

**Axé sur la demande**

**Mise en oeuvre  
rapide**

**Dirigé par  
l'employeur**

# 6 principes

de notre modèle de perfectionnement  
des compétences

**Intégré à  
l'industrie**

**Recrutement axé  
sur le potentiel**

**Soutien au placement**

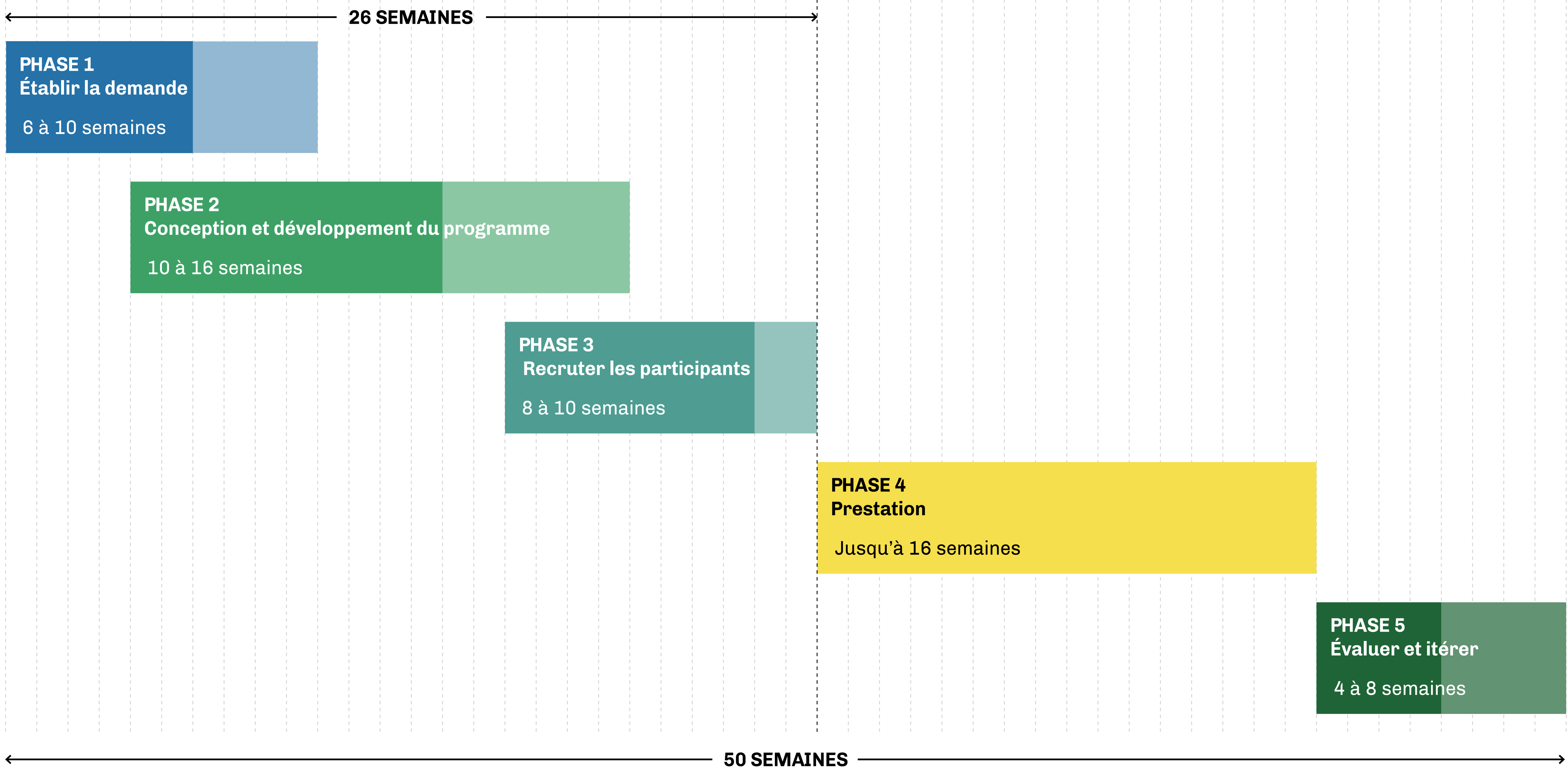
# Modèle de conception et de prestation rapides

Les programmes de perfectionnement doivent être conçus et mis en œuvre le plus rapidement possible. Ils doivent être lancés dans les **six mois** suivant la réception du financement et mis en œuvre dans un délai maximal de **16 semaines**.

Une conception et une mise en œuvre rapides garantissent que les programmes répondent aux besoins actuels des employeurs et que les demandeurs d'emploi peuvent accéder rapidement à un nouvel emploi.

Pour une conception rapide, les phases de conception du programme ne se déroulent pas toujours de manière linéaire. Certaines se chevauchent et d'autres peuvent commencer avant que vous n'ayez achevé la phase précédente, une fois que vous disposez des informations nécessaires.

# Rapid Design Timeline Overview



# Établir la demande

**Délai: 6 à 10 semaines**  
(simultanément à la phase 2)

## Activités:

- Réaliser des examens documentaires pour comprendre le paysage de l'infrastructure existante (membres, association d'employeurs, canaux d'approvisionnement, prestataires de formation, etc.) et les lacunes en matière de talents et les défis sectoriels documentés.
- Identifier et établir des relations avec les employeurs et les associations représentatives de l'industrie.
- Organiser des entretiens ou des tables rondes avec les employeurs pour comprendre leurs défis, leurs processus de recrutement et leurs besoins en matière de talents.
- Analyser les réponses afin d'identifier comment leurs défis peuvent être relevés grâce à un programme de perfectionnement des compétences.
- Confirmer les groupes d'emplois pour les programmes de perfectionnement des compétences.



# Conception et développement du programme

Délai: 10 à 16 semaines  
(chevauchement partiel avec la 3ème phase)

## Activités:

- Réengager les employeurs afin d'identifier les thèmes du programme, les exigences en matière d'apprentissage et les activités nécessaires pour donner aux employeurs l'assurance que le participant possède ce dont ils ont besoin.
- Consolider les résultats et rédiger une esquisse du programme axé sur les compétences techniques et professionnelles. Valider avec les employeurs et réviser si nécessaire.
- Développer des activités d'apprentissage expérientiel et intégrées à l'industrie.
- Concevoir le programme d'aide au placement et d'autres activités qui mettent directement en relation les employeurs et les participants.
- Trouver des animateurs de cours et des employeurs pour participer au programme.



## Recruter les participants

Délai: 8 à 10 semaines

(chevauchement partiel avec la 2ème phase)

### Activités:

- Sur la base de l'engagement de l'employeur, définissez votre vivier de talents.
- Élaborer un processus de candidature et des méthodes d'évaluation qui mettent l'accent sur le potentiel grâce à des compétences transférables et à l'alignement des candidats sur les objectifs du programme (formulaire de candidature, questions d'entretien, rubriques d'entretien).
- Élaborer des stratégies de recrutement (partenariats, publicité directe ciblée) et des supports marketing.
- Ouvrir le portail de candidature et recruter activement.
- Examiner les candidatures, interviewer les participants et envoyer les offres.



# Prestation

Délai: Jusqu'à 16 semaines

## Activités:

- Accueillir et intégrer les participants.
- Collecter des données de base par le biais d'enquêtes d'admission.
- Fournir des formations techniques et professionnelles.
- Apporter du soutien au placement (examen de curriculum vitae, aide à la candidature et à l'entretien, événements de réseautage).
- Suivre les progrès en matière de placement et recueillir les résultats des participants post-programme (jusqu'à 6 mois de la date de fin du programme).



# Évaluer et itérer

Délai: 4 à 8 semaines

## Activités:

- Recueillir l'avis des participants par le biais d'enquêtes et d'entretiens postérieurs au programme.
- Recueillir l'avis des employeurs par le biais d'enquêtes et d'entretiens postérieurs au programme.
- Continuer à suivre les progrès en matière de placement (jusqu'à 6 mois de la date de fin du programme).
- Analyser les réponses par rapport aux résultats clés et identifier les thèmes communs.
- Appliquer les résultats à la prochaine cohorte du programme.

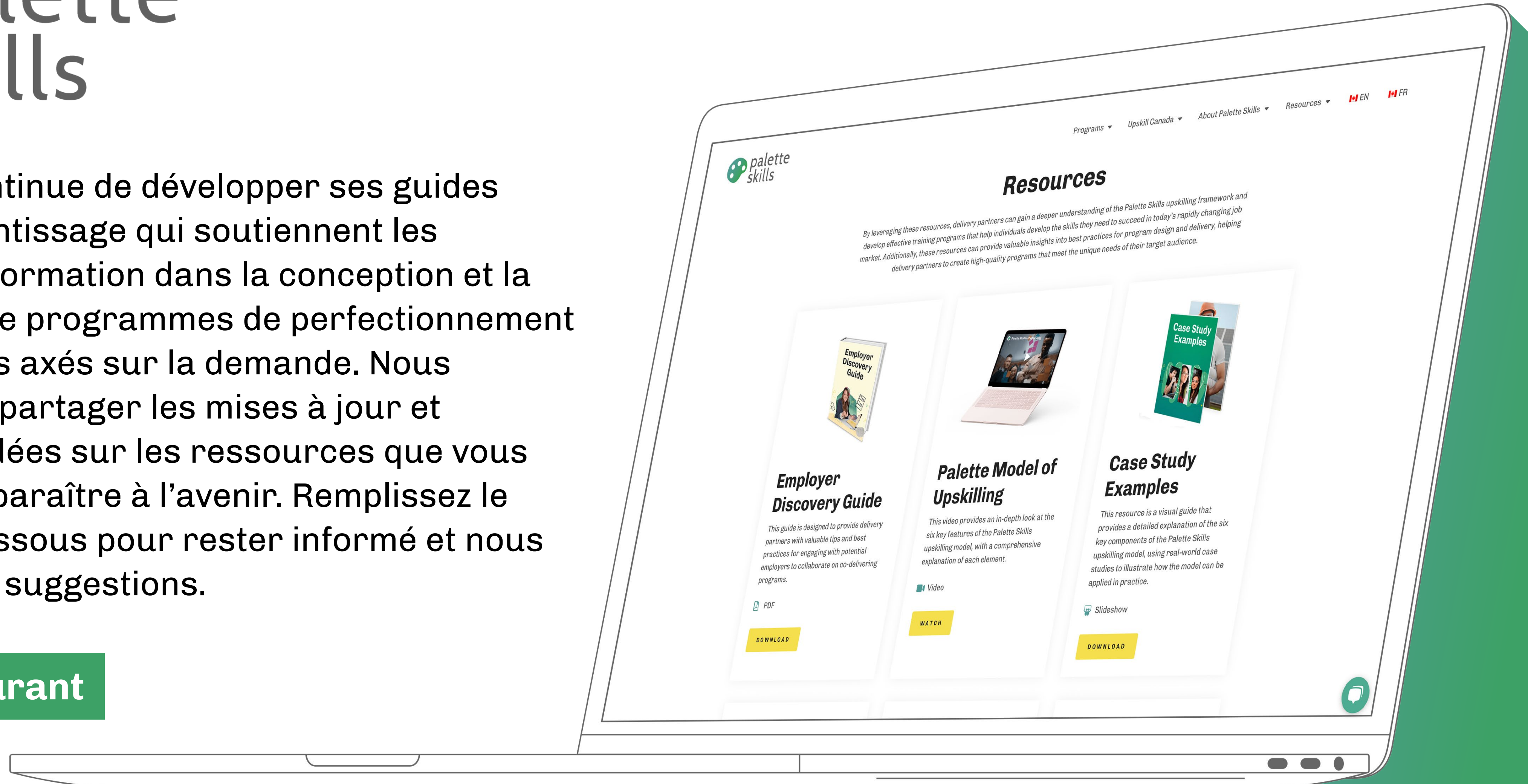






Palette Skills continue de développer ses guides et outils d'apprentissage qui soutiennent les prestataires de formation dans la conception et la mise en œuvre de programmes de perfectionnement des compétences axés sur la demande. Nous serions ravis de partager les mises à jour et d'entendre vos idées 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**



Funded by the Government of Canada.  
Financé par le gouvernement du Canada.

