



May 11, 2023 | 12:00pm to 1:00pm ET  
11 mai 2023 | 12h00 à 13h00 HE

# Conversations to Connections

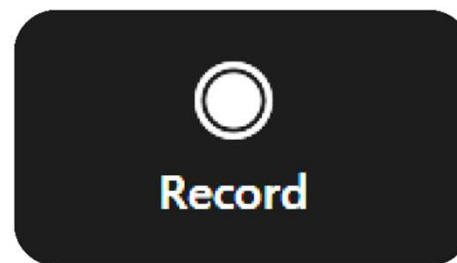
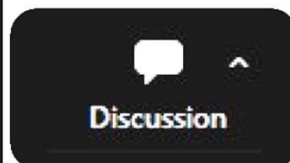
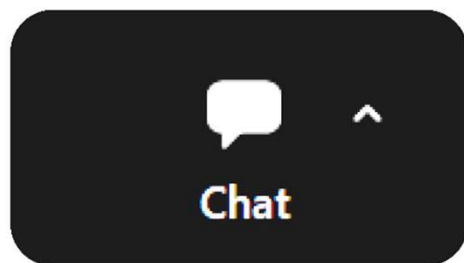
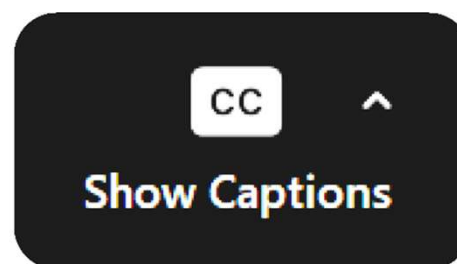
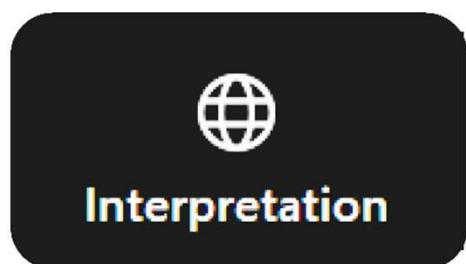
*Insights and Perspectives from the Canadian Skills and Workforce Development Community*

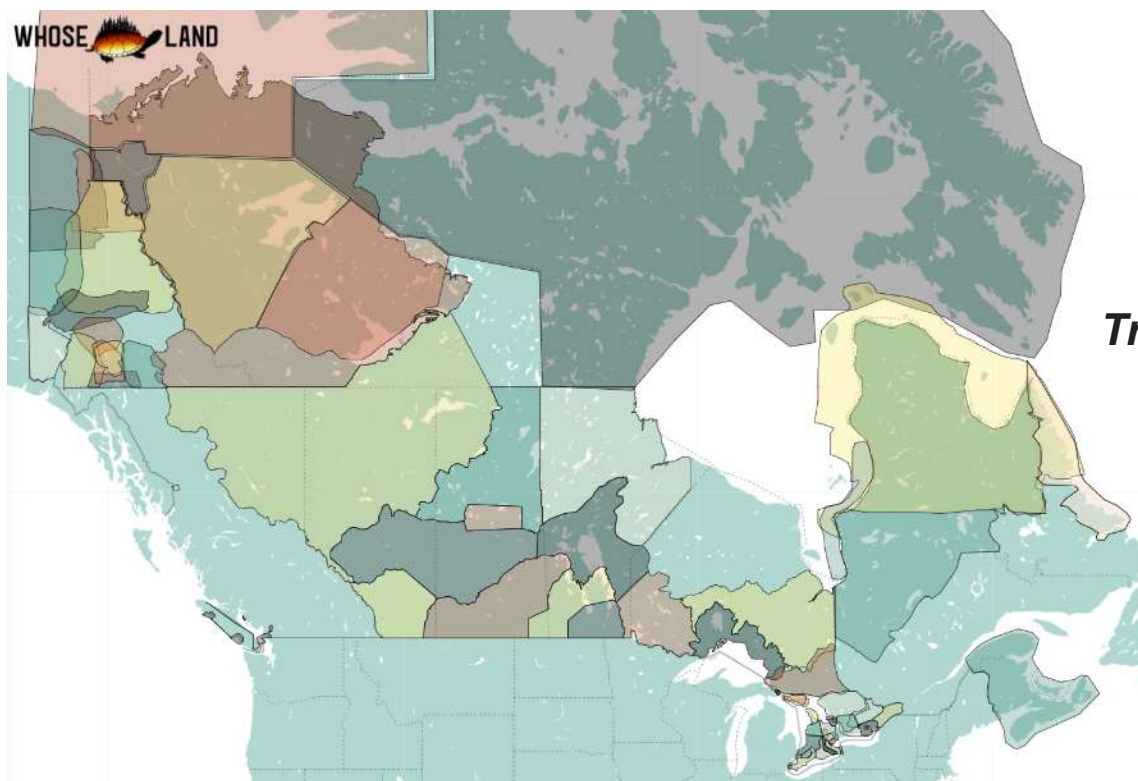
# Conversations aux Connexions

*Perspectives de la communauté canadienne du développement des compétences et de la main-d'œuvre*



# Outils techniques pour ZOOM





# Reconnaissance territoriale

---

# Événement interactif



Visiter [Slido.com](https://www.slido.com)

Saisir le code

Joining as a participant?

# 5 1 1 2 0 2 3

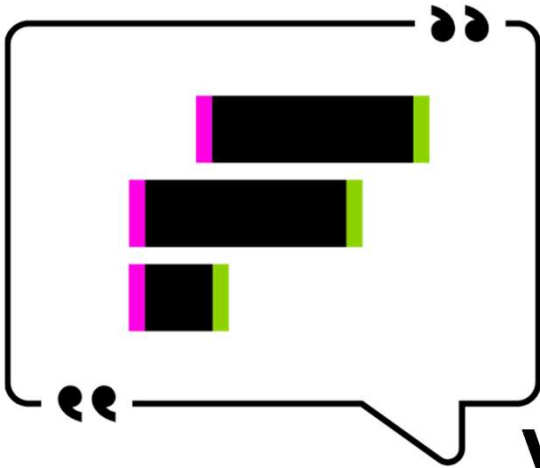


OU Scanner le code

QR



OU Partager à l'aide de la messagerie



**Veillez indiquer votre nom,  
votre organisation et votre  
lieu de travail.**

① Lancer la présentation pour afficher les résultats du sondage sur cette diapositive.



## Meghan E. Realesmith, Ph. D.

*Coordinatrice de l'engagement communautaire bilingue*

✉ [mereale@yorku.ca](mailto:mereale@yorku.ca)

RESEARCH  
**IMPACT**  
CANADA | RÉSEAU **IMPACT**  
RECHERCHE  
CANADA

- Organisation pancanadienne bilingue composée de 27 établissements universitaires membres
- Appui à une communauté de pratique florissante pour la mobilisation des connaissances

- Organisation pancanadienne inclusive
- Vise à renforcer l'écosystème de la main-d'œuvre et du développement des compétences au Canada en favorisant des approches plus flexibles et réactives en matière de développement des compétences et de formation pour l'emploi

**Depuis 2020 :**  
Partenariat pour soutenir et favoriser la croissance  
de la communauté de pratique du CCF

# Conversations aux Connexions (C-aux-C)

---

## Raison d'être

- Apprendre des praticiens du secteur du développement des compétences et de la main-d'œuvre
- Quels sont leurs réussites et leurs défis au quotidien?
- Quels outils ou ressources pourraient aider les praticiens à optimiser leur travail?
- Quelles sont les connaissances ou l'expertise qu'ils aimeraient transmettre aux autres praticiens?

## Buts

- Prendre connaissance, auprès des praticiens du secteur du développement des compétences et de la main-d'œuvre, des besoins qui ne sont pas pris en charge
- Découvrir les moyens que les praticiens souhaiteraient mettre en œuvre pour combler ces lacunes



# C-aux-C : août 2022 – mars 2023

Gestionnaire Coordinatrices de l'engagement communautaire



**Trudy  
Button**



**Marie  
Page**

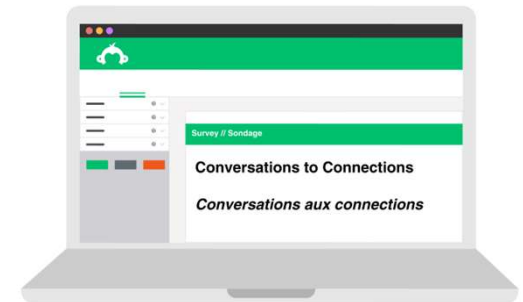


**Crystal  
Olson**

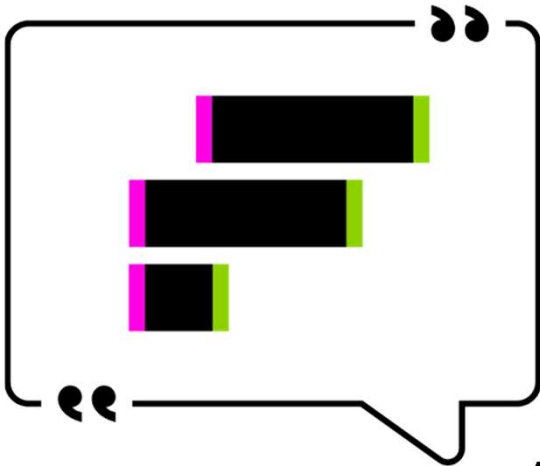


**Meghan  
Realesmith**

Conversation individuelle ou en groupe avec un membre de l'équipe d'engagement communautaire de RIRC  
(30, 45, ou 60 minutes)



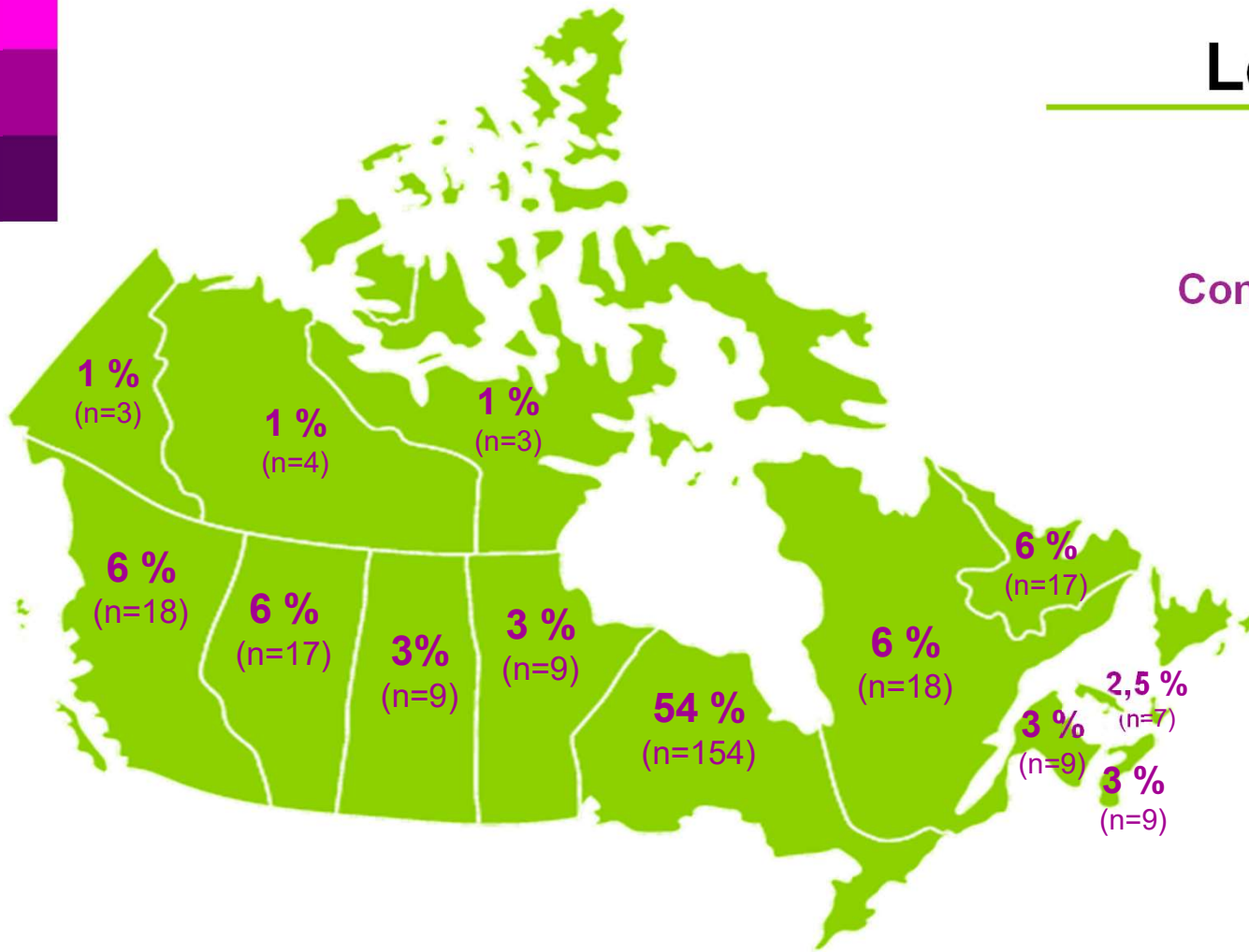
Sondage anonyme en ligne



## **Avez-vous participé à une conversation ou à un sondage C-aux-C?**

① Lancer la présentation pour afficher les résultats du sondage sur cette diapositive.

# Les participants



Conversations individuelles  
et en groupe

141

Sondages remplis


147

288

Praticiens

# Les participants


## Top 3 groupes sectoriels


 **58 % (n=158)**  
*Employeurs et fournisseurs de formation professionnelle*

 **36 % (n=98)**  
*Groupes sectoriels, d'entreprises ou de travailleurs*

 **10 % (n=27)**  
*Chercheurs*

## Top 3 domaines d'activité

 **39 % (n=106)**  
*Organisme d'aide à l'emploi et à la formation professionnelle*

 **22 % (n=60)**  
*Organisme de services sociaux et communautaires*

 **9 % (n=24)**  
*Établissement postsecondaire*

# Les participants

## Top 3 rôles professionnels



**32 % (n=87)**  
*Haute direction*



**26 % (n=70)**  
*Gestion*



**21 % (n=56)**  
*Formation de la main-d'œuvre/  
développement des compétences*



**41 % (n=118)**  
**Travailleurs de première ligne**

# Échantillon diversifié de praticiens

---

*Francophones*

**10 % (n=28)**

*Offrant un soutien aux communautés autochtones*

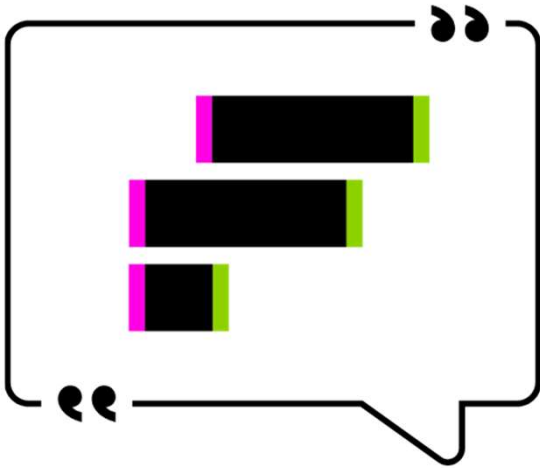
**7 % (n=19)**

*Offrant un soutien aux communautés rurales ou éloignées*

**43 % (n=124)**

*Offrant un soutien aux communautés mal desservies*

**22 % (n=63)**



**Auquel de ces groupes estimez-vous appartenir?  
Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.**

① Lancer la présentation pour afficher les résultats du sondage sur cette diapositive.

# Collaboration et partenariat : le « pourquoi »

Des personnes, des organisations et des réseaux qui œuvrent en faveur de valeurs et d'une mission communes, en particulier le soutien à une population diversifiée.

## La plupart des liens sont établis avec :

- Organisations de services sociaux et communautaires
- Organisations de développement économique
- Services éducatifs
- Chercheurs sur le marché du travail
- Associations sectorielles locales
- Entreprises locales
- Agences gouvernementales



**Régions  
rurales**  
Collaborations  
locales



**Régions  
urbaines**  
Collaborations  
régionales et  
provinciales  
\*Québec

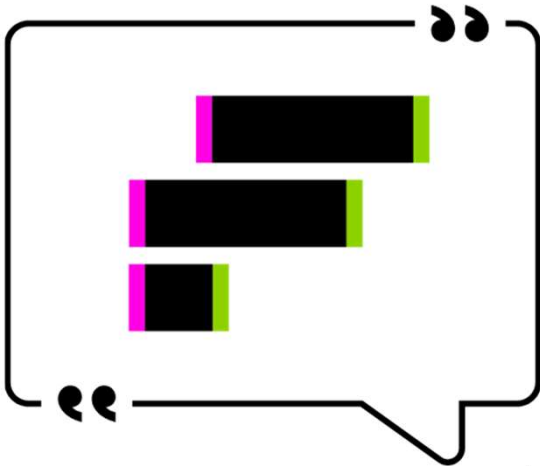


## Collaboration et partenariat : le « pourquoi »

Échange de bonnes pratiques, partage de connaissances, d'informations, de ressources et d'idées, financement partagé et prestation de services.

- ***Favorise la sensibilisation*** aux programmes et aux événements
- ***Aide les praticiens à mieux comprendre les ressources et les services disponibles***
- ***Permet de fournir des ressources au personnel et aux clients tout en réduisant les coûts***

Cela nous a permis d'amorcer un dialogue avec des praticiens aux vues similaires et de discuter des défis et des points forts de nos programmes.



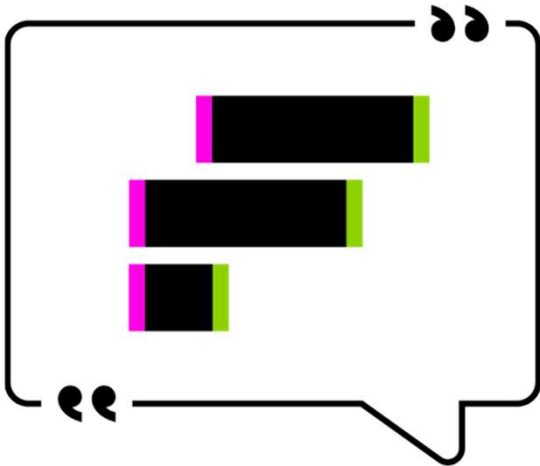
**Pourquoi établissez-vous des liens ?  
Quels sont les avantages de vos  
partenariats ?**

① Lancer la présentation pour afficher les résultats du sondage sur cette diapositive.

# Collaboration et partenariat : défis

- **Établir et maintenir des relations solides** est un défi majeur pour les praticiens, en particulier dans les *organisations qui manquent de personnel*
- **Difficulté d'instaurer la confiance nécessaire pour établir des relations solides amplifiée par la communication virtuelle**
- **Crainte du vol d'idées et du mauvais usage d'investissements**
- **Obstacles stratégiques et compétitivité**

La compétitivité a tendance à affaiblir la collaboration; chacun soumet sa propre proposition, chacun a ses propres idées, **ce qui rend la collaboration difficile.**



**Quels sont les défis auxquels vous ou votre organisation avez fait face au moment d'établir de nouveaux partenariats?**

① Lancer la présentation pour afficher les résultats du sondage sur cette diapositive.

# Défis

---

## 4 défis communs

- 1) Financement
- 2) Recrutement et fidélisation du personnel
- 3) Soutien aux nouveaux arrivants
- 4) Soutien aux employeurs



## Défis géographiques et démographiques

## Défis communs : financement

- **Obstacles à l'accès au financement et contraintes bureaucratiques**
- **Manque de ressources et de capacités** pour présenter des demandes de financement = communautés mal desservies
- **Cycles de financement courts** susceptibles d'être trop restrictifs
- **Possibilités restreintes en termes de portée**

### Il faut :

- Soutenir des approches innovantes et réactives
- Habilitier le secteur à relever des défis importants
- Mettre fin à la concurrence inutile pour les clients et les possibilités de financement

*Les agences et les gouvernements obligent les groupes à se faire concurrence pour obtenir des financements, alors qu'**il serait beaucoup plus bénéfique de soutenir des bourses de collaboration.***

# Défis communs : recrutement et fidélisation du personnel

Le **manque de personnel** entraîne **une perte de connaissances institutionnelles**.

(1) Départs à la retraite (2) Taux de roulement élevé (3) Travailleurs quittant le secteur

- *Personnel cumulant plusieurs fonctions et ayant une charge de travail écrasante*
- Les nouveaux membres du personnel ont **davantage besoin** de formation continue et de mentorat que par le passé.

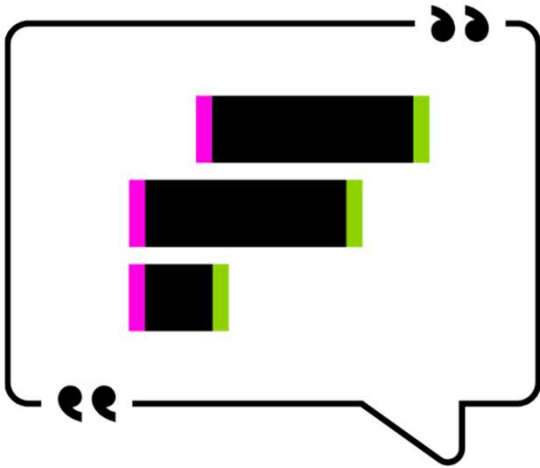
« Avec le roulement de personnel et le départ de nombreux cadres, **la perte de connaissances a des répercussions énormes sur le secteur**. Une fois ces personnes parties, on n'a plus ces liens avec la communauté. »

**Il faut :**

Processus d'intégration normalisés

Programmes de mentorat

Stratégies de transfert des connaissances



**Y a-t-il actuellement des postes non pourvus dans votre organisation?**

① Lancer la présentation pour afficher les résultats du sondage sur cette diapositive.



## Défis communs : Soutien aux nouveaux arrivants

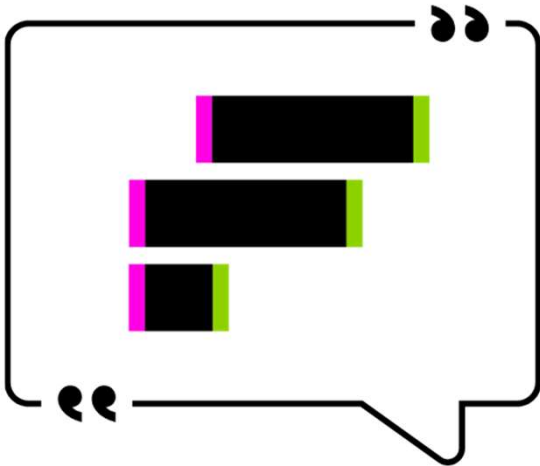
- Défis en matière d'engagement en lien avec la **prestation de services virtuels et les différences culturelles**
- **Manque général d'expertise dans les systèmes et règlements relatifs à l'immigration**
  - Embauche de consultants en immigration ou partenariat avec des organisations d'immigration à but non lucratif
- **Défis pour les employeurs :**
  - Perceptions négatives de l'éthique de travail des nouveaux arrivants
  - Difficulté à promouvoir **l'inclusion sociale** au sein de la communauté et de la main-d'œuvre
  - Idées fausses et manque de clarté concernant les qualifications acquises à l'étranger

“ Une **formation régulière** doit être mise en place pour les personnes au niveau communautaire qui interagissent avec les nouveaux arrivants. ”

## Défis communs : Soutien aux employés

- Les pénuries de main-d'œuvre ont suscité un **changement de pouvoir dans la main-d'œuvre disponible**.
- Les employeurs recherchent un soutien pour pourvoir les postes vacants et favoriser le maintien des effectifs.
- **Les employeurs ont besoin de conseils pour repenser les stratégies d'embauche et de formation professionnelle.**
- **Un changement de culture est nécessaire autour du rôle de l'industrie dans la formation professionnelle.**
- La **collaboration entre le secteur du développement des compétences et de la main-d'œuvre et les employeurs** sera nécessaire pour surmonter les problèmes de personnel et de capacité financière.

Nous avons **deux spécialistes de l'engagement pour l'emploi** qui discutent en permanence avec les employeurs. **Supprimez la paperasserie** et offrez simplement le service —le summum de l'efficacité et de la réactivité.



**Classez les 4 principaux défis communs que nous avons relevés en fonction de leur importance au sein de votre organisation.**

① Lancer la présentation pour afficher les résultats du sondage sur cette diapositive.

# Défis géographiques et démographiques

## Organisations desservant des communautés rurales ou éloignées

- Problèmes de recrutement et de fidélisation accrus
- Défis particuliers en matière d'infrastructure :
  - Technologie et capacité Internet
  - Infrastructures de transport public insuffisantes ou inexistantes

L'un des défis était de dresser l'inventaire de la communauté francophone de la région pour définir les niveaux de service et l'accès aux données/outils pertinents.

La bande passante est si faible dans les communautés que les organisations de services doivent travailler en fonction de la fréquentation scolaire des enfants [...] L'équipement est assez ancien et a un rendement limité.

## Praticiens francophones

- Pas de ressources centralisées en français et peu de possibilités de formation continue
- Difficultés d'accès aux ressources pour leurs clients

# Défis géographiques et démographiques

## Défis liés aux politiques

- Colombie-Britannique
- Provinces des Prairies (Alb., Sask., Man.)
- Centre du Canada (Ont., Qc)

**Manque d'harmonisation des priorités et de la compréhension des besoins de la communauté entre le ministère et les praticiens du secteur**

Compréhension générale des besoins des clients

Besoins de financement

Objectifs des clients

Harmonisation et priorités en matière de formation



# Lacunes en matière de connaissances et de ressources



## 5 grands thèmes :

- 1) Lacunes en matière de connectivité
- 2) Lacunes en matière de connaissances et de politiques dans le domaine de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité
- 3) Lacunes en matière de données et d'informations
- 4) Lacunes dans la formation pour le développement professionnel
- 5) Lacunes dans les outils (pratiques)

# Lacunes en matière de connaissances et de ressources

---

## Lacunes en matière de connectivité

Manque universel de connectivité entre pairs à travers les frontières provinciales et territoriales

### Pourquoi est-ce important pour le secteur?

Les praticiens veulent mieux comprendre ce que font leurs pairs :

- Éliminer tout travail en vase clos qui existe actuellement
- Bâtir des réseaux de collaboration plus solides
- Augmenter les capacités organisationnelles
- Réduire les redondances de services et de recherche dans l'ensemble du secteur

# Lacunes en matière de connaissances et de ressources

---



## Lacunes en matière de connaissances et de politiques dans le domaine de l'inclusion, la diversité, de l'équité et de l'accessibilité (IDEA)

Manque de soutien pratique aux employeurs pour les aider à composer avec les différences culturelles et à nouer des relations avec les populations mal desservies

### Pourquoi est-ce important pour le secteur?

Pour servir au mieux leurs communautés, y compris les populations croissantes de nouveaux arrivants, les praticiens ont besoin :

- Ressources de formation en IDE
- Ressources pour comprendre les politiques d'emploi des nouveaux arrivants
- Ressources pour mieux évaluer les compétences et les diplômes acquis à l'étranger



# Lacunes en matière de connaissances et de ressources

---

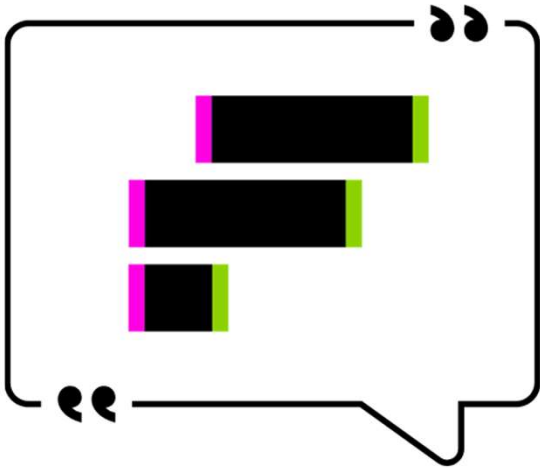
## Lacunes en matières de données et d'informations

Manque dans le partage de données et d'informations pratiques pour les praticiens du développement des compétences et de la main-d'œuvre, y compris l'information sur le marché du travail local, provincial et national

### Pourquoi est-ce important pour le secteur?

Faciliter au mieux la prestation efficace de programmes et de services pour le développement de la main-d'œuvre :

- Surmonter les obstacles relatifs au financement et aux capacités
- Faciliter l'élaboration de programmes et favoriser l'innovation
- Partager les succès, les échecs, les défis et les leçons retenues afin d'accroître l'efficacité et de réduire les redondances
- Accroître la visibilité et la portée du travail effectué dans l'ensemble du secteur



**Quelles sources d'information sur le marché du travail utilisez-vous à l'heure actuelle?**

① Lancer la présentation pour afficher les résultats du sondage sur cette diapositive.

# Lacunes en matière de connaissances et de ressources

---

## Lacunes en matière de formation pour le développement professionnel

Manques importants dans les outils et les ressources de formation pour le développement professionnel dues à un manque d'accès à la formation standardisée, à la formation spécifique au secteur, aux ressources d'intégration et au perfectionnement professionnel pour divers rôles au sein du secteur

### Pourquoi est-ce important pour le secteur?

Contribue à accroître le rendement et la productivité au travail, à augmenter le taux de rétention et à promouvoir l'avancement professionnel :

- Meilleure accessibilité et réduction des obstacles financiers
- Évolution des rôles des travailleurs de première ligne
- Ressources de formation spécifiques à la main-d'œuvre

# Lacunes en matière de connaissances et de ressources

---

## Le manque d'outils (pratiques)

Manque d'outils et de ressources pratiques en libre accès et facilement partageables qui sont spécifiques au secteur

### Pourquoi est-ce important pour le secteur?

Pour faciliter et mieux soutenir leur travail, les praticiens veulent :

- Outils pratiques en libre accès (ex. : boîtes à outils, listes de contrôle et plans d'action)
- Partage de ressources et d'outils innovants avec leurs pairs
- Conseils sur la manière d'utiliser efficacement ces outils dans le cadre de leur travail

# Lacunes en matière de connaissances et de ressources

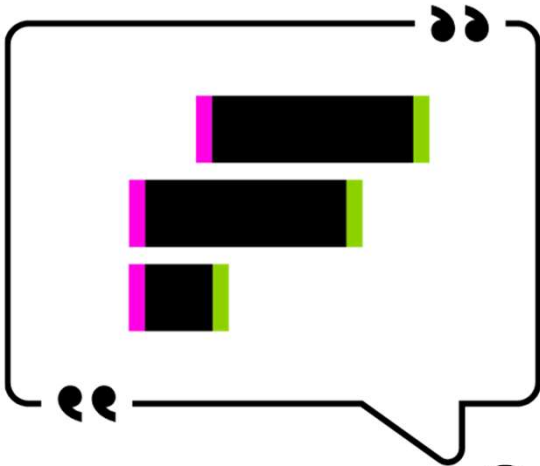
## Le manque d'outils (pratiques)

*Nous avons créé pour ce projet une plateforme en ligne qui s'est prolongée bien après l'arrêt du financement. Elle constitue une **excellente ressource que nous aimerions partager** avec l'ensemble de la communauté des praticiens.*

*Nous avons récemment fait évaluer un projet d'une durée de quatre ans lancé à l'issue d'une consultation avec un praticien.*

*Cette démarche a impressionné l'évaluateur, qui a déclaré qu'elle pourrait être utilisée par d'autres organisations.*

***Nous voulons pouvoir partager ce genre de choses!***



**Quels outils aimeriez-vous avoir dans votre boîte à outils professionnelle?**

① Lancer la présentation pour afficher les résultats du sondage sur cette diapositive.



## Défis du secteur

- Collaboration et partenariat
- Financement
- Fidélisation et recrutement du personnel
- Soutien aux nouveaux arrivants
- Soutien aux employeurs

*\*Praticiens ruraux*

*\*Praticiens francophones*



## Lacunes en matière de connaissances et de ressources

- Lacunes en matière de connectivité
- Lacunes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion
- Lacunes en matière de données et d'informations
- Lacunes dans la formation pour le développement professionnel
- Lacunes dans les outils pratiques

## L'élément « clé » manquant pour les praticiens

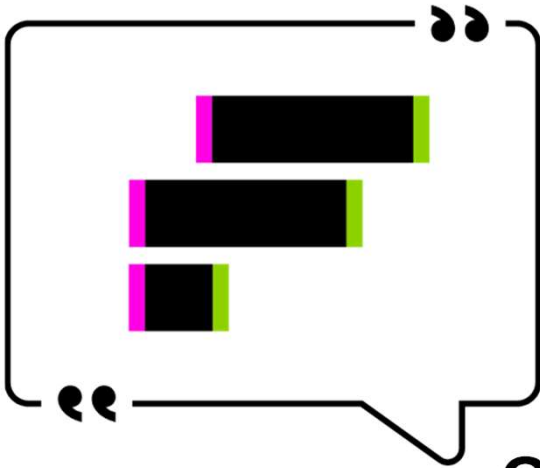
### Base de données centralisée en libre accès

- Inventaire des produits du savoir spécifiques à un secteur
- Ressources de formation et d'apprentissage
- Modèles et outils pratiques
- Répertoire consultable de praticiens pour favoriser l'établissement de relations

Les praticiens veulent une plateforme leur permettant de  
*partager leurs réussites et leurs observations*  
et de discuter de leurs expériences au sein de groupes de pairs.







**Où obtenez-vous de nouveaux outils,  
ressources et informations spécifiques au  
secteur?**

① Lancer la présentation pour afficher les résultats du sondage sur cette diapositive.

# Aller de l'avant : une approche communautaire

Collaboration et engagement pour :

- i. Cerner les défis
- ii. Élaborer des solutions
- iii. Mettre en œuvre des plans d'action

Avantages :

- Répondre aux besoins et aux priorités de la communauté dans les meilleurs délais
- Favoriser les liens et la collaboration
- Promouvoir le partage des connaissances



# Communauté de pratique du Centre des compétences futures



## Sessions du groupe d'apprentissage par les pairs dirigées par des experts du secteur

- Précédent : « In demand SES, Community Engagement, Using Evidence for Impact »
- À venir : « Employee Engagement »

sm0

## Série de webinaires sur la boîte à outils du développement professionnel

- « Building Partnerships and Collaborations, Storytelling for Impact, Mental Health »

## Série « Ignite »

- 15 juin : Des experts interviennent et animent des discussions de groupe

## Événements de réseautage rapide des communautés connectées

- Interactions en petits groupes avec des experts

## Bulletin mensuel « Conversation avec la communauté »



**sm0** If the learning groups need to be translated :

Précédent : Services sociaux et écologiques à la demande, Engagement communautaire, Les données probantes et leur impact

À venir : Engagement des employés

Série Boîtes à outils pour le développement professionnel

Bâtir des partenariats et des collaborations, Communiquer pour créer de l'impact, Santé mentale

stephanie marois, 2023-05-23T00:20:05.889

# Merci de votre présence parmi nous aujourd'hui!

---



[info@researchimpact.ca](mailto:info@researchimpact.ca)



[researchimpact.ca/fr/](http://researchimpact.ca/fr/)



Research Impact Canada



[@researchimpact](https://twitter.com/researchimpact)



S'inscrire au bulletin d'information  
de la Communauté de pratique du  
CCF