

ÉTUDE DE CAS

Le soutien au placement du SalesCamp

(Also available in English)





Table des matières

De l'importance du soutien au placement	1
La compréhension de l'acquisition de talents	2
L'élaboration de l'expérience SalesCamp	3
L'évolution du SalesCamp	4
Semaine 1 : La sensibilisation à la préparation à l'emploi	5
Semaine 2 : La pratique du programme intensif	6
Semaine 3 à 6 : Le soutien à la recherche d'emploi encadrée	6
Semaine 7 – décrocher un emploi : La recherche autonome d'emploi	7
Amélioration de l'expérience SalesCamp	7
Les retombées du SalesCamp	8

De l'importance du soutien au placement

Lorsque le premier programme de perfectionnement des compétences a été lancé chez Palette Skills en 2019, nous avions déjà la ferme intention de faire en sorte que le SalesCamp surpasse toutes les offres disponibles sur le marché. En effet, le SalesCamp devait devenir plus qu'un camp d'entraînement rigoureux destiné à préparer les demandeurs d'emploi à une carrière dans le domaine de la vente de produits technologiques. Nous souhaitons également exploiter notre nouvelle vision du perfectionnement des compétences, en plaçant l'industrie et les employeurs au cœur de la conception et de la prestation des programmes de formation, avec pour objectif final de placer avec succès nos participants.

Cela révélait pour nous toute la nécessité de comprendre le parcours individuel de chaque participant, non seulement pendant la durée du programme, mais aussi au cours de son cheminement vers l'obtention d'un nouvel emploi. En apprendre davantage sur ce parcours nous permettrait d'élaborer et de perfectionner le soutien que nous avons mis en place pour orienter nos participants vers un placement ultérieur et une nouvelle carrière.

En écoutant plus attentivement nos participants et nos employeurs partenaires, nous avons réalisé que cette étape du parcours de placement ne se limite pas uniquement à la transmission des bonnes compétences, elle implique également l'expérience émotionnelle et humaine liée à la découverte de l'inconnu. Sans un soutien adéquat, même les meilleurs candidats risquent d'échouer dans leurs démarches de recherche d'emploi. Dans cette perspective, nous

tenons à partager une étude de cas axée sur le soutien au placement offert dans le cadre de notre programme SalesCamp.

Ce soutien ne constitue pas seulement une partie du programme SalesCamp, mais un élément essentiel à son succès.



La compréhension de l'acquisition de talents

Dès le début, Palette Skills a entrepris de comprendre la nature de la pénurie de compétences sur le marché du travail canadien et de découvrir les raisons qui empêchaient les méthodes de formation actuelles d'y remédier. Palette Skills a tenu des séances de découverte client avec des employeurs. Ces séances ont révélé que l'enjeu ne résidait pas seulement dans le manque de compétences, mais également dans l'acquisition et la sous-exploitation des talents.

Nos recherches sur les processus d'embauche nous ont appris que les employeurs ne recouraient pas aux bons types d'indicateurs dans l'évaluation des candidats. Par exemple, bien que les employeurs aient affirmé accorder de l'importance à des traits tels qu'un esprit axé sur la croissance et la capacité à se mettre au travail immédiatement, leurs évaluations se fondaient souvent sur des indicateurs tels que l'expérience de travail antérieure ou la référence professionnelle. Non seulement ces indicateurs ne

permettaient pas de « détecter » les traits recherchés par les employeurs, mais en s'y référant uniquement, ces derniers ont rencontré des difficultés à recruter tout en laissant de côté un vaste bassin de talents compétents et diversifiés.

Selon notre hypothèse, l'élaboration de programmes de perfectionnement des compétences nécessite une approche de l'élaboration et de la prestation des programmes dirigée par l'employeur, un recrutement axé sur le potentiel et une approche globale et structurée du soutien au placement. La combinaison de ces éléments garantirait la pertinence de la conception des programmes, préparerait les participants au marché du travail et favoriserait une mise en contact plus efficace avec les talents laissés de côté par les employeurs et qui, souvent, correspondent précisément au type de talents recherchés par ces derniers. Le SalesCamp a été conçu pour mettre en œuvre cette nouvelle approche.



L'élaboration de l'expérience SalesCamp

À la suite de consultations approfondies avec des chefs de file, des employeurs et des éducateurs, SalesCamp a été lancé sous la forme d'un camp d'entraînement complet de quatre semaines axé sur la vente de produits technologiques et visant à attirer des participants ayant travaillé en contact avec la clientèle, ainsi que des individus en milieu de carrière souhaitant changer d'orientation professionnelle. Le programme commence par une semaine intensive de formation de base portant sur les aspects fondamentaux de la vente interentreprises, avec des activités pratiques et des séances interactives. Le programme prévoit ensuite l'intégration stratégique d'une journée de réseautage, offrant ainsi aux participants une occasion unique d'interagir directement avec des employeurs potentiels à la recherche de nouveaux talents.

À la suite de cette première semaine intensive, le SalesCamp se poursuit avec trois semaines à temps partiel qui comportent des ateliers destinés à orienter les participants face aux défis inhérents au processus de recherche d'emploi.

Malgré notre enthousiasme à constater que le SalesCamp habilitait les participants à obtenir des postes dans les domaines de la vente de produits technologiques et de la vente interentreprises – tout en répondant aux besoins des employeurs en matière de talents –, il s'est avéré que certains participants éprouvaient toujours des difficultés nuisant à leur recherche d'emploi et à leur assurance. Ce constat a incité l'équipe de Palette Skills à réfléchir à des moyens pour améliorer cette situation.



L'évolution du SalesCamp

Puisque le succès de notre approche du perfectionnement des compétences se fonde sur des observations découlant de travaux de recherche, nous savions que pour améliorer le programme, la collecte de données auprès des participants et des employeurs s'imposait. Le but fondamental de SalesCamp ne consistait pas exclusivement à aider les gens à décrocher un emploi, mais également à leur faire comprendre tout ce que requiert une transition de carrière et ce, de manière systématique et reproductible. Ce que nous avons appris en recueillant ces informations nous a permis d'atteindre ces deux objectifs.

En conséquence, Palette Skills a apporté des changements considérables à SalesCamp en 2022. Voici quelques exemples de ces observations :

- Alors que les participants avaient confiance en leur potentiel de réorientation professionnelle à l'issue du programme, certains ont exprimé leur hésitation à entamer leur recherche d'emploi dès le début de leur expérience SalesCamp. L'aide à la rédaction de CV n'étant prévue que dans la seconde moitié du programme de quatre semaines, les participants ont parfois démontré un certain manque d'assurance au moment de postuler à un emploi ou d'entrer en contact avec un employeur. Ce qui a entraîné un décalage dans le processus de recherche d'emploi et a abouti à des occasions manquées de communiquer avec d'éventuels employeurs.
- La journée de réseautage a été une excellente occasion pour les participants de communiquer directement avec les employeurs. Néanmoins, comme chaque cohorte ne dispose que d'une seule journée de réseautage, certains participants ont pu ressentir de la pression et penser que leur réussite ne reposait que sur cet événement.
- Après le rythme soutenu de la semaine à temps plein, la transition vers la programmation d'ateliers à temps partiel a été un défi pour certaines personnes. Ces dernières se sont senties moins bien encadrées lors de la transition vers la recherche d'emploi autonome. Les échanges habituels avec le personnel de Palette Skills, les spécialistes en accompagnement, leurs collègues, ainsi que la structure et la discipline que procurent ces éléments leur manquaient.



Face à ce manque de synergie, nous avons reconnu qu'il convenait de revoir la structure afin de mieux soutenir les participants. Ainsi, notre équipe a créé une semaine de sensibilisation à la préparation à l'emploi, suivie d'un soutien à la recherche d'emploi encadrée, d'événements mensuels de réseautage et de la constitution formelle de ce que nous avons baptisé « l'équipe de soutien à la réussite ». Ci-dessous, vous trouverez une répartition hebdomadaire des nouvelles activités de soutien au placement intégrées tout au long du SalesCamp :

Semaine 1 : La sensibilisation à la préparation à l'emploi

La semaine de sensibilisation à la préparation à l'emploi a été ajoutée afin de renforcer l'impact de l'expérience de lancement. Au cours de cette semaine, les participants rencontrent individuellement **les spécialistes de l'accompagnement professionnel** et le **personnel de Palette** afin de tisser des liens et de mieux comprendre les attentes à l'égard du programme.

Les participants se voient également proposer des outils et des conseils destinés à la mise à jour de leur **CV** et de leur profil LinkedIn afin de mettre en valeur leurs compétences transférables et de démontrer leur engagement en faveur d'une transition de carrière fructueuse. Au fur et à mesure que les participants enrichissent leurs connaissances, l'équipe du SalesCamp les aide à affiner leurs outils de recherche d'emploi afin de faire valoir leurs

compétences transférables et leurs expériences dans le domaine de la vente.

Les personnes en apprentissage du SalesCamp rencontrent les **coordinateurs au soutien à la réussite** pour évaluer leurs forces et déterminer les aspects à améliorer. Ces rencontres aident les participants à mieux comprendre leurs compétences transférables, à renforcer leurs compétences professionnelles et à apprendre à formuler ces compétences afin d'accéder à des postes dans le secteur de la vente de produits technologiques interentreprises.

Enfin, pour aider les participants à identifier, planifier et suivre l'évolution de leurs objectifs, nous leur proposons quatre rencontres individuelles avec leur spécialiste en accompagnement professionnel. La première rencontre a lieu au cours de la première semaine et les autres se répartissent sur la période de soutien à la recherche d'emploi encadrée. Les spécialistes en accompagnement professionnel proposent un soutien continu aux participants dans leur recherche d'emploi, notamment par une révision de leur CV, une préparation aux entretiens d'embauche et une planification de leurs objectifs de carrière.

Semaine 2 : La pratique du programme intensif

Au cours de cette semaine, des activités de placement s'ajoutent au programme en vente de produits technologiques. Ces activités visent à obtenir des résultats significatifs, en renforçant les aptitudes des participants à formuler leurs objectifs et à se présenter de manière convaincante et pertinente à des employeurs potentiels.

Au début de la semaine intensive, les participants commencent par établir une trajectoire précise quant à leurs aspirations, ce qui leur permet de définir l'orientation et le but à atteindre dans le cadre de leur processus de placement. Ils tentent tout d'abord de définir leurs objectifs SMART – des objectifs clairs qui doivent être Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporels. Cet exercice de détermination des objectifs permet d'aligner les aspirations des participants avec les résultats tangibles de leurs objectifs professionnels.

Ensuite, les participants participent à des exercices leur permettant de s'entraîner à mieux communiquer leurs compétences et leurs passions à des employeurs potentiels. Ces activités habilitent les participants à formuler clairement leurs atouts, à mettre en évidence leurs compétences transférables et à aborder d'éventuels objectifs n'ayant pas été exprimés. Pour ce faire, ils conçoivent une vidéo de présentation, laquelle leur permet de développer des habiletés pratiques, telles que la présentation et la communication, tout en sortant du cadre conventionnel de la présentation d'un curriculum vitae.

Semaine 3 à 6 : Le soutien à la recherche d'emploi encadrée

Tout au long de ces semaines, l'équipe du SalesCamp propose un soutien complet à la recherche d'emploi en poursuivant les rencontres individuelles d'accompagnement et en offrant des **ateliers personnalisés**. Ces ateliers portent sur des sujets essentiels, tels que la rédaction efficace de CV, l'amélioration des compétences en matière d'entretien d'embauche, la maîtrise du réseautage, l'utilisation de LinkedIn, la négociation salariale et la découverte du marché caché du travail. Ces ateliers ont pour but d'habiliter les participants à se présenter efficacement à des employeurs potentiels.

Les **événements** de réseautage constituent l'un des points forts de ces semaines. Tous les anciens participants du SalesCamp peuvent participer à ces événements mensuels afin de multiplier les occasions d'entrer en contact avec des employeurs. Ils se déroulent virtuellement et cadrent avec les cycles d'embauche du marché, offrant ainsi des possibilités de rencontre individuelle avec des employeurs potentiels. Les participants peuvent assister à au moins un événement de réseautage pour leur permettre de mettre leurs compétences en pratique et d'entrer en contact avec des employeurs prêts à embaucher.

Semaine 7 – décrocher un emploi : La recherche autonome d'emploi

Après avoir terminé le programme intensif, les participants entament une recherche autonome d'emploi jusqu'à ce qu'ils décrochent un nouveau poste. Pendant cette période, **l'équipe de soutien à la réussite** reste en contact avec les participants pour faire le point sur les progrès accomplis. Parallèlement, Palette Skills propose des activités ponctuelles de réseautage ou des ateliers supplémentaires afin de continuer à soutenir les participants dans leur développement de carrière.



Amélioration de l'expérience SalesCamp : L'ajout de l'équipe de soutien à la réussite

Au fil des nombreuses éditions du programme SalesCamp, un constat s'est imposé : la relation entre le personnel du SalesCamp et les participants jouait un rôle clé dans le succès de leur recherche d'emploi. Afin de garantir aux participants tout le soutien dont ils ont besoin, nous avons instauré une équipe de soutien à la réussite. Cette équipe apporte un soutien global aux participants afin de s'assurer de leur réussite et de leur bien-être.

Les membres de l'équipe coordonnent les services de soutien, répondent aux besoins propres au programme et mettent les participants en contact avec les ressources nécessaires pour améliorer leur employabilité. Ils effectuent également des suivis réguliers avec les participants pour s'assurer de leur engagement et stimuler leur motivation, et restent en contact avec eux après le programme pour faciliter la transition vers une démarche autonome de recherche d'emploi.

Grâce à ses interactions permanentes avec les participants, l'équipe de soutien à la réussite nous tient informés de leurs difficultés et de leurs réussites, notamment en recueillant des données probantes sur le placement.

Les retombées du SalesCamp

Si Palette Skills a créé SalesCamp, c'est parce qu'une approche du perfectionnement des compétences dirigée par l'employeur peut jouer un rôle décisif dans l'acquisition de talents. Simultanément, nos recherches ont démontré que cette approche fonctionne mieux lorsqu'elle est combinée à un accent mis sur le développement technique et professionnel, ainsi qu'à un soutien solide en matière de placement qui profite aux participants. Pour les employeurs, la réussite passe par la mise en relation avec un bassin de talents qualifiés répondant à leurs besoins en matière de talents.

«Je suis moi-même un fervent partisan de l'approche "sautez et apprenez à nager", puisqu'elle m'a si bien servi dans la vie. Cela dit, j'ai trouvé que les journées de préparation aux entretiens d'embauche et de réseautage constituaient l'un des volets les plus intéressants du programme.»

– SalesCamp participant

Par ces simples indicateurs, SalesCamp a démontré avec succès que le perfectionnement des compétences dirigé par l'employeur, combiné à un solide soutien au placement, peut conduire à des transitions de carrière, aider les employeurs à recruter les talents dont ils ont besoin et contribuer à révéler le potentiel de candidats issus de bassins de talents non traditionnels.

Dès ses premières cohortes pilotes et ce, jusqu'aux cohortes les plus récentes, SalesCamp a connu un énorme succès. Depuis 2019:

+ de 500

demandeurs d'emploi ont acquis de nouvelles compétences

avec un taux d'offre d'emploi

> 85%

À l'issue du programme:

90%

des participants se déclarent confiants ou très confiants dans la conduite d'un changement de carrière

> 30%

d'entre eux ont obtenu une promotion dans les 18 mois suivant la fin du SalesCamp

De plus, nous avons accompagné des participants issus de divers milieux dans leur transition de carrière. Au cours de la dernière année seulement:

39%

étant des femmes

65%

étant racisés

23%

étant des personnes nouvellement arrivées au Canada

Palette Skills continue de développer ses guides et outils d'apprentissage qui soutiennent les prestataires de formation dans la conception et la mise en œuvre de programmes de perfectionnement des compétences axés sur la demande.

Nous serions ravis de partager les mises à jour et de connaître vos idées sur les ressources que vous aimeriez voir apparaître à l'avenir. Remplissez le formulaire ci-dessous pour rester informé et nous faire part de vos suggestions.

Rester au courant

