

Conception dirigée par l'employeur



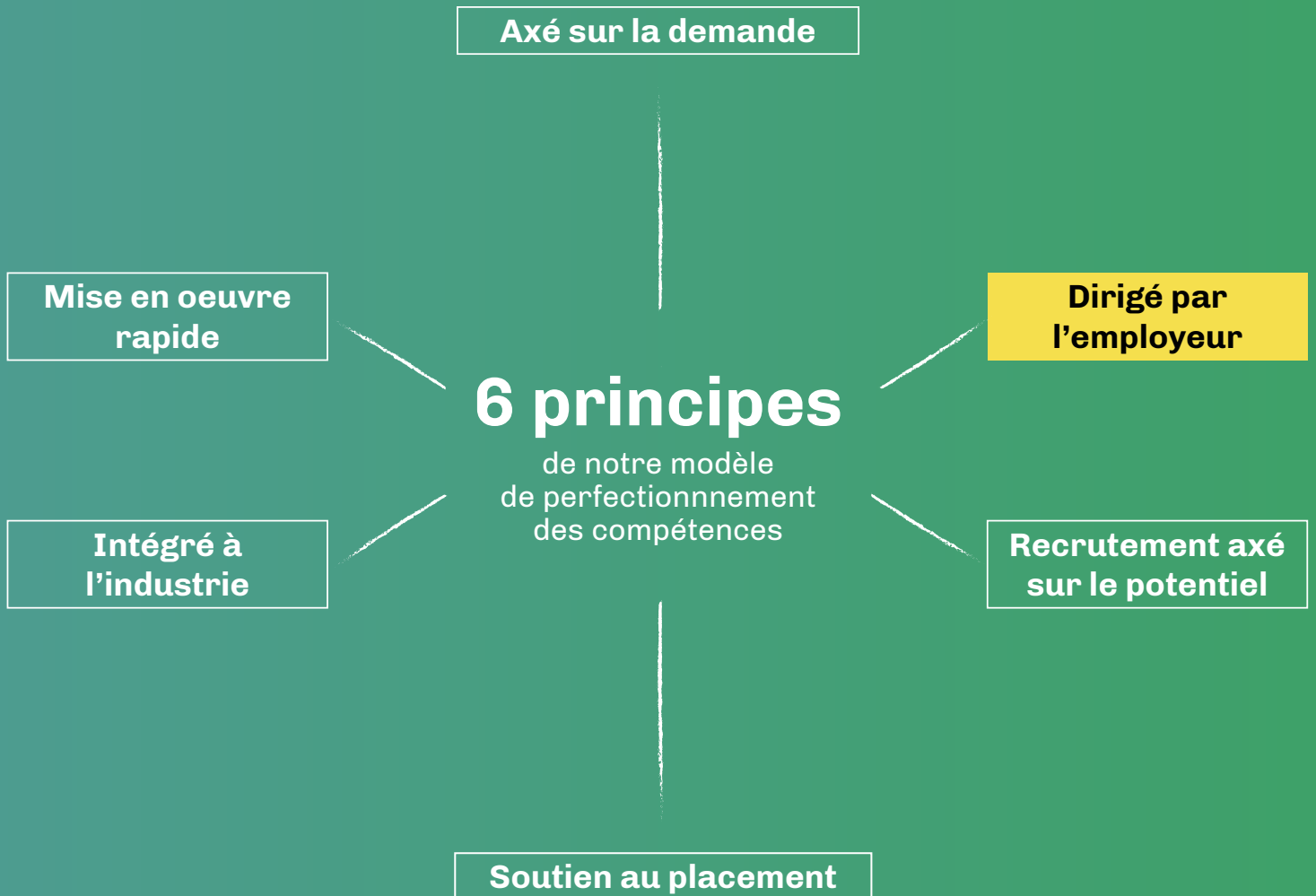


Table des matières

1. Conception dirigée par l'employeur	2
2. Création du produit	3
a. Étude de marché et validation	3
b. Concevoir et développer le produit ou le prototype	3
c. Boucles de rétroaction	6
3. La (pas si) grande question	7

Conception dirigée par l'employeur

Ce guide présente les idées clés liées à la conception dirigée par l'employeur, qui implique une collaboration avec les employeurs pour créer un programme de perfectionnement qui réponde aux demandes et aux besoins de l'industrie.

Si vous lancez un nouveau programme, vous avez déjà mené une phase de découverte des employeurs afin de déterminer les besoins de l'industrie et d'identifier les professions et les compétences les plus demandées.

Voici un bref aperçu de la phase initiale de découverte de l'employeur :

Récapitulation du Guide de découverte de l'employeur

Précédemment, dans le Guide de découverte de l'employeur, nous avons mis l'accent sur la nécessité de veiller à ce que les programmes de développement des compétences soient, dès le départ, axés sur la demande et dirigés par les employeurs. Il est important de consacrer beaucoup d'efforts et de temps à la collecte de recherches et d'informations auprès des

employeurs ciblés avant de concevoir votre programme, afin de guider votre sélection d'un domaine de valorisation.

Vous trouverez ci-dessous un résumé des principales étapes et des enseignements tirés du Guide de découverte de l'employeur.

Récapitulation des étapes :

1. Identifier 5 à 10 employeurs dans la région et le secteur ciblés par le biais de recherches, de sites d'emploi, d'associations industrielles et de réseaux personnels.
2. Contacter les employeurs en expliquant clairement l'objectif et en confirmant leur intérêt.
3. Mener des entretiens préliminaires pour comprendre les besoins de l'employeur cible.
 - environnement opérationnel
 - défis en matière de talents
 - processus d'embauche
 - les normes utilisées pour l'évaluation des candidats
4. Abordez les entretiens avec curiosité, écoutez activement et soyez ouvert à l'exploration de domaines importants. open to exploring important areas.

En suivant ces étapes, vous comprendrez les besoins actuels et futurs en matière de recrutement, les défis associés à la recherche et à l'acquisition de nouveaux talents, et ce à quoi ressemble le succès en matière d'acquisition de talents.



Le *Guide de la conception dirigée par l'employeur* ci-dessous est l'étape qui suit la phase initiale de découverte des employeurs et vous permettra d'exploiter les informations recueillies pour concevoir des programmes de qualification adaptés aux besoins des employeurs.

1. L'approche de la conception de produits

Les programmes de perfectionnement des compétences peuvent être conçus de différentes manières. La conception peut être basée sur l'objectif de maîtrise d'un ensemble de compétences considérées comme vitales sur la base d'un cadre de compétences ; elle peut être conçue selon une approche axée sur l'humain, en partant de l'apprenant et de ses besoins ; ou elle peut placer les employeurs au centre du processus de conception afin de créer un programme qui débouchera sur des talents qu'ils voudront embaucher.

Le modèle de Palette Skills pour le développement des compétences suit une approche de conception dirigée par l'employeur. Cette approche est similaire à la réflexion sur la conception et au développement de la clientèle, deux approches utilisées pour développer de nouveaux produits innovants. Ce que toutes ces approches ont en commun, c'est qu'elles ne partent pas d'une idée de produit ou de programme - elles partent d'un désir de comprendre le problème d'un client et de faire preuve d'empathie à son égard. Dans le cas de perfectionnement des compétences, le client est l'employeur et son problème est une pénurie de talents.

Les concepteurs de produits se concentrent sur l'adéquation produit-marché afin de s'assurer qu'un nouveau produit gagne en popularité rapidement

après son lancement sur un marché. On parle d'adéquation produit-marché lorsque le produit que vous créez est si bien aligné sur les besoins de votre marché cible que son achat est une évidence pour le client. L'objectif d'une approche dirigée par l'employeur lors de la conception de programmes de perfectionnement des compétences est de vous aider à obtenir une adéquation produit-marché entre votre programme et les besoins d'embauche des employeurs.

Si vous parvenez à adapter le produit au marché dès la phase de conception, il sera plus facile de trouver un emploi à la fin du programme. En procédant de la sorte, vous préparez les participants à évoluer sans heurt vers les postes que les employeurs cherchent à pourvoir, et les employeurs s'impliquent dans le processus puisqu'ils ont été associés à sa conception.

2. Création du produit

Ainsi, en comprenant ce qu'est une approche de conception de produit, comment cela se rapporte-t-il à une conception dirigée par l'employeur ? La conception dirigée par l'employeur fonctionne de la même manière que l'approche de la conception de produit, étape par étape. Elle utilise trois étapes/ principes fondamentaux :

- a. Étude de marché et validation
- b. Concevoir et développer le produit ou le prototype
- c. Boucles de rétroaction

En exploitant ce cadre de conception, vous devriez faire appel à des employeurs pour vous aider à concevoir le programme et, en fin de compte, collaborer avec vous à sa mise en œuvre.

Voici un aperçu des étapes nécessaires à la mise en œuvre d'une conception dirigée par l'employeur :

a. Étude de marché et validation

Au début du processus de conception et de développement du produit, il est essentiel d'examiner le paysage et d'identifier les employeurs clés qui peuvent donner leur avis sur les éléments du programme, aider à concevoir les exigences et la structure de l'apprentissage et valider le programme. Pour s'assurer que votre programme répond aux besoins des employeurs, il est préférable de les impliquer dès le départ. Pour une analyse plus approfondie du processus initial de découverte des employeurs et d'étude de marché, consultez notre [Guide de découverte de l'employeur](#). À ce stade, l'objectif est de recueillir des informations de qualité plutôt que de quantité. Deux ou trois employeurs

pleinement impliqués vous donneront plus d'informations que dix employeurs semi-intéressés.

b. Concevoir et développer le produit ou le prototype

La conception et le développement du produit commencent une fois que vous avez eu des discussions avec les employeurs et que vous avez acquis une idée de leurs besoins, de leurs craintes et de leurs qualifications. Il est alors temps de créer un PMV (Produit Minimum Viable). Dans ce cas, le PMV est un squelette de la structure du programme et des exigences en matière d'apprentissage.

En fin de compte, le PMV sera utilisé pour tester votre programme en collaboration avec l'employeur afin d'en garantir l'efficacité. Vous pouvez, et vous le ferez probablement, procéder à des ajustements en cours de route, mais il est important de disposer d'un programme de base pour travailler.

Construire le produit minimum viable

Pour construire le PMV, il faut prendre en compte les connaissances acquises auprès des employeurs et les traduire en composantes essentielles du programme de perfectionnement des compétences. Cela comprend les compétences professionnelles et techniques que les participants apprendront (les exigences d'apprentissage), le temps alloué à différents sujets, la manière dont le programme sera dispensé, et comment les participants démontreront leurs compétences.

Ces informations proviendront directement des questions posées aux employeurs à ce stade. Le tableau ci-dessous montre comment les questions spécifiques alimentent directement les différentes composantes du programme :

Question	Composante pertinente du programme ou exigence d'apprentissage
<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les sujets qu'il est essentiel d'inclure dans le programme ? • Quelles compétences les candidats doivent-ils posséder ? • Quelles compétences sont bonnes à avoir ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les sujets et les compétences nécessaires à couvrir dans le programme. • Informer sur le développement de la réserve de talents.
<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les défis auxquels votre entreprise sera confrontée au cours des cinq prochaines années ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre les préoccupations futures en matière de compétences à intégrer dans le programme. • Concevoir des projets interactifs et des études de cas qui démontrent aux employeurs la capacité des participants à résoudre leurs problèmes.
<ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les tâches les plus courantes ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir des projets et des activités qui simulent des tâches courantes afin de fournir un apprentissage pratique et expérientiel. • Informer le développement du viver de talents
<ul style="list-style-type: none"> • En quoi selon vous les nouvelles recrues ont besoin d'aide ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les compétences générales et techniques qui devraient être enseignées dans le cadre du programme.
<ul style="list-style-type: none"> • À votre avis, qu'est-ce qui a fait échouer les recrutements précédents ? • Qu'est-ce qui fait qu'il s'agit automatiquement d'un oui ou d'un non ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les compétences générales et techniques qui devraient être enseignées dans le cadre du programme. • Identifier le soutien à la préparation à l'emploi et à la planification de carrière qui devrait faire partie du programme. • Informer les stratégies de développement et de recrutement du viver de talents.

Après avoir analysé ces réponses, vous pouvez suivre les étapes suivantes pour organiser votre PMV et créer un cadre pour la structure de votre programme :

- 1 Rédiger des objectifs de cours clairs :**
Collaborer avec des experts pour définir des objectifs d'apprentissage spécifiques et mesurables alignés sur les demandes de l'industrie et collaborer avec d'autres experts si nécessaire.
 - 2 Définir les sous-thèmes :**
Organiser le contenu en sous-thèmes logiques qui s'appuient sur les concepts fondamentaux et soutiennent les résultats du cours. Inclure des études de cas et des exercices pratiques pour permettre aux participants de mieux comprendre chaque sous-thème, le cas échéant.
 - 3 Déterminer le format, les heures et les évaluations :**
Choisir un format de formation (en personne, hybride ou en ligne) et allouer des heures à chaque sous-thème. Développer des évaluations formatives et sommatives pour évaluer les progrès des participants et leurs compétences professionnelles de manière efficace et efficiente.
 - 4 Intégrer des projets pratiques :**
Renforcer l'apprentissage avec des projets réels intégrés à l'industrie (créés en collaboration avec les employeurs) afin de fournir des expériences pratiques et des liens avec l'industrie.
 - 5 Tenir compte du calendrier et des critères de recrutement :**
S'adapter aux cycles de recrutement de l'industrie et à la disponibilité des participants. Établir des critères de recrutement clairs et objectifs pour la sélection de candidats viables.
 - 6 Mettre l'accent sur les compétences spécifiques à l'emploi :**
Adapter le programme d'études pour mettre l'accent sur les compétences spécifiques aux emplois en demande, en se basant sur la découverte des employeurs, les études de marché et les tendances de l'industrie.
- En suivant ces étapes concises, vous créez un programme de perfectionnement bien structuré et adapté à l'industrie, qui répondra aux besoins des employeurs et placera les futurs participants sur la voie de la réussite.



c. Boucles de rétroaction

Une fois que vous avez créé votre PMV, l'étape suivante consiste à le présenter aux employeurs pour obtenir leurs commentaires. Les questions que vous pouvez poser vous permettront de savoir si le programme répond à leurs besoins :

- Quels sont les éléments de ce concept de programme qui trouvent un écho ?
- Quelles sont les pièces manquantes ?
- Quelles sont les parties qui vous enthousiasment le plus ?
- Y a-t-il quelque chose d'inutile ?
- Embaucheriez-vous dans le cadre de ce programme ?
 - Si oui, pourquoi ?
 - Si ce n'est pas le cas, pourquoi ?

Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive de questions ; chaque interaction avec l'employeur donnera probablement lieu à des questions adaptées à ce contexte spécifique. L'important est que les questions soient posées. Le fait de demander un retour d'information à ce stade vous préparera à une réussite à long terme, en veillant à ce que le programme inclue ce que les employeurs recherchent afin que les participants soient prêts à se lancer dans la vie active une fois qu'ils auront terminé le programme. Vous devez également vous demander à quels autres moments vous souhaitez relancer les employeurs pour obtenir un retour d'information sur le programme, étant donné que l'économie évolue constamment et que leurs besoins changeront également.



3. La (pas si) grande question :

Enfin, il est temps de formaliser la relation entre votre organisation et l'employeur. Cela peut sembler une lourde tâche pour l'employeur. Pourtant, après avoir franchi toutes les étapes ci dessus, vous aurez développé un niveau de confiance plus organique, donnant à l'employeur le sentiment de sécurité nécessaire pour s'engager à long terme dans le programme.

Comment faire la (pas si) grande demande ? Les questions nécessaires sont plus simples qu'il n'y paraît :

How do you make the (not so) big ask? Well, the necessary questions are more straightforward than you'd think:

- Demandez à formaliser la relation afin de continuer à travailler ensemble sur la conception et la mise en œuvre du programme.
- Demandez à continuer à recevoir des informations en retour sur le programme au fur et à mesure qu'il évolue et qu'il est affiné.
- Demandez-leur s'ils seraient prêts à assister à des journées de mise en réseau ou à participer à des activités intégrées à l'industrie pendant la durée du programme.
- Demandez-leur s'ils sont disposés à partager les offres d'emploi directement avec vous et les participants au programme.

Bien que vous puissiez hésiter à demander à un employeur de continuer à s'engager et à consacrer du temps, n'oubliez pas les avantages qu'il retirera d'un programme adapté à ses besoins. Par exemple, vous pouvez lui demander s'il souhaite continuer à soutenir le programme tout en soulignant certains des avantages qu'il en retire : un accès rapide à des talents qualifiés. Grâce à ces interactions, vous construisez une relation réciproque et vous devez le souligner à chaque étape.



En fin de compte, les programmes de renforcement des compétences axés sur la transition des talents vers de nouvelles carrières seront plus efficaces s'ils appliquent une approche de conception dirigée par l'employeur. Lorsque les besoins des employeurs sont au centre du processus de conception, les participants sont prêts à acquérir les compétences dont les employeurs ont besoin.



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

