ont des compétences techniques spécifiques qui sortent des zones de confort et des mandats des organismes AFB.

L'une des approches consiste à parler des Compétences pour réussir. Ces compétences sont relativement nouvelles. Le Programme AFB est davantage familiarisé avec les neuf compétences essentielles qui ont servi de base aux descriptions d'emploi dans le système de la Classification nationale des professions (CNP). Nous connaissons mieux les compétences essentielles sous les noms suivants :

- Lecture
- Rédaction
- Utilisation de documents
- Compétences numériques
- Calcul
- Communication verbale
- Capacité de raisonnement
- Formation continue
- Travail d'équipe

En 2022, le gouvernement fédéral canadien a réexaminé les neuf compétences essentielles afin de déterminer leur pertinence par rapport aux besoins actuels du monde du travail. À la suite de cet examen, plusieurs changements ont été apportés (voir le tableau suivante).

Compétences essentielles	Compétences pour réussir
Lecture	Lecture
Rédaction	Rédaction
Utilisation de documents	Calcul
Calcul	Compétences numériques
Technologie numérique	Communication
Travail d'équipe	Collaboration
Formation continue	Résolution de problèmes
Communication verbale	Adaptabilité
Capacité de raisonnement	Créativité et innovation

Qu'est-ce qui a changé, concrètement ?

- *Utilisation de documents* a été retiré de la liste.
- *Technologie numérique* s'est étendue pour faire référence à toutes les *compétences numériques*.
- *Communication verbale* est devenue *Communication* tout court pour permettre de représenter toutes les formes de communication.
- *Capacité de raisonnement* a été remplacée par *Résolution de problèmes* qui correspond mieux aux problématiques rencontrées en milieu de travail.
- Deux nouvelles compétences ont été ajoutées. La première est la *Collaboration* et la seconde *Créativité et innovation*. Ensemble, ces changements reflètent l'évolution de la nature des compétences requises au travail au Canada en mettant davantage l'accent sur la nécessité de disposer de compétences générales en milieu de travail.

La plupart des changements apportés aux Compétences essentielles et qui ont débouché sur les Compétences pour réussir ont été effectués à la suite des commentaires des employeurs.

Les employeurs comme public

Selon le document de référence des Compétences pour réussir intitulé Rapport de recherche en appui au lancement de « Compétences pour réussir » : Structure, données probantes et recommandations, « Compte tenu de l'évolution rapide des compétences requises, les employeurs ont du mal à trouver des travailleurs possédant la bonne combinaison de compétences socio émotionnelles, numériques et de lecture ».

Le rapport continue à montrer la relation étroite entre les Compétences pour réussir et les employeurs en identifiant plusieurs critères auxquels chaque compétence devait répondre et en développant la manière dont cette compétence était liée au travail ou aux employeurs. Pour être incluses dans la liste des Compétences pour réussir, les compétences devaient être :

- **axées sur le travail et transférables**, c'est-à-dire que toutes les compétences du cadre devraient être applicables à la majorité des professions du marché du travail canadien.
- **durable**, c'est-à-dire que les définitions et les concepts de toutes les compétences doivent être adaptés à l'évolution des besoins du marché du travail.
- **enseignables**, c'est-à-dire que toutes les compétences du cadre doivent s'harmoniser avec les objectifs d'apprentissage et les contextes de la formation à l'emploi.

Le [Guide de mise en œuvre des Compétences pour réussir — Rapport final \(2023\)](#) identifie les publics suivants :

- Bailleurs de fonds
- Organismes de formation
- Employeurs
- Formateurs et formatrices
- Mentors, superviseurs et superviseuses et membres de la communauté

Veillez noter que le troisième public est celui des employeurs. Ce rapport illustre les principes directeurs et les pratiques prometteuses afin de mettre en évidence les rôles spécifiques que chaque public peut jouer pour garantir que la stratégie des Compétences pour réussir réponde aux besoins de la personne apprenante et de l'employeur. À la page 4 du *Guide de mise en œuvre des Compétences pour réussir — Rapport final*, un tableau présente les principes directeurs en fonction des étapes de la formation et des différents publics. Voici un extrait de ce qui est dit à propos des employeurs :

	Recrutement	Engagement	Évaluation	Transfert de connaissances
Employeurs	Réduire le cout des occasions de formation au minimum	Coordonner le perfectionnement des compétences avec les priorités des entreprises et les exigences d'emploi	Faciliter une approche de perfectionnement de la main-d'œuvre fondée sur les données	Faciliter la reconnaissance officielle du modèle des Compétences pour réussir au sein de diverses industries

Ce tableau laisse entendre que les employeurs pourraient encourager le développement des Compétences pour réussir en facilitant l'accès à la formation du personnel. Pour renforcer l'implication dans l'apprentissage, les employeurs doivent s'assurer que la formation est étroitement liée au milieu de travail. En ce qui concerne l'évaluation, on suggère aux employeurs de recueillir et d'utiliser les données issues de leurs propres évaluations. Enfin, tous les publics ont un rôle à jouer pour faciliter le transfert de connaissances. Les employeurs peuvent faire leur part en facilitant l'accréditation à grande échelle des Compétences pour réussir.

L'exemple ci-dessus montre que les organismes AFB sont sur la bonne voie en matière de formation en littératie en milieu de travail. Ils peuvent dispenser la formation sur place et la rendre ainsi plus facile à suivre pour le personnel. Ils peuvent contextualiser l'apprentissage de manière qu'il soit lié à des supports d'apprentissage authentiques. Les formateurs et formatrices du Programme AFB voudront peut-être garder à l'esprit que les employeurs sont motivés par des approches fondées sur des données, et qu'il sera donc important de faire le suivi de la formation. Les organismes AFB doivent également être attentifs aux processus d'accréditation lancés ou mis en œuvre par les employeurs ou les associations d'employeurs.

Cet extrait du Guide de mise en œuvre des Compétences pour réussir — Rapport final montre de manière convaincante pourquoi il existe une adéquation naturelle entre les employeurs et les organismes de formation comme les organismes AFB :

«Employeurs et organismes de formation : Les employeurs, les associations industrielles et d'autres groupes sectoriels offrent ou soutiennent des occasions de formation sectorielles qui correspondent à leurs objectifs d'acquisition de talents et de perfectionnement de la main-d'œuvre. Les organismes de formation conçoivent et proposent des formes particulières de

formation. Ils sont essentiels pour établir des priorités en matière d'investissement dans la formation, et pour garantir que les stratégies et les orientations de perfectionnement des compétences sont coordonnées avec les besoins sociaux et professionnels. Les employeurs et les organismes de formation sont bien placés pour aborder les obstacles et les points forts à l'échelle organisationnelle». (Page 12)

Nous sommes probablement tous d'accord pour dire que la nature du travail est en train de changer et que nous devons repenser nos approches en matière de développement de la main-d'œuvre, à la fois pour les personnes apprenantes qui viennent chercher de l'aide auprès des organismes AFB dans le but de décrocher un emploi, mais aussi pour les personnes apprenantes que les organismes AFB sont susceptibles d'aider directement en milieu de travail.

Études de cas

Regardons maintenant l'impact des Compétences pour réussir sur nos deux études de cas.

Étude de cas 1 : Employeur A

Un producteur local de freins employant environ 180 personnes a récemment embauché du personnel n'ayant aucune expérience dans ce domaine. L'employeur A a embauché ces personnes « moins qualifiées » en raison d'un marché du travail « tendu » où la main-d'œuvre se faisait rare. En raison de cette pénurie, la rétention de son personnel est sa priorité. L'employeur A souhaite que son personnel et la communauté sachent qu'il offre d'excellents salaires et avantages sociaux et qu'il met l'accent sur la formation continue dans le cadre d'une « culture de l'apprentissage » sur son lieu de travail.

L'employeur A a contacté la commission de planification de la main-d'œuvre de la région. Au fil des années, votre réseau régional de littératie a développé des relations plus étroites avec la commission de planification de la main-d'œuvre, de sorte que cette dernière a contacté votre réseau régional qui a fait part de ce besoin lors d'une réunion de planification des services de littératie. Le personnel de la commission mentionne que l'employeur A semble intéressé par le développement des compétences en mathématiques et en communication de son personnel, mais ne sait pas à quoi ce type de programme pourrait ressembler.

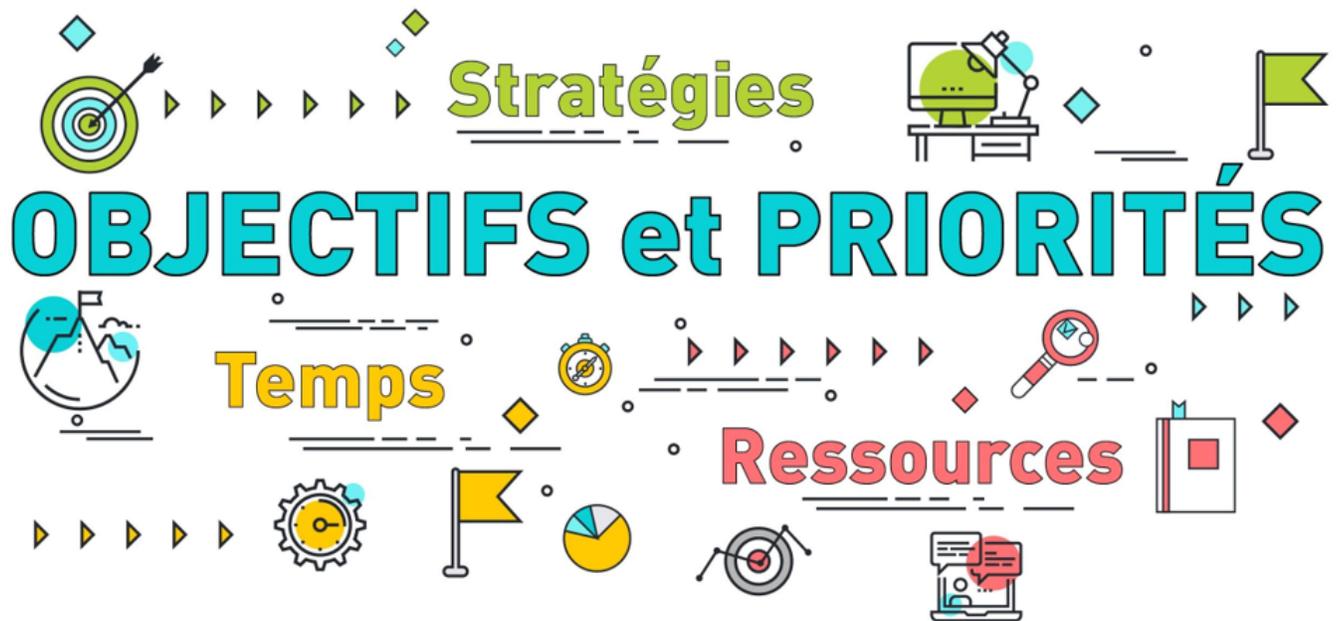
Compétences pour réussir : Dans le cadre de l'accent mis par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences sur les Compétences pour réussir, vous avez assisté à un webinaire et à un balado sur la littératie en milieu de travail. Vous vous souvenez que l'utilisation de matériel authentique peut vraiment améliorer les résultats de la formation et aider les employeurs à voir les avantages d'une formation au développement des compétences pour son personnel. Vous reprenez ces informations.

Étude de cas 2 : Employeur B

Une entreprise de recyclage locale (employeur B), comptant plus de 150 employés et employées, embauche de nombreuses personnes nouvellement arrivées au Canada. La plupart de ces personnes récemment embauchées ont des compétences limitées en français et n'ont jamais travaillé au Canada. L'employeur B est confronté à un marché du travail tendu et souhaite conserver son personnel. Tout comme l'employeur A, il s'est engagé à offrir un milieu de travail compétitif, avec d'excellents salaires, des avantages sociaux et des possibilités de progression. L'employeur B estime que la formation continue est nécessaire pour encourager une « culture de l'apprentissage » sur son lieu de travail. Il souhaite pouvoir offrir une formation complète à tout son personnel, y compris à ses employés et employées ayant le français comme langue maternelle.

Une personne membre de votre conseil d'administration participe à un événement de la Chambre de commerce et rencontre le directeur de l'entreprise B. Le directeur et votre administrateur engagent la conversation et votre administrateur mentionne qu'il est possible que votre organisme AFB soit en mesure de répondre au moins à certains des besoins de développement des compétences de l'employeur B, notamment en ce qui concerne l'apprentissage du français.

Compétences pour réussir : Vous organisez une réunion du personnel pour discuter de cette opportunité. Étant donné le grand nombre d'employés et employées dont le français est la deuxième langue, l'un de vos collaborateurs vous demande si vous ne pourriez pas proposer une formation offrant une sorte de diplôme ou de certificat. Si votre organisme AFB et l'employeur B parviennent à se mettre d'accord sur les besoins en matière de littératie en milieu de travail, vous savez que vous voudrez documenter les résultats de la formation de manière significative.



[Cette photo](#) par Auteur inconnu est soumise à la licence [CC BY-SA-NC](#)

Promotion

Que pensent les employeurs de la promotion ?

Les Compétences pour réussir sont encore très récentes et les organismes AFB travaillent d'arrachepied, tout comme les organismes spécialisés en littératie des adultes à travers le Canada, pour comprendre comment les intégrer efficacement dans les programmes. Dans ce module, nous allons surtout nous intéresser à la promotion de la littératie en milieu de travail auprès des employeurs. La recherche à l'origine du développement des Compétences pour réussir a montré que « les représentants des employeurs participant au groupe de discussion ont également noté des difficultés à accéder à l'information sur la formation à l'avance, afin d'en évaluer la qualité et l'adéquation avec leurs besoins organisationnels ».

Qu'est-ce que cela signifie pour les organismes AFB ?

Les employeurs disent donc qu'ils ont du mal à accéder aux informations sur la formation pour en évaluer la qualité et l'adéquation avec leurs besoins organisationnels. Qu'est-ce que cela pourrait signifier pour votre organisme AFB et la manière dont vous proposez vos services ?

La plupart des organismes AFB présentent leurs services par différents moyens, comme :

- Les réseaux sociaux
- Un site Web
- Des brochures et des dépliants
- Des présentations au sein de la communauté
- Le bouche-à-oreille

Dans quelle mesure l'organisme AFB adapte-t-il son message dans sa promotion ? Et pourquoi le moyen de communication est-il important ?



[Cette photo](#) par Auteur inconnu est soumise à la licence [CC BY-NC](#)

Personnaliser la campagne de promotion

Qu'en pensent les employeurs ?

Les recherches ont montré que les employeurs trouvaient que « ... le flux d'informations est généralement unidirectionnel... mais qu'ils (les employeurs) pourraient avoir besoin d'une réponse plus personnalisée ». L'idée de personnaliser les messages peut sembler un peu farfelue. Après tout, créer un dépliant qui explique ce que fait votre organisme peut déjà s'avérer assez complexe, donc le personnaliser en fonction du public rajoute encore une couche de difficulté. Prenez le temps de réfléchir à la manière dont vous pourriez adapter votre message à votre public cible. Nous allons vous donner quelques idées en ce qui concerne les réseaux sociaux.

Qu'est-ce que cela signifie pour les organismes AFB ?

Comment diffusez-vous actuellement des informations sur votre formation aux potentielles personnes apprenantes et à la communauté dans son ensemble ?	Comment pourriez-vous personnaliser ces informations ?
Réseaux sociaux	<ul style="list-style-type: none">• Trouvez sur quels réseaux sont les employeurs?• Regardez les messages que les employeurs publient et les mots-clés qu'ils utilisent. Utilisez les mêmes dans vos publications.• Identifiez les personnes avec lesquelles les employeurs interagissent en ligne (suivez leurs réseaux sociaux). Certains employeurs ont une politique de « suivi en retour ». Si vous les suivez, ils vous suivront !
Site Web	
Brochures et dépliants	
Présentations	
Bouche-à-oreille	
Autre	

Études de cas

Voyons comment nous pouvons utiliser ces informations auprès des employeurs pour impliquer les entreprises de nos études de cas.

Étude de cas 1 : Employeur A

Un producteur local de freins employant environ 180 personnes a récemment embauché du personnel n'ayant aucune expérience dans ce domaine. L'employeur A a embauché ces personnes « moins qualifiées » en raison d'un marché du travail « tendu » où la main-d'œuvre se faisait rare. En raison de cette pénurie, la rétention de son personnel est sa priorité. L'employeur A souhaite que son personnel et la communauté sachent qu'il offre d'excellents salaires et avantages sociaux et qu'il met l'accent sur la formation continue dans le cadre d'une « culture de l'apprentissage » sur son lieu de travail.

L'employeur A a contacté la commission de planification de la main-d'œuvre de la région. Au fil des années, votre réseau régional de littératie a développé des relations plus étroites avec la commission de planification de la main-d'œuvre, de sorte que cette dernière a contacté votre réseau régional qui a fait part de ce besoin lors d'une réunion de planification des services de littératie. Le personnel de la commission mentionne que l'employeur A semble intéressé par le développement des compétences en mathématiques et en communication de son personnel, mais ne sait pas à quoi ce type de programme pourrait ressembler.

Dans le cadre de l'accent mis par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences sur les Compétences pour réussir, vous avez assisté à un webinaire et à un balado sur la littératie en milieu de travail. Vous vous souvenez que l'utilisation de matériel authentique peut vraiment améliorer les résultats de la formation et aider les employeurs à voir les avantages d'une formation au développement des compétences pour son personnel. Vous retenez ces informations.

Promotion : Vous souhaitez organiser une rencontre avec l'employeur A. Avant même de le contacter, vous décidez que vous devez en savoir plus sur son activité. Après tout, vous ne connaissez rien à la fabrication de freins ! Vous remarquez que cette entreprise possède également des installations dans plusieurs autres régions de l'Ontario. Sur le site Web, à la rubrique « Formation », vous remarquez que la formation dont il est question semble réservée aux cadres supérieurs.

Étude de cas 2 : Employeur B

Une entreprise de recyclage locale (employeur B), comptant plus de 150 employés et employées, embauche de nombreuses personnes nouvellement arrivées au Canada. La plupart de ces personnes récemment embauchées ont des compétences limitées en français et n'ont jamais travaillé au Canada. L'employeur B est confronté à un marché du travail tendu et souhaite conserver son personnel. Tout comme l'employeur A, il s'est engagé à offrir un milieu de travail compétitif, avec d'excellents salaires, des avantages sociaux et des possibilités de progression. L'employeur B estime que la formation continue est nécessaire pour encourager une « culture de l'apprentissage » sur son lieu de travail. Il souhaite pouvoir offrir une formation complète à tout son personnel, y compris à ses employés et employées ayant le français comme langue maternelle.



Une personne membre de votre conseil d'administration participe à un événement de la Chambre de commerce et rencontre le directeur de l'entreprise B. Le directeur et votre administrateur engagent la conversation et votre administrateur mentionne qu'il est possible que votre organisme AFB soit en mesure de répondre au moins à certains des besoins de développement des compétences de l'employeur B, notamment en ce qui concerne l'apprentissage du français.

Vous organisez une réunion du personnel pour discuter de cette opportunité. Étant donné le grand nombre d'employés et employées dont le français est la deuxième langue, l'un de vos collaborateurs vous demande si vous ne pourriez pas proposer une formation offrant une sorte de diplôme ou de certificat. Si votre organisme AFB et l'employeur B parviennent à se mettre d'accord sur les besoins en matière de littératie en milieu de travail, vous savez que vous voudrez documenter les résultats de la formation de manière significative.

Promotion : Vous avez conscience que votre organisme AFB n'est peut-être pas en mesure de répondre aux besoins de tout le personnel. Que se passe-t-il si certaines personnes ont besoin d'apprendre le français? Que se passe-t-il si l'employeur demande à évaluer les titres de compétences étrangers? Vous avez récemment assisté à un webinaire qui traitait de la diversité croissante de la main-d'œuvre en Ontario et du besoin d'inclusion qui allait avec. Vous commencez à réfléchir à ce que votre organisme pourrait faire de plus dans ces domaines ou à qui vous pourriez vous associer pour mener à bien ce projet. Vous pensez au Partenariat local en matière d'immigration.



Trouver votre message

En tant que responsable d'un organisme AFB, vous avez l'habitude de promouvoir les services de littératie des adultes auprès des organismes communautaires, des services sociaux, des services d'emploi, etc. Cependant, la promotion auprès des employeurs nécessite une approche unique, car le temps c'est de l'argent!

Mots pour décrire le développement des compétences

De manière générale, nous vous déconseillons de promouvoir « l’alphabétisation » auprès des employeurs. En réalité, le mot « alphabétisation » est stigmatisé et peut rebuter certains employeurs qui préfèrent considérer leurs employés comme « alphabétisés ». Bien sûr, l’éventail des compétences couvertes par le mot « alphabétisation » est important, mais ces nuances ne sont pas toujours bien comprises par les personnes qui ne travaillent pas dans le domaine de l’AFB.

Dès lors, comment parler d’alphabétisation sans utiliser le mot « alphabétisation » ? Nous vous suggérons d’utiliser d’autres termes pour décrire ce que vous pouvez faire pour les employeurs, des mots comme développement des compétences, compétences en communication, mathématiques en milieu de travail et compétences en supervision. Certains organismes AFB ont intégré l’alphabétisation dans le cadre du développement professionnel, et c’est le terme de développement professionnel qui est utilisé pour présenter les possibilités d’acquisition de compétences au personnel.

Avantages pour les employeurs

La formation en milieu de travail présente plusieurs avantages pour les employeurs :

Une meilleure productivité : En offrant une formation à leur personnel, les employeurs les aident à devenir plus efficaces et plus performants, ce qui peut se traduire par une augmentation de la productivité et de la rentabilité.

Des compétences et des connaissances plus importantes : La formation peut aider le personnel à se tenir au courant des nouvelles technologies, des meilleures pratiques dans le secteur et de l’évolution des réglementations. Cela peut s’avérer particulièrement important dans les secteurs qui évoluent rapidement.

Une plus grande sécurité : La formation permet de réduire les erreurs et d’améliorer la sécurité au travail de manière générale.

Un taux de rétention plus élevé : Les membres du personnel qui ont le sentiment d’apprendre et d’évoluer dans le cadre de leur travail sont plus susceptibles de rester dans l’entreprise à long terme. Cela peut contribuer à réduire le coût lié à la rotation du personnel.

Une plus grande satisfaction du personnel : La formation peut aider les membres du personnel à se sentir plus valorisés et plus épanouis au travail, ce qui peut se traduire par des niveaux plus élevés de satisfaction et d’implication. Cela contribue à améliorer la communication entre tous les groupes d’un milieu de travail.

Une meilleure réputation : Les entreprises qui investissent dans la formation et le développement de leur personnel sont souvent considérées comme des milieux de travail plus attrayants, ce qui peut contribuer à améliorer la réputation de l’entreprise et à attirer plus facilement les meilleurs talents.

Quel genre de services pouvez-vous offrir ?

Les messages clés que vous souhaitez communiquer aux employeurs peuvent dépendre des services que vous pensez pouvoir leur fournir. Quels sont les points forts de votre organisme ? Quels services ou types de programmes proposez-vous ? Littératie numérique ? Compétences générales ? Mathématiques ? Évaluations individuelles ? Nous vous suggérons de réfléchir à une liste. Et si vous proposez des programmes ciblés, il pourrait être utile d'identifier la durée des programmes que vous avez déjà prêts à être mis en œuvre.

Nous savons que de nombreux employeurs auront des employés et employées dont le français n'est pas la langue maternelle. Et certains employeurs seront de plus en plus dépendants de l'embauche de personnes ayant le français comme langue seconde. Bien que le français langue seconde dépende d'un système différent du Programme AFB, vous souhaitez peut-être réfléchir à la mesure dans laquelle vous pouvez servir les personnes apprenantes qui peuvent s'identifier comme ayant le français comme langue seconde. Quelles sont les politiques actuelles de votre organisme en matière de soutien aux personnes apprenant le français langue seconde ? Existe-t-il des services d'enseignement de français langue seconde dans votre communauté ? Encouragent-ils la prestation de services en milieu de travail ?

Souvent, les employeurs ne s'y connaissent pas plus en français langue seconde qu'en littératie. Bien que vous n'ayez pas besoin de fournir des programmes et des services de français langue seconde, il pourrait être utile que vous soyez au courant des programmes et des services de ce type qui existent au sein de votre communauté. Les employeurs n'apprécient guère les services cloisonnés. Il serait donc préférable de dire : « Nous ne proposons pas d'évaluation des diplômés étrangers, mais nous connaissons quelqu'un qui le fait ! »

Quelle est votre proposition de valeur ?

Les employeurs ont accès à de nombreuses formations. Les services de formation privés abondent et se présentent de manière très professionnelle. Comment les organismes AFB peuvent-ils rivaliser ?

Voici quelques suggestions. Il est surprenant de constater que la plupart des employeurs ne proposent de formations qu'à leurs cadres. Il est beaucoup moins probable que les membres du personnel de première ligne ou de niveau débutant reçoivent une formation autre que les notions de base telles que le SIMDUT ou les premiers secours. Certains employeurs sont surpris d'apprendre que les types de formation que les organismes AFB peuvent offrir sont efficaces et appropriées pour les membres du personnel de première ligne ou de niveau débutant.

Les employeurs comme des clients

Le Programme AFB est connu pour être centré sur la clientèle, soit la personne apprenante :

Centré sur la personne apprenante : les fournisseurs de services d'AFB respectent les apprenantes et les apprenants et leur proposent un milieu d'apprentissage positif. Ils les aident à se fixer des objectifs d'apprentissage et à élaborer un plan d'apprentissage pour les atteindre.

Source : Directives du programme aux fournisseurs de services d'AFB

L'une des principales différences entre la littératie de la main-d'œuvre et la littératie sur le lieu de travail est que, dans le premier cas, c'est la personne apprenante qui dirige l'apprentissage. Dans le cas de la littératie en milieu de travail, c'est l'employeur qui est le principal moteur de l'apprentissage. Les employeurs et leurs besoins sont au cœur du développement et de la mise en œuvre du programme. Toutefois, cela ne signifie pas que les membres du personnel ne bénéficient pas également d'une formation dans le cadre de la littératie en milieu de travail.

Approche personnalisée

Les organismes AFB créent des programmes de formation personnalisés et sont capables d'adapter le matériel d'apprentissage en fonction des besoins spécifiques. Les organismes AFB peuvent appliquer ces mêmes techniques en milieu de travail et, ainsi se démarquer des autres organismes de formation en milieu de travail. Étant donné que peu d'autres organismes de formation abordent les compétences de base, les organismes AFB peuvent faire valoir qu'en fournissant des compétences de base aux membres du personnel, toute autre formation proposée sera mieux accueillie et le personnel apprendra de manière plus efficace.

Approche holistique

Un autre domaine dans lequel les organismes AFB ont une expérience significative est la reconnaissance des obstacles à l'apprentissage qui diffèrent d'une personne apprenante à l'autre. Ce niveau de personnalisation est rarement atteint dans la formation en entreprise (ces formations au cours desquelles chaque personne reçoit le même livret et les mêmes informations). Le Programme AFB peut offrir des services complets d'identification et de reconnaissance des différents styles d'apprentissage des membres du personnel.

Matériel adapté au contexte

En ce qui concerne le matériel adapté au contexte, les Programmes AFB ont de solides antécédents en matière de production, partage et utilisation de matériel d'apprentissage et de programmes d'études adaptés à la réalité du terrain. Cette démarche est intégrée à l'approche basée sur les tâches qui sous-tend le cadre du curriculum en littératie des adultes de l'Ontario (CLAO).



Créer un énoncé d'incidences

La mise en contexte a été évoquée à plusieurs reprises. Il est important de personnaliser la formation, car le temps des employeurs, comme tout le monde, est précieux. Par conséquent, même si vous avez des énoncés d'incidences basés sur la vision ou la mission de votre organisme AFB, cet énoncé d'incidences doit être lu et présenté différemment.

Nous vous invitons à réfléchir aux questions suivantes :

Exercice d'énoncé d'incidences

Qu'est-ce qui rend votre organisme AFB unique ?	
Quels changements envisagez-vous pour votre organisme ?	
Quels sont vos atouts ?	

Exemple d'énoncé d'incidences : notre objectif est d'améliorer le système dans son ensemble. Investir dans le personnel, c'est investir dans l'entreprise. Nous avons une vision d'ensemble tout en soutenant l'individu.

Vous n'êtes pas sûr d'avoir bien compris ? Partagez-le avec un ou deux employeurs et vous allez voir leurs commentaires !

Études de cas

Voyons maintenant comment les messages de votre organisme pourraient attirer les employeurs.

Étude de cas 1 : Employeur A

Un producteur local de freins employant environ 180 personnes a récemment embauché du personnel n'ayant aucune expérience dans ce domaine. L'employeur A a embauché ces personnes « moins qualifiées » en raison d'un marché du travail « tendu » où la main-d'œuvre se faisait rare. En raison de cette pénurie, la rétention de son personnel est sa priorité. L'employeur A souhaite que son personnel et la communauté sachent qu'il offre d'excellents salaires et avantages sociaux et qu'il met l'accent sur la formation continue dans le cadre d'une « culture de l'apprentissage » sur son lieu de travail.

L'employeur A a contacté la commission de planification de la main-d'œuvre de la région. Au fil des années, votre réseau régional de littératie a développé des relations plus étroites avec la commission de planification de la main-d'œuvre, de sorte que cette dernière a contacté votre réseau régional qui a fait part de ce besoin lors d'une réunion de planification des services de littératie. Le personnel de la commission mentionne que l'employeur A semble intéressé par le développement des compétences en mathématiques et en communication de son personnel, mais ne sait pas à quoi ce type de programme pourrait ressembler.

Dans le cadre de l'accent mis par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences sur les Compétences pour réussir, vous avez assisté à un webinaire et à un balado sur la littératie en milieu de travail. Vous vous souvenez que l'utilisation de matériel authentique peut vraiment améliorer les résultats de la formation et aider les employeurs à voir les avantages d'une formation au développement des compétences pour son personnel. Vous retenez ces informations.

Vous souhaitez organiser une rencontre avec l'employeur A. Avant même de le contacter, vous décidez que vous devez en savoir plus sur son activité. Après tout, vous ne connaissez rien à la fabrication de freins ! Vous remarquez que cette entreprise possède également des installations dans plusieurs autres régions de l'Ontario. Sur le site Web, à la rubrique « Formation », vous remarquez que la formation dont il est question semble réservée aux cadres supérieurs.

Trouver votre message : Vous décidez que votre organisme AFB peut faire deux choses qui pourraient donner envie à cet employeur de collaborer avec vous. Vous avez de l'expertise dans l'offre de formation sur les compétences de base (les compétences sur lesquelles d'autres compétences peuvent être bâties). De plus, votre organisme et votre réseau régional sont étroitement liés à d'autres organismes AFB et de soutien de la province. Si vous travaillez avec l'employeur A, ce dernier bénéficiera d'un avantage concurrentiel qu'il pourra partager avec les autres sites qu'il possède en Ontario.

Étude de cas 2 : Employeur B

Une entreprise de recyclage locale (employeur B), comptant plus de 150 employés et employées, embauche de nombreuses personnes nouvellement arrivées au Canada. La plupart de ces personnes récemment embauchées ont des compétences limitées en français et n'ont jamais travaillé au Canada. L'employeur B est confronté à un marché du travail tendu et souhaite conserver son personnel. Tout comme l'employeur A, il s'est engagé à offrir un milieu de travail compétitif, avec d'excellents salaires, des avantages sociaux et des possibilités de progression. L'employeur B estime que la formation continue est nécessaire pour encourager une « culture de l'apprentissage » sur son lieu de travail. Il souhaite pouvoir offrir une formation complète à tout son personnel, y compris à ses employés et employées ayant le français comme langue maternelle.

Une personne membre de votre conseil d'administration participe à un événement de la Chambre de commerce et rencontre le directeur de l'entreprise B. Le directeur et votre administrateur engagent la conversation et votre administrateur mentionne qu'il est possible que votre organisme AFB soit en mesure de répondre au moins à certains des besoins de développement des compétences de l'employeur B, notamment en ce qui concerne l'apprentissage du français.

Vous organisez une réunion du personnel pour discuter de cette opportunité. Étant donné le grand nombre d'employés et employées dont le français est la deuxième langue, l'un de vos collaborateurs vous demande si vous ne pourriez pas proposer une formation offrant une sorte de diplôme ou de certificat. Si votre organisme AFB et l'employeur B parviennent à se mettre d'accord sur les besoins en matière de littératie en milieu de travail, vous savez que vous voudrez documenter les résultats de la formation de manière significative.

Vous avez conscience que votre organisme AFB n'est peut-être pas en mesure de répondre aux besoins de tout le personnel. Que se passe-t-il si certaines personnes ont besoin d'apprendre le français? Que se passe-t-il si l'employeur demande à évaluer les titres de compétences étrangers? Vous avez récemment assisté à un webinaire qui traitait de la diversité croissante de la main-d'œuvre en Ontario et du besoin d'inclusion qui allait avec. Vous commencez à réfléchir à ce que votre organisme pourrait faire de plus dans ces domaines ou à qui vous pourriez vous associer pour mener à bien ce projet. Vous pensez au Partenariat local en matière d'immigration.

Trouver votre message : Après quelques appels téléphoniques et une réunion avec votre Partenariat local en matière d'immigration, vous réfléchissez à votre énoncé d'incidences. Vous pensez qu'il est utile de dire à cet employeur que votre organisme AFB l'aidera non seulement à répondre aux besoins du personnel qui relève du Programme AFB, mais qu'il peut aussi aider les employés et employées à bénéficier d'autres mesures d'accompagnement dont ils pourraient avoir besoin.

Faire la demande

Nous espérons qu'à ce stade, un ou plusieurs employeurs seront intéressés par les services proposés par votre organisme AFB. C'est la première étape. Il est maintenant temps de faire votre « demande ». À ce stade, vous pouvez intégrer quelques points clés supplémentaires à votre discours.

Mettre l'accent sur l'investissement

En tant qu'organismes sans but lucratif, la plupart des organismes AFB ont l'habitude de tendre la main à des partenaires communautaires et d'espérer que l'autre partie reconnaîtra la pertinence de ce partenariat. Les organismes AFB disposent de quelques messages clés supplémentaires qu'ils peuvent transmettre aux employeurs pour les encourager à s'associer à des organismes de valorisation des compétences des adultes.

Vous pouvez leur dire que le partenariat avec un organisme AFB ne permet pas seulement d'aider le personnel et l'employeur, mais permet également à l'employeur de faire une différence au sein de la communauté. En travaillant avec un organisme AFB, l'employeur :

- améliore la visibilité de l'organisme AFB et de la cause qu'il promeut (formation continue)
- améliore le niveau de compétences des adultes dans la région
- contribue à réduire la pauvreté
- augmente la proportion de main-d'œuvre qualifiée dans la région.

Être exclusif

Il est important de noter que les organismes AFB ont le droit de dire non à un employeur ou de se limiter à travailler avec certains employeurs qu'ils auront choisis. Vous souhaitez travailler avec des employeurs qui partagent votre philosophie quant à la valeur du développement des compétences ou qui, à la suite de plusieurs discussions, vous semblent capables d'en arriver à cette conclusion.

Les services proposés par les organismes AFB (comme l'évaluation) ne doivent pas être utilisés pour éliminer les membres du personnel dont les niveaux de compétences sont plus faibles. Réfléchissez aux qualités que vous pourriez rechercher chez un employeur.

Les différentes manières de faire la promotion du service

Lorsque vous faites la promotion de vos services et que vous vous préparez à faire une « demande » officielle, vous pouvez choisir de le faire en tête-à-tête avec chaque employeur ou de faire une présentation à un groupe d'employeurs. Voici quelques idées sur la manière d'aborder les employeurs :

- **Organiser un évènement** — Par exemple un déjeuner ou une soirée après les heures de travail. Les employeurs sont généralement plus enclins à participer au début ou à la fin d'une journée de travail.
- **Organiser un dîner** — Si vous voulez attirer des employeurs en pleine journée, vous pouvez leur proposer quelque chose à manger. Même si les employeurs sont occupés, ils ont besoin de manger !
- **Organiser un dîner-causerie sur Zoom** — Cette approche, bien que moins conviviale, présente l'avantage d'éviter de devoir se déplacer.
- **Inscrire à l'ordre du jour des associations d'entreprises** — Cette suggestion renvoie à la collaboration avec des organismes qui soutiennent un groupe d'entreprises. Il peut s'agir d'un moyen efficace de faire passer votre message à de nombreux employeurs.
- **Collaborer !** — Vous n'aurez peut-être pas besoin de faire de promotion auprès des employeurs. Envisagez de collaborer avec d'autres organismes AFB de votre communauté pour formuler des messages et mener des actions de sensibilisation.

Aspect financier

On entend souvent parler des résultats financiers des employeurs, mais les organismes d'AFB en ont aussi. Ils ont des objectifs à atteindre, mais des ressources limitées...

Ainsi, lorsque la question des coûts se pose, comment allez-vous l'aborder ? Vous pensez peut-être qu'il n'est pas nécessaire de régler la question des coûts dès le départ, mais nous parlons de promotion dans ce module. Il peut être nécessaire de préciser dans votre matériel promotionnel si vos services de littératie en milieu de travail seront gratuits ou payants.

Études de cas

Voyons comment faire la « demande » à l'aide de nos deux études de cas.

Étude de cas 1 : Employeur A

Un producteur local de freins employant environ 180 personnes a récemment embauché du personnel n'ayant aucune expérience dans ce domaine. L'employeur A a embauché ces personnes « moins qualifiées » en raison d'un marché du travail « tendu » où la main-d'œuvre se faisait rare. En raison de cette pénurie, la rétention de son personnel est sa priorité. L'employeur A souhaite que son personnel et la communauté sachent qu'il offre d'excellents salaires et avantages sociaux et qu'il met l'accent sur la formation continue dans le cadre d'une « culture de l'apprentissage » sur son lieu de travail.

L'employeur A a contacté la commission de planification de la main-d'œuvre de la région. Au fil des années, votre réseau régional de littératie a développé des relations plus étroites avec la commission de planification de la main-d'œuvre, de sorte que cette dernière a contacté votre réseau régional qui a fait part de ce besoin lors d'une réunion de planification des services de littératie. Le personnel de la commission mentionne que l'employeur A semble intéressé par le développement des compétences en mathématiques et en communication de son personnel, mais ne sait pas à quoi ce type de programme pourrait ressembler.

Dans le cadre de l'accent mis par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences sur les Compétences pour réussir, vous avez assisté à un webinaire et à un balado sur la littératie en milieu de travail. Vous vous souvenez que l'utilisation de matériel authentique peut vraiment améliorer les résultats de la formation et aider les employeurs à voir les avantages d'une formation au développement des compétences pour son personnel. Vous retenez ces informations.

Vous souhaitez organiser une rencontre avec l'employeur A. Avant même de le contacter, vous décidez que vous devez en savoir plus sur son activité. Après tout, vous ne connaissez rien à la fabrication de freins ! Vous remarquez que cette entreprise possède également des installations dans plusieurs autres régions de l'Ontario. Sur le site Web, à la rubrique « Formation », vous remarquez que la formation dont il est question semble réservée aux cadres supérieurs.

Vous décidez que votre organisme AFB peut faire deux choses qui pourraient donner envie à cet employeur de collaborer avec vous. Vous avez de l'expertise dans l'offre de formation sur les compétences de base (les compétences sur lesquelles d'autres compétences peuvent être bâties). De plus, votre organisme et votre réseau régional sont étroitement liés à d'autres organismes AFB et de soutien de la province. Si vous travaillez avec l'employeur A, ce dernier bénéficiera d'un avantage concurrentiel qu'il pourra partager avec les autres sites qu'il possède en Ontario.



Faire la demande : L'employeur A ayant au moins manifesté son intérêt pour une discussion sur la formation, vous envoyez un courriel à la personne responsable des ressources humaines. Vous insistez sur le fait que tout le monde a besoin d'une formation sur le marché du travail actuel et qu'une telle formation peut contribuer à la rétention de son personnel. Après un courriel de suivi, la personne responsable des ressources humaines accepte de vous rencontrer.

Étude de cas 2 : Employeur B

Une entreprise de recyclage locale (employeur B), comptant plus de 150 employés et employées, embauche de nombreuses personnes nouvellement arrivées au Canada. La plupart de ces personnes récemment embauchées ont des compétences limitées en français et n'ont jamais travaillé au Canada. L'employeur B est confronté à un marché du travail tendu et souhaite conserver son personnel. Tout comme l'employeur A, il s'est engagé à offrir un milieu de travail compétitif, avec d'excellents salaires, des avantages sociaux et des possibilités de progression. L'employeur B estime que la formation continue est nécessaire pour encourager une « culture de l'apprentissage » sur son lieu de travail. Il souhaite pouvoir offrir une formation complète à tout son personnel, y compris à ses employés et employées ayant le français comme langue maternelle.

Une personne membre de votre conseil d'administration participe à un évènement de la Chambre de commerce et rencontre le directeur de l'entreprise B. Le directeur et votre administrateur engagent la conversation et votre administrateur mentionne qu'il est possible que votre organisme AFB soit en mesure de répondre au moins à certains des besoins de développement des compétences de l'employeur B, notamment en ce qui concerne l'apprentissage du français.

Vous organisez une réunion du personnel pour discuter de cette opportunité. Étant donné le grand nombre d'employés et employées dont le français est la deuxième langue, l'un de vos collaborateurs vous demande si vous ne pourriez pas proposer une formation offrant une sorte de diplôme ou de certificat. Si votre organisme AFB et l'employeur B parviennent à se mettre d'accord sur les besoins en matière de littératie en milieu de travail, vous savez que vous voudrez documenter les résultats de la formation de manière significative.

Vous avez conscience que votre organisme AFB n'est peut-être pas en mesure de répondre aux besoins de tout le personnel. Que se passe-t-il si certaines personnes ont besoin d'apprendre le français ? Que se passe-t-il si l'employeur demande à évaluer les titres de compétences étrangers ? Vous avez récemment assisté à un webinaire qui traitait de la diversité croissante de la main-d'œuvre en Ontario et du besoin d'inclusion qui allait avec. Vous commencez à réfléchir à ce que votre organisme pourrait faire de plus dans ces domaines ou à qui vous pourriez vous associer pour mener à bien ce projet. Vous pensez au Partenariat local en matière d'immigration.

Après quelques appels téléphoniques et une réunion avec votre Partenariat local en matière d'immigration, vous réfléchissez à votre énoncé d'incidences. Vous pensez qu'il est utile de dire à cet employeur que votre organisme AFB l'aidera non seulement à répondre aux besoins du personnel qui relève du Programme AFB, mais qu'il peut aussi aider les employés et employées à bénéficier d'autres mesures d'accompagnement dont ils pourraient avoir besoin.

Faire la demande : Vous estimez que plusieurs employeurs locaux emploient des personnes dont les compétences en langues sont limitées. Vous proposez au directeur de la chambre de commerce d'organiser un déjeuner avec les employeurs, auquel vous et le Partenariat local en matière d'immigration pourriez participer. Le directeur sait que la rétention du personnel inquiète de nombreux employeurs et il est d'accord. Vous insistez sur le fait que l'idée n'est pas de promouvoir un type de formation « unique », mais que votre organisme et le Partenariat local en matière d'immigration souhaitent répondre aux besoins précis des employeurs qui entrent dans le cadre de vos mandats respectifs. L'évènement est programmé, l'employeur B y participe et son directeur vous contacte après la présentation pour vous demander quelles sont les prochaines étapes.



Analyse des besoins organisationnels

Lorsque vous abordez un employeur au sujet de la littératie en milieu de travail, vous devez lui présenter l'Analyse des besoins organisationnels (ABO), c'est-à-dire ce que vous allez faire pour déterminer les besoins en matière de développement des compétences.

Aperçu

Le processus d'ABO n'est pas immuable. Il ne sera probablement pas linéaire, même si c'est ce que vous aimeriez !

Il pourrait y avoir plusieurs rencontres, visites, entrevues, discussions, échanges de correspondance, etc.

Chaque employeur avec lequel vous travaillerez aura une approche différente, une manière différente de faire les choses et un niveau de connaissance différent, et vous devrez donc vous adapter tout au long du processus.

Les étapes que nous suivons aujourd'hui sont uniquement destinées à vous guider. Dans certains cas, vous n'aurez pas besoin de suivre toutes les étapes. Dans d'autres cas, vous pourrez procéder dans un ordre différent.

Le prochain module de cette série (le module 2) porte sur l'Analyse des besoins organisationnels, donc nous ne nous y attarderons pas davantage ici. Ce que vous devez faire, c'est donner envie à un employeur de travailler avec votre organisme AFB, maintenant qu'il est intéressé par le développement des compétences de son personnel, mais il reste encore quelques éléments à déterminer, tels que :

- Le genre de formation qui sera donné ?
- La durée de la formation ?
- La manière dont la formation sera donnée ?
- Ce qu'il faut savoir d'autre sur les niveaux de compétences du personnel et comment on peut trouver ces informations et tenir compte des différents niveaux de compétences ?
- La formation sera-t-elle payée ?
- La formation sera-t-elle obligatoire ou pas ?
- Comment les possibilités de formation seront-elles communiquées au personnel ?
- Comment la formation sera-t-elle financée ?
- Quel type de documents administratifs seront exigés ? (La réponse dépendra du fait que la formation est proposée avec un financement du Programme AFB ou sur la base du régime de rémunération des services)

Est-ce adapté à tout le monde ?

En matière d'Analyse des besoins organisationnels, il n'y a pas de solution miracle. Nous vous suggérons d'envisager les ABO sous l'angle de la modularité. Une ABO prendra-t-elle le même temps pour un petit employeur de dix personnes que pour une grande entreprise manufacturière de 1 000 personnes ? Absolument pas. Et certains employeurs identifieront des besoins multiples (formation en mathématiques, en communication et en compétences générales) tandis que d'autres n'auront besoin que d'un soutien numérique précis (aider les membres du personnel à utiliser Zoom, par exemple).

Que vous travailliez avec une grande ou une petite entreprise, vous devrez faire en sorte que l'ABO soit gérable et que vous, en tant qu'organisme AFB, guidiez la conversation afin de ne pas vous retrouver à promettre plus que ce que vous êtes en mesure d'offrir.

Un pas à la fois

Même si vous travaillez avec un employeur qui a identifié plusieurs besoins, vous n'êtes pas obligé de répondre à tous les besoins identifiés en même temps. Demandez à l'employeur de classer les formations par ordre de priorité et engagez-vous à traiter le premier type de formation de la liste. Il y a de fortes chances que l'employeur comprenne, et le fait de dispenser la formation à un rythme qui convient à votre organisme AFB vous donne le temps de développer la relation avec l'employeur, d'apprendre au fur et à mesure et d'exploiter vos réalisations.

Développement professionnel

Nous avons entendu dire que certains formateurs et formatrices AFB hésitaient à approcher les employeurs, en particulier si la littératie en milieu de travail était quelque chose de nouveau pour leur organisme.

Vous devriez trouver cette présentation PowerPoint intitulée « Littératie en milieu de travail : Promotion auprès des employeurs » utile pour commencer. À la fin de cette ressource, nous avons également ajouté quelques exemples de courriels/textes pour une première prise de contact avec les employeurs.

Si vous préférez apprendre en écoutant, nous avons deux balados sur la littératie en milieu de travail qui pourraient vous être utiles. Ces deux balados ont été produits par Literacy Northwest et peuvent être consultés ici. Vous trouverez ci-dessous une brève description de chacun d'entre eux.

1. **Adult Literacy: Your Gateway to Workplace Productivity (10:42)**

Ce programme se concentre sur la manière dont les employeurs peuvent développer et constituer leur propre main-d'œuvre en utilisant les centres locaux d'apprentissage pour adultes et en travaillant avec les réseaux AFB.

2. **Workplace Literacy: Community Supports & Resources (21:03)**

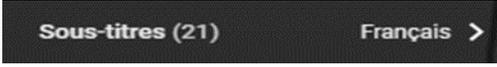
Ce programme se concentre sur les ressources, les conseils et le renforcement des capacités avec les employeurs et d'autres acteurs clés dans le monde de la littératie en milieu de travail.

Les vidéos sont présentées en anglais, pour obtenir une version traduite en français, il faut :

Supprimer le son. 

Activer Sous-titres/sous-titres codés CC. 

Aller à Paramètre, Sous-titres, Traduire automatiquement. 

Choisir Français. 

Réduire la vitesse de présentation des sous-titres, si nécessaire.  

N'oubliez pas que les formateurs et formatrices AFB sont très doués pour établir des contacts avec les différents acteurs de la communauté. Vous pouvez vous inspirer de ces expériences et de ces approches. Discutez avec d'autres partenaires, comme les commissions de planification de la main-d'œuvre et les agences de développement de l'emploi, pour savoir en quoi le fait de s'adresser aux employeurs peut différer de celui de s'adresser à d'autres organismes de services.

Collaboration

Ces dernières années, les organismes AFB et de nombreux autres organismes communautaires et éducatifs ont commencé à coopérer ou à collaborer davantage afin d'améliorer leur visibilité et d'utiliser des ressources précieuses.

Vous aurez peut-être envie de vous associer avec d'autres organismes AFB pour faire la promotion de vos services auprès des employeurs. Il peut y avoir plusieurs avantages à cela.

Avantages de la collaboration

Premièrement, il peut être difficile de prévoir exactement les besoins qu'un employeur identifiera. Votre organisme AFB peut être très doué pour offrir des programmes de littératie numérique, mais un peu moins pour offrir des programmes de niveau 1 et de faible niveau 2 en « rédaction professionnelle ». Il est donc important de discuter des employeurs approchés et de leurs besoins lors des réunions de planification des services de littératie. Si votre organisme a fait tout le travail de promotion de ses services, vous ne devriez pas avoir besoin de faire appel à un autre fournisseur de services AFB, mais cela pourrait être une option si vous ressentez le besoin de partager la charge de travail.

Le travail de marketing collaboratif peut élargir la sphère d'action que vous êtes en mesure d'atteindre par vos propres moyens. Plus les employeurs commenceront à parler de développement des compétences, des Compétences pour réussir et de la nécessité de la formation continue, mieux ce sera pour tous les organismes AFB. Et, bien sûr, plus il y a de chances que les membres de votre communauté entendent parler des programmes de littératie des adultes ou de développement des compétences.

Autre avantage de la collaboration : vous pourriez commencer à développer un réservoir de ressources. Toutes les ressources qui ont été et seront développées dans le cadre de l'initiative actuelle des Compétences pour réussir seront rassemblées en un seul endroit, ce qui est une excellente chose. Mais il existe déjà de nombreuses ressources sur la littératie en milieu de travail, ainsi que des programmes ciblés, sans parler des ressources d'évaluation, qui existaient avant les Compétences pour réussir. Il est parfois difficile de tous les connaître, mais la collaboration avec d'autres organismes AFB peut vous permettre de mieux connaître ces ressources et d'y accéder plus facilement.

N'oublions pas non plus que le Programme AFB repose sur la prestation d'un service de niche. Tous les organismes AFB d'une communauté n'offrent pas les mêmes types de programmes, de la même manière ou pour la même clientèle. Il est donc utile de travailler en collaboration avec d'autres organismes AFB de votre communauté, car cela permet d'utiliser l'expertise de votre programme dans des domaines que vous avez déjà développés... Il n'y a pas de mal à rester dans sa voie !

Tirer parti des employeurs disposant de plusieurs sites

Tous les employeurs ne s'intègrent pas parfaitement dans un contexte géographique donné. Par exemple, une entreprise peut avoir son siège social à Sudbury, en Ontario, et y nouer des liens avec un organisme AFB local, puis décider que les programmes de littératie en milieu de travail lui ont été très utiles, à tel point qu'elle aimerait envisager d'offrir des programmes de littératie en milieu de travail dans ses quatre autres sites de London, Kingston, Ottawa et Windsor.

L'organisme AFB de départ serait dans l'impossibilité de desservir toutes ces régions. Et c'est là que les partenariats et les références peuvent être développés et utilisés. Le système AFB peut travailler de concert. Les réseaux régionaux peuvent tendre la main à d'autres réseaux régionaux pour faire des présentations, donner des détails sur les programmes de littératie en milieu de travail qui ont été couronnés de succès et mettre les employeurs en contact avec les organismes AFB locaux.



Chronologie

Alors, combien de temps faut-il pour faire la promotion de ses services auprès des employeurs ? Bien sûr, la réponse est : « Ça dépend ». Il n’y a pas de délai standard dans ce domaine. Certains employeurs peuvent être très intéressés au départ, mais peuvent ensuite se rétracter pour diverses raisons.

Les employeurs peuvent être affectés par des éléments extérieurs, tout comme les organismes AFB. Certains employeurs sont confrontés à des périodes de production plus élevées que d’habitude. Ou à des périodes de production plus faibles pendant lesquelles ils peuvent être amenés à licencier du personnel. Ils peuvent avoir des opportunités d’expansion, ce qui signifie qu’ils intègrent de nouveaux membres du personnel. Ils peuvent aussi fusionner avec une autre entreprise. Les premières conversations avec les employeurs peuvent donner une idée du type d’éléments susceptibles d’influer sur la disponibilité des employeurs et l’attention qu’ils accordent à la formation.

Pour illustrer la variabilité du temps nécessaire à la prospection des employeurs, nous avons utilisé nos deux études de cas.

Chronologie des études de cas

Étude de cas 1 : Employeur A

Chronologie :	Au sujet de l’employeur : Un producteur local de freins employant environ 180 personnes a récemment embauché du personnel n’ayant aucune expérience dans ce domaine. L’employeur A a embauché ces personnes « moins qualifiées » en raison d’un marché du travail « tendu » où la main-d’œuvre se faisait rare. En raison de cette pénurie, la rétention de son personnel est sa priorité. L’employeur A souhaite que son personnel et la communauté sachent qu’il offre d’excellents salaires et avantages sociaux et qu’il met l’accent sur la formation continue dans le cadre d’une « culture de l’apprentissage » sur son lieu de travail.
15 juin 2022 1er juillet 2022	Trouver des employeurs : L’employeur A a contacté la commission de planification de la main-d’œuvre de la région. Au fil des années, votre réseau régional de littératie a développé des relations plus étroites avec la commission de planification de la main-d’œuvre, de sorte que cette dernière a contacté votre réseau régional qui a fait part de ce besoin lors d’une réunion de planification des services de littératie. Le personnel de la commission mentionne que l’employeur A semble intéressé par le développement des compétences en mathématiques et en communication de son personnel, mais ne sait pas à quoi ce type de programme pourrait ressembler.

<p>12 aout 2022</p>	<p>Compétences pour réussir : Dans le cadre de l’accent mis par le ministère du Travail, de l’Immigration, de la Formation et du Développement des compétences sur les Compétences pour réussir, vous avez assisté à un webinaire et à un balado sur la littératie en milieu de travail. Vous vous souvenez que l’utilisation de matériel authentique peut vraiment améliorer les résultats de la formation et aider les employeurs à voir les avantages d’une formation au développement des compétences pour son personnel. Vous reprenez ces informations.</p>
<p>28 aout 2022</p>	<p>Promotion : Vous souhaitez organiser une rencontre avec l’employeur A. Avant même de le contacter, vous décidez que vous devez en savoir plus sur son activité. Après tout, vous ne connaissez rien à la fabrication de freins ! Vous remarquez que cette entreprise possède également des installations dans plusieurs autres régions de l’Ontario. Sur le site Web, à la rubrique « Formation », vous remarquez que la formation dont il est question semble réservée aux cadres supérieurs.</p>
<p>14 septembre 2022</p>	<p>Trouver votre message : Vous décidez que votre organisme AFB peut faire deux choses qui pourraient donner envie à cet employeur de collaborer avec vous. Vous avez de l’expertise dans l’offre de formation sur les compétences de base (les compétences sur lesquelles d’autres compétences peuvent être bâties). De plus, votre organisme et votre réseau régional sont étroitement liés à d’autres organismes AFB et de soutien de la province. Si vous travaillez avec l’employeur A, ce dernier bénéficiera d’un avantage concurrentiel qu’il pourra partager avec les autres sites qu’il possède en Ontario.</p>
<p>16 septembre 2022 28 septembre 2022</p>	<p>Faire la demande : L’employeur A ayant au moins manifesté son intérêt pour une discussion sur la formation, vous envoyez un courriel à la personne responsable des ressources humaines. Vous insistez sur le fait que tout le monde a besoin d’une formation sur le marché du travail actuel et qu’une telle formation peut contribuer à la rétention de son personnel. Après un courriel de suivi, la personne responsable des ressources humaines accepte de vous rencontrer.</p>

Étude de cas 2 : Employeur B

<p>Chronologie :</p>	<p>Au sujet de l'employeur : Une entreprise de recyclage locale (employeur B), comptant plus de 150 employés et employées, embauche de nombreuses personnes nouvellement arrivées au Canada. La plupart de ces personnes récemment embauchées ont des compétences limitées en français et n'ont jamais travaillé au Canada. L'employeur B est confronté à un marché du travail tendu et souhaite conserver son personnel. Tout comme l'employeur A, il s'est engagé à offrir un milieu de travail compétitif, avec d'excellents salaires, des avantages sociaux et des possibilités de progression. L'employeur B estime que la formation continue est nécessaire pour encourager une « culture de l'apprentissage » sur son lieu de travail. Il souhaite pouvoir offrir une formation complète à tout son personnel, y compris à ses employés et employées ayant le français comme langue maternelle.</p>
<p>L'employeur et la direction discutent à l'occasion d'un évènement organisé par la Chambre de commerce :</p> <p>25 mai 2022</p>	<p>Trouver des employeurs : Une personne membre de votre conseil d'administration participe à un évènement de la Chambre de commerce et rencontre le directeur de l'entreprise B. Le directeur et votre administrateur engagent la conversation et votre administrateur mentionne qu'il est possible que votre organisme AFB soit en mesure de répondre au moins à certains des besoins de développement des compétences de l'employeur B, notamment en ce qui concerne l'apprentissage du français.</p>
<p>Rencontre avec le personnel :</p> <p>21 juin 2022</p>	<p>Compétences pour réussir : Vous organisez une réunion du personnel pour discuter de cette opportunité. Étant donné le grand nombre d'employés et employées dont le français est la deuxième langue, l'un de vos collaborateurs vous demande si vous ne pourriez pas proposer une formation offrant une sorte de diplôme ou de certificat. Si votre organisme AFB et l'employeur B parviennent à se mettre d'accord sur les besoins en matière de littératie en milieu de travail, vous savez que vous voudrez documenter les résultats de la formation de manière significative.</p>
<p>Temps de réflexion :</p> <p>21 septembre 2022</p>	<p>Promotion : Vous avez conscience que votre organisme AFB n'est peut-être pas en mesure de répondre aux besoins de tout le personnel. Que se passe-t-il si certaines personnes ont besoin d'apprendre le français ? Que se passe-t-il si l'employeur demande à évaluer les titres de compétences étrangers ? Vous avez récemment assisté à un webinaire qui traitait de la diversité croissante de la main-d'œuvre en Ontario et du besoin d'inclusion qui allait avec. Vous commencez à réfléchir à ce que votre organisme pourrait faire de plus dans ces domaines ou à qui vous pourriez vous associer pour mener à bien ce projet. Vous pensez au Partenariat local en matière d'immigration.</p>

<p>Identifier le message :</p> <p>4 et 5 octobre 2022</p> <p>Rencontre :</p> <p>18 octobre 2022</p>	<p>Trouver votre message : Après quelques appels téléphoniques et une réunion avec votre Partenariat local en matière d'immigration, vous réfléchissez à votre énoncé d'incidences. Vous pensez qu'il est utile de dire à cet employeur que votre organisme AFB l'aidera non seulement à répondre aux besoins du personnel qui relève du Programme AFB, mais qu'il peut aussi aider les employés et employées à bénéficier d'autres mesures d'accompagnement dont ils pourraient avoir besoin.</p>
<p>Discuter de l'évènement avec le directeur de la Chambre de commerce :</p> <p>8 novembre 2022</p> <p>Évènement :</p> <p>7 décembre 2022</p> <p>Approché par l'employeur B :</p> <p>15 décembre 2022</p>	<p>Faire la demande : Vous estimez que plusieurs employeurs locaux emploient des personnes dont les compétences en langues sont limitées. Vous proposez au directeur de la chambre de commerce d'organiser un déjeuner avec les employeurs, auquel vous et le Partenariat local en matière d'immigration pourriez participer. Le directeur sait que la rétention du personnel inquiète de nombreux employeurs et il est d'accord. Vous insistez sur le fait que l'idée n'est pas de promouvoir un type de formation « unique », mais que votre organisme et le Partenariat local en matière d'immigration souhaitent répondre aux besoins précis des employeurs qui entrent dans le cadre de vos mandats respectifs. L'évènement est programmé, l'employeur B y participe et son directeur vous contacte après la présentation pour vous demander quelles sont les prochaines étapes.</p>

Conclusion

Nous espérons que ce module vous a permis de mieux comprendre comment promouvoir la littératie en milieu de travail auprès des employeurs. Nous avons discuté de la manière de trouver des employeurs susceptibles d'être intéressés par des programmes de littératie en milieu de travail et nous avons présenté la littératie en milieu de travail dans le contexte des Compétences pour réussir. Nous avons souligné que la contextualisation des méthodes promotionnelles était un avantage lorsqu'il s'agissait de s'adresser aux employeurs. Nous avons essayé d'encourager les organismes AFB à réfléchir à leur proposition de valeur unique, puis à la manière dont ils pourraient utiliser leurs compétences pour faire la demande aux employeurs.

Nous avons présenté le concept de l'ABO et discuté des avantages de la collaboration. Même si vous décidez que la littératie en milieu de travail et la recherche active d'employeurs ne sont pas pour vous, compte tenu du marché du travail actuel, vous serez peut-être contacté directement par un ou deux employeurs ! En ayant suivi ce module, vous serez mieux préparé à répondre à cette demande ou, dans un esprit de collaboration, à orienter les employeurs vers un autre organisme AFB de votre communauté.



Annexes

Outil : exemple de courriel

Il se peut que votre commission de planification mène une enquête annuelle auprès des employeurs et leur pose des questions sur l'intérêt qu'ils portent aux organismes de mise à niveau des compétences. Si votre commission de planification recueille des informations sur les employeurs intéressés, il s'agit d'un bon point de départ :

Bonjour,

Je m'appelle (insérer votre nom ici) et je travaille pour (insérer le nom de votre organisme ici). Nous aidons les adultes à la recherche d'un emploi qui souhaitent améliorer leurs compétences pour accéder à de meilleurs postes.

Si nous vous contactons aujourd'hui, c'est parce que vous avez rempli le questionnaire (insérer le nom ici) et que vous avez indiqué que vous souhaitiez parler à quelqu'un de l'amélioration des compétences et de votre milieu de travail.

Nous aimerions discuter avec vous pour en savoir plus sur les compétences dont vous avez besoin pour votre personnel. Il peut s'agir de compétences de base en lecture et en mathématiques, de compétences générales ou de compétences numériques.

Si cela vous intéresse, nous aimerions que vous nous accordiez 20 minutes de votre temps pour une entrevue par téléphone ou sur Zoom, en fonction de ce que vous préférez. Quelqu'un de notre équipe se chargera d'organiser le tout.

Dans l'attente de vos nouvelles,

Quelques conseils à ce sujet. Le fait de faire référence aux questionnaires précédents montre qu'il y a eu un suivi et peut faciliter l'obtention de réponses. Respectez le temps qui leur est imparti. Si vous dites 20 minutes, faites en sorte que la rencontre dure 20 minutes. Ne dépassez pas cette durée à moins que les employeurs ne soient nettement motivés et ne vous disent qu'ils ont encore du temps à vous accorder.

Outil : exemple de lettre

Bonjour,

De nombreux employeurs éprouvent des difficultés à trouver du personnel. Certains finissent par embaucher des personnes dont le niveau de compétences est inférieur à ce qui serait idéal. Il peut ensuite s'avérer difficile de conserver ces membres du personnel.

Si cela vous convient, nous aimerions discuter avec vous de la manière dont nous pourrions vous aider.

Je m'appelle (insérer votre nom ici) et je suis le directeur de (insérer le nom de votre organisme ici). Depuis des décennies, nous travaillons avec des programmes de développement des compétences des adultes dans votre communauté pour aider les gens à trouver et à conserver un emploi. Un grand nombre des personnes qui participent à nos programmes travaillent déjà et se perfectionnent pour conserver leur emploi ou pour profiter des possibilités de promotion sur leur lieu de travail. Nous ne sommes pas comme la plupart des programmes de formation en entreprise. Nous ne vendons pas de formation « clé en main ».

Nous aimerions vous rencontrer afin d'en savoir plus sur votre entreprise, de vous poser quelques questions et de vous proposer des solutions en matière de formation. Une fois que nous aurons une bonne idée de vos besoins, nous travaillerons avec nos programmes locaux pour répondre à ces besoins et fournir une formation de base adaptée à votre milieu de travail. Voici quelques-uns des types de programmes que nous pourrions adapter à votre environnement de travail :

- Compétences numériques
- Compétences en communication
- Compétences en mathématiques
- Compétences générales (résolution de problèmes, résolution de conflits, gestion du temps, etc.)

Si vous souhaitez en savoir plus, je suis à votre disposition pour organiser une rencontre de 20 minutes avec vous, en personne, par téléphone ou sur Zoom. Indiquez-moi ce qui vous convient le mieux.

Dans l'attente de nouvelles de votre part et de savoir comment les programmes de développement des compétences des adultes pourraient bénéficier à votre entreprise, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.