



Améliorer l'alphabétisation et les compétences essentielles des travailleurs déplacés

**Rapport final du projet :
Phase pilote**

DÉCEMBRE 2023

LAUREN BROOKS-CLEATOR | SHAWN DE RAAF | PATRICK WRAY

Conseil d'administration de la SRSA

Richard A. Wagner
Ancien associé principal, Norton Rose Fulbright S.E.N.C.R.L.,
s.r.l.

Tim Aubry, Ph.D.
Professeur, École de psychologie
Chercheur principal, Centre de recherche sur les services
éducatifs et communautaires

Gordon Berlin
Ancien président de MDRC

Gary Birch, Ph.D.
Directeur général, Société Neil Squire

Satya Brink, Ph.D.
Consultante internationale, recherche, analyse des politiques
et conseils en politiques stratégiques
Éducation, apprentissage tout au long de la vie et
développement

Erica Di Ruggiero, Ph.D.
Directrice, Centre de la santé mondiale
Directrice, Spécialisation collaborative en santé mondiale
École de santé publique Dalla Lana, Université de Toronto

Marie-Lison Fougère
Ancienne sous-ministre, ministère des Affaires francophones
Ancienne sous-ministre déléguée à la Condition féminine

Renée F. Lyons, Ph.D.
Professeure émérite, Université Dalhousie
Présidente fondatrice et directrice scientifique émérite,
Bridgepoint Collaboratory for Research and Innovation,
Université de Toronto

Andrew Parkin, Ph.D.
Directeur exécutif de l'Environics Institute

Nancy Reynolds
Associée directrice, Sterling Lifestyle Solutions

Président et chef de la direction de la SRSA

David Gyarmati

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) est un organisme de recherche sans but lucratif, créé dans le but précis d'élaborer, de mettre à l'essai sur le terrain et d'évaluer rigoureusement de nouveaux programmes. Notre mission, qui comporte deux volets, consiste à aider les décideurs et les intervenants à déterminer les politiques et programmes qui améliorent le bien-être de tous les Canadiens, en se penchant particulièrement sur les effets qu'ils auront sur les personnes défavorisées, et à améliorer les normes relatives aux éléments probants utilisées pour évaluer ces politiques.

Depuis sa création en décembre 1991, la SRSA a mené plus de 450 projets et études pour différents ministères fédéraux et provinciaux, des municipalités ainsi que d'autres organismes publics et sans but lucratif. La SRSA a des bureaux à Ottawa et Vancouver et des bureaux satellites à Calgary, Hamilton, Montréal, Regina, St. John's, Toronto et Winnipeg.

Pour plus de renseignements sur la SRSA, contacter :

Société de recherche sociale appliquée
55, rue Murray, bureau 400
Ottawa (Ontario) K1N 5M3
613-237-4311 | 1-866-896-7732
info@srdc.org | www.srdc.org

Bureau de Vancouver
890, rue Pender Ouest, bureau 440
Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1J9
604-601-4070

Bureaux satellites :
Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba,
Ontario, Québec, Saskatchewan
et Terre-Neuve-et-Labrador
1-866-896-7732

Publié en 2024 par la Société de recherche sociale
appliquée

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
RÉSUMÉ DU PROJET ACETD – PHASE 1 : PROJETS D’ESSAI	3
Contexte	3
Résumé des conclusions	5
DESCRIPTION DU PROJET ACETD – PHASE 2	8
Partenaires du projet	8
Projets pilotes	8
Approche en matière d'évaluation	11
PRINCIPAUX RÉSULTATS DES PROJETS PILOTES	18
Participation des apprenants et données démographiques	18
Soutien, engagement et satisfaction des apprenants	21
Amélioration des compétences	24
Connaissance des ressources et des services communautaires et accès à ceux-ci	26
Situation de l'apprenant en matière d'emploi et de scolarité	27
Synthèse des résultats des projets pilotes	29
ÉTUDES DE CAS DES PROJETS PILOTES	30
Université de Capilano : Gathering Together	30
Literacy Quesnel Society : Programme Skills Discovery	36
Mount Waddington Family Literacy Society : Connect4Work	43
Lethbridge Public Library et Saamis Employment and Training Association: Moving Forward	47
Community Learning Alternatives : Next Steps	52

RÉSUMÉ DES PRINCIPAUX RÉSULTATS DE LA PHASE PILOTE DE L’INITIATIVE ACETD	58
Résultats validés	58
Autres résultats de la phase pilote	60
RÉFÉRENCES	62
APPENDIX A: MATRICES D’ÉVALUATION	63
APPENDIX B: MESURES DE LA BASE DE DONNÉES DES APPRENANTS	68
APPENDIX C: SONDAGE APRÈS LA FORMATION	71
APPENDIX D: PROTOCOLE LIÉ AUX GROUPES DE DISCUSSION	82
APPENDIX E: PROTOCOLE D’ENTRETIEN DE SUIVI	86
APPENDIX F: PROTOCOLE D’ENTREVUE DU PERSONNEL	91

INTRODUCTION

Le projet « Améliorer l’alphabétisation et les compétences essentielles des travailleurs déplacés » (ACETD) a été géré par Decoda Literacy Solutions et appuyé par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA). L’objectif général du projet était de faire mieux connaître les interventions prometteuses en matière d’alphabétisation et de compétences essentielles¹ (ACE) pour les travailleurs déplacés au Canada afin d’améliorer leur employabilité. Plus précisément, le projet visait à mieux comprendre la manière dont les organisations d’alphabétisation peuvent soutenir les communautés éloignées et rurales étant difficiles à atteindre en intégrant des services d’alphabétisation et d’emploi pour un éventail de travailleurs déplacés, en mettant l’accent sur les groupes méritant l’équité comme les femmes, les peuples autochtones et les personnes en situation de handicap.

La première phase du projet a commencé en juin 2019 et s’est terminée en juin 2022. Elle comportait deux volets : la collecte et l’analyse de données de base et les projets d’essai. Les résultats détaillés de la mise en œuvre et des résultats de cette phase du projet figurent dans le [deuxième rapport annuel](#) et le [rapport final du projet](#), respectivement.

Le projet a été prolongé jusqu’en décembre 2023 pour mettre en œuvre une deuxième phase axée sur les projets pilotes, dont les résultats sont fournis dans le présent rapport. L’objectif de cette phase de la recherche était d’élargir les projets d’essai des organisations sélectionnées pour en faire des projets d’essai évolutifs et transférables. À l’issue de la phase d’essai du projet ACETD et après avoir reçu un financement pour une phase pilote, cinq organisations d’alphabétisation ont été sélectionnées pour participer à la phase pilote du projet. Les organisations ont été sélectionnées en fonction de leurs succès et des leçons tirées de la phase d’essai.

Le présent rapport fournit des renseignements sur les principales conclusions de la phase pilote du projet ACETD. La première section du rapport fournit un résumé des projets d’essai afin de situer la phase pilote dans le cadre du projet ACETD dans son ensemble. La deuxième section présente une vue d’ensemble des projets pilotes, y compris une description des partenaires du projet, des projets pilotes, et de l’approche et des méthodes d’évaluation. La troisième section présente les principales conclusions relatives aux apprenants dans l’ensemble des projets pilotes.

¹ Le projet ACETD a été conçu avant le lancement du nouveau cadre « [Compétences pour réussir](#) ». Les termes « alphabétisation » et « compétences essentielles » sont donc utilisés dans le présent rapport pour refléter la conception initiale du projet. Cependant, tous les projets ont intégré le nouveau cadre Compétences pour réussir dans leurs programmes.

La quatrième section comprend des études de cas pour chacun des cinq projets pilotes. Enfin, la cinquième section fournit un résumé des principaux résultats de la phase pilote du projet ACETD.

RÉSUMÉ DU PROJET ACETD – PHASE 1 : PROJETS D'ESSAI

La section suivante fournit un bref résumé de la première phase du projet ACETD, en particulier des projets d'essai, afin de situer les résultats de la recherche des projets pilotes.

CONTEXTE

L'objectif global de la phase d'essai du projet était de mettre au point et de diffuser des modèles de soutien et de formation liés à l'ACE fondés sur des données probantes, ainsi que des pratiques prometteuses pouvant servir à l'élaboration de programmes et de modèles afin d'améliorer l'employabilité des travailleurs déplacés au Canada. Les projets d'essai peuvent être considérés comme des interventions ou des projets pilotes expérimentaux, qui peuvent être affinés ou élargis selon le degré de réussite et les leçons tirées de l'évaluation. Ainsi, les initiatives d'essai ont été conçues pour être limitées en ce qui concerne le nombre d'apprenants cibles, mais elles pourront être élargies à une étude pilote complète en cas de succès.

Au total, onze organisations d'alphabétisation ont été sélectionnées par Decoda dans le cadre d'un processus concurrentiel afin de recevoir un financement pour mener l'essai d'un projet novateur en matière d'ACE ciblant les travailleurs déplacés dans les collectivités de ces derniers. Ces sites étaient situés partout au Canada, comme suit (voir la Figure 1) :

Colombie-Britannique (7 sites)

- Fort Nelson : Fort Nelson Community Literacy Society
- Fraser Lake : Autumn Services Society
- Territoire de la communauté autochtone Lílwat/Statimc (près de Pemberton) : Université de Capilano
- Gold River : Campbell River Literacy Association
- Kootenays : Columbia Basin Alliance for Literacy
- Quesnel : Literacy Quesnel Society
- Nord de l'île de Vancouver : Mount Waddington Family Literacy Society

Alberta (1 site)

- Lethbridge : Lethbridge Public Library /Read On Adult Literacy and Learning Program (LPL/RO)

Saskatchewan (1 site)

- Coronach : Bibliothèque régionale de Palliser

Ontario (2 sites)

- Région de Bay of Quinte du comté de Hastings : Community Learning Alternatives
- Chatham : Adult Language and Learning

Figure 1 Sites des initiatives d'essai



RÉSUMÉ DES CONCLUSIONS

Voici les principaux résultats de recherche des projets d’essai :

À l’échelle communautaire

- Les projets d’essai ont permis aux organisations locales de mieux comprendre et d’aborder le manque d’accès et la disponibilité des programmes en matière d’ACE dans leurs communautés de diverses manières, par exemple en comblant des lacunes dans les programmes et les services locaux, en fournissant un accès aux ordinateurs et à l’Internet grâce à la mise en œuvre d’un centre informatique communautaire ou en améliorant l’accès aux formations en ligne.
- Le processus d’élaboration et de mise en œuvre des projets a permis de créer ou de renforcer des partenariats entre diverses organisations de la collectivité, en particulier entre les organisations d’alphabétisation et d’emploi et de formation. Bien que certaines organisations participantes aient été en mesure de s’associer à des employeurs individuels, il s’agissait d’une démarche très préliminaire. Il reste que de tels partenariats représentent un domaine intéressant qui pourrait bénéficier d’une plus grande attention dans le cadre des projets pilotes futurs.

À l’échelle des organisations et des projets

- Le modèle du projet, c’est-à-dire des projets d’essai à petite échelle, a été utile pour les organisations participantes, car il leur a permis d’essayer des programmes nouveaux et novateurs sans encourir de risque important. Ce modèle leur a permis de se concentrer davantage sur la conception et le perfectionnement de leurs programmes plutôt que sur le recrutement d’un grand nombre d’apprenants. Ceci était particulièrement important compte tenu de l’incidence de la pandémie de COVID-19 sur la capacité des organisations à recruter des participants au programme. Il convient toutefois de noter que l’occasion d’innover a posé des défis aux organisations participantes en raison de leurs ressources, de leur temps et de leurs capacités limités.
- Pour les organisations participantes, il était intéressant de faire partie d’un projet plus vaste qui avait des objectifs et des résultats communs, mais où ils avaient encore l’autonomie de concevoir et d’offrir un programme qui correspondait aux besoins de leurs collectivités et des apprenants qui participaient à leurs programmes. Le projet a été l’occasion de valider leurs expériences organisationnelles avec les données de l’évaluation et d’utiliser les résultats et les enseignements du projet pour améliorer leur programme.

- Les projets d'essai ont permis aux organisations participantes d'accroître leur capacité à établir des liens avec de nouveaux apprenants qui n'avaient pas encore eu accès à leurs services ou participé à leurs programmes, et qu'ils continueront, espérons-le, à soutenir au-delà du projet.
- Les possibilités d'apprentissage et de réseautage avec d'autres organisations à l'échelle provinciale et nationale offertes aux organisations participantes ont contribué à les soutenir tout au long du projet grâce au partage des réussites et des défis. Les organisations participantes ont affirmé qu'ils avaient rarement l'occasion de se réunir pour échanger des idées et des approches différentes. Ce projet a fourni l'occasion de le faire (comme l'indiquent les pratiques prometteuses) et les responsables des projets d'essai ont déclaré qu'ils espéraient que ce réseau se maintiendrait.
- L'approche du projet en matière de recherche et d'évaluation, qui prévoyait l'intégration d'un partenaire d'évaluation dans la conception du projet, a permis d'accroître les capacités de recherche et d'évaluation des organisations participantes. L'utilisation d'approches d'évaluation personnalisées et contextualisées pour saisir les résultats de l'ensemble des organisations du projet a permis de mieux comprendre les résultats de chaque projet d'essai ainsi que de mettre en commun les données dans l'ensemble pour obtenir certaines mesures importantes. Les théories du changement ont permis à la SRSA de collaborer avec les programmes en fonction de leurs besoins grâce à une meilleure compréhension de leurs forces, leurs ressources et leurs capacités.

À l'échelle de l'apprenant

- Les taux de participation ont été plus faibles que prévu, principalement en raison des défis complexes créés par la pandémie de COVID-19. Cependant, les organisations participantes ont fait preuve d'une grande résilience, s'adaptant et trouvant des solutions pour poursuivre les projets d'essai même dans le cadre d'une période très difficile.
- Les apprenants des projets étaient diversifiés. Les groupes méritant l'équité étaient bien représentés dans les projets d'essai, y compris les femmes, les peuples autochtones, les personnes dont l'anglais est la langue seconde, et les nouveaux arrivants, notamment parce que plusieurs organisations participantes se sont attachées à faire participer des représentants de ces groupes dans leurs collectivités.
- En utilisant une approche axée sur l'apprenant (c'est-à-dire en abordant les besoins en apprentissage et en bien-être plus larges et en adaptant les mesures de soutien pour y répondre), les responsables et les animateurs des projets d'essai ont pu faire participer les apprenants aux programmes de formation et les aider à atteindre les objectifs

d'apprentissage. L'évaluation a démontré que, dans l'ensemble, les apprenants étaient bien soutenus et très engagés dans tous les programmes. Les résultats comprennent les suivants :

- La plupart des apprenants ont constaté une amélioration de leurs compétences après avoir suivi leur formation;
 - Les apprenants ont réalisé des gains substantiels en matière de compétences informatiques, ainsi que de confiance dans l'utilisation de leurs compétences;
 - Les apprenants ont fait preuve d'une participation accrue (principalement en matière d'établissement des objectifs, d'organisation, de réflexion et d'engagement) et de meilleures compétences en communication, à la fois directement (p. ex. la capacité à faire des présentations) et indirectement (p. ex. l'engagement accru dans les discussions de groupe).
- Le soutien social fourni par les relations avec les autres apprenants et les animateurs a été essentiel dans de nombreux cas pour renforcer la confiance en soi des apprenants, encourager leur sentiment d'appartenance et contribuer à d'autres aspects de leur bien-être, y compris l'espoir pour l'avenir, l'estime de soi, le sentiment de connexion avec leur collectivité et la satisfaction avec la vie en général.
 - L'évaluation des résultats a montré des indications préliminaires selon lesquelles les meilleurs programmes d'essai ont contribué à améliorer la résilience des apprenants sur le marché du travail ainsi que leur potentiel de réussite en augmentant leurs compétences en matière de planification de carrière, de recherche d'emploi et de préparation, et en devenant plus conscients et plus confiants dans l'utilisation des ressources et des services dans leurs collectivités axés sur le renforcement des compétences et l'emploi.

DESCRIPTION DU PROJET ACETD – PHASE 2

PARTENAIRES DU PROJET

Les rôles des partenaires sont restés les mêmes de l’étape d’essai à celui de projet pilote. Les paragraphes suivants décrivent brièvement les rôles et les responsabilités de chaque partenaire ayant participé dans la conception et la mise en œuvre de la phase pilote du projet ACETD.

- **Decoda Literacy Solutions (Decoda)** était le responsable du projet et a assuré la gestion, le soutien et la supervision du projet. Dans le cadre de ce rôle, Decoda a administré les processus de demande de propositions (DP) et géré les accords de financement avec les organisations d’alphabétisation retenues. Decoda a également sélectionné les cinq organisations d’alphabétisation qui passeront de la phase d’essai à la phase de projet pilote.
- La **SRSA** était le partenaire de recherche dans le cadre du projet ACETD. S’appuyant sur les travaux réalisés dans les projets d’essai, la SRSA était responsable de diriger les activités de recherche et d’évaluation liées aux projets pilotes.
- Les **principales organisations de projets pilotes (sites pilotes)** étaient les cinq organisations responsables de la mise en œuvre du programme. Les sites pilotes étaient responsables d’élaborer et de mettre en œuvre les projets pilotes sur la base des leçons tirées de leurs projets d’essai respectifs. Les organisations principales sont indiquées et décrites plus en détail ci-dessous.

PROJETS PILOTES

Cinq organisations d’alphabétisation sur les onze ayant participé à la première phase du projet ACETD ont été sélectionnées pour participer à la phase pilote du projet. Les organisations ont été sélectionnées en fonction de leurs succès et des informations tirés de la phase d’essai. L’objectif de la phase de projet pilote était d’élargir les projets d’essai de ces organisations pour en faire des projets pilotes évolutifs et transférables. En collaboration avec Decoda et les cinq sites pilotes, la SRSA a mené une évaluation des projets pilotes individuellement et collectivement dans le cadre du projet ACETD.

Les sites pilotes étaient situés partout au Canada, comme suit :

Colombie-Britannique (3 sites)

- Nation Squamish : Université de Capilano (Gathering Together)
- Quesnel : Literacy Quesnel Society (Skills Discovery)
- Nord de l'île de Vancouver : Mount Waddington Family Literacy Society (MWFLS) (Connect4Work : Introduction to Computers for Job Seekers)

Alberta (1 site)

- Lethbridge : Lethbridge Public Library /Read On Adult Literacy and Learning Program (LPL/RO) et Saamis Employment and Training Association (SETA) (Moving Forward)

Ontario (1 site)

- Région de Bay of Quinte du comté de Hastings : Community Learning Alternatives (CLA) (Next Steps)

Le tableau 1 présente une vue d'ensemble des projets pilotes, y compris la communauté, l'organisation responsable, le nom du programme, les objectifs du programme, la population cible, le mode de prestation et la structure du programme. Des renseignements plus détaillés sur les projets pilotes et sur la manière dont chaque site est passé de la phase d'essai au projet pilote sont offerts dans la section ci-dessous consacrée au profil de chaque projet pilote.

Tableau 1 **Aperçu des projets pilotes**

Lieu	Organisation responsable	Nom du programme	Objectif(s)	Population	Mode de prestation	Structure du programme	Heures de formation
Basses-terres continentales, C.-B.	Université de Capilano	Gathering Together	Aider les participants à acquérir les compétences nécessaires à la création de petites entreprises ou à l'accès à des programmes de haut niveau dans le domaine de l'entrepreneuriat ou des petites entreprises.	Autochtone	En personne	8 semaines 4 heures, 1 jour/semaine	32 heures
Quesnel, C.-B.	Literacy Quesnel Society	Skills Discovery	Aider les participants à découvrir leurs compétences transférables et à améliorer leurs capacités de communication, d'adaptation, de résolution de problèmes et de collaboration.	Général	En personne	3 semaines 4 heures, 5 jours/semaine	60 heures
Nord de l'île de Vancouver, C.-B.	MWFLS	Connect4Work : Introduction to Computers for Job Seekers	Initier les travailleurs à l'utilisation des technologies pour chercher un emploi et y postuler, accéder à des services en ligne, suivre une formation continue et établir des liens avec leur famille et leur communauté.	Général	En personne	6 semaines 3 heures, 2 jours/semaine	36 heures
Lethbridge, Alberta	LPL/RO et SETA	Moving Forward	Aider les étudiants inscrits au programme Saamis Employment's Office Administration à mieux comprendre les attentes du monde du travail dans l'optique des Pieds-Noirs.	Autochtone	En personne	12 semaines 1 heure, 5 jours/semaine	12 heures
Région de Bay of Quinte du comté de Hastings, Ont.	CLA	Next Steps	Aider les travailleurs déplacés à comprendre leurs compétences actuelles et la manière dont celles-ci font d'eux de bons candidats pour d'autres occasions d'emploi.	Général	Virtuel	4 semaines 2 heures, 5 jours/semaine	40 heures

APPROCHE EN MATIÈRE D’ÉVALUATION

Comme les projets pilotes s’inscrivaient principalement dans la continuité des projets d’essai, l’évaluation de la phase pilote s’est appuyée sur la même approche d’évaluation globale que celle utilisée dans la phase d’essai².

Questions d’évaluation

Comme pour les projets d’essai, l’évaluation des projets pilotes visait à répondre aux questions clés ci-dessous relatives à la mise en œuvre et aux résultats du programme, ainsi qu’aux thèmes généraux ou transversaux. Toutefois, une question supplémentaire a été ajoutée pour les projets pilotes afin de rendre compte de la transition entre la phase d’essai à celle de projet pilote :

- Comment et pourquoi les organisations participantes sont-elles passées de la phase d’essai à celle de projet pilote?
 - Quelles modifications ont été apportées aux projets?
 - Pourquoi ces modifications ont-elles été apportées et comment ont-elles été liées aux résultats de la recherche des projets d’essai?

Les autres questions d’évaluation sont les suivantes :

- Les projets d’essai/pilotes ont-ils été mis en œuvre comme prévu? Les principaux thèmes étudiés dans le cadre de la recherche sur la mise en œuvre comprenaient l’évaluation des approches et des niveaux de réussite liés aux éléments suivants :
 - Le recrutement, la participation et l’engagement;
 - La conception et l’exécution du programme;
 - L’établissement de partenariats communautaires et le développement des capacités;
 - Le soutien fourni aux organisations de projets d’essai/pilotes.

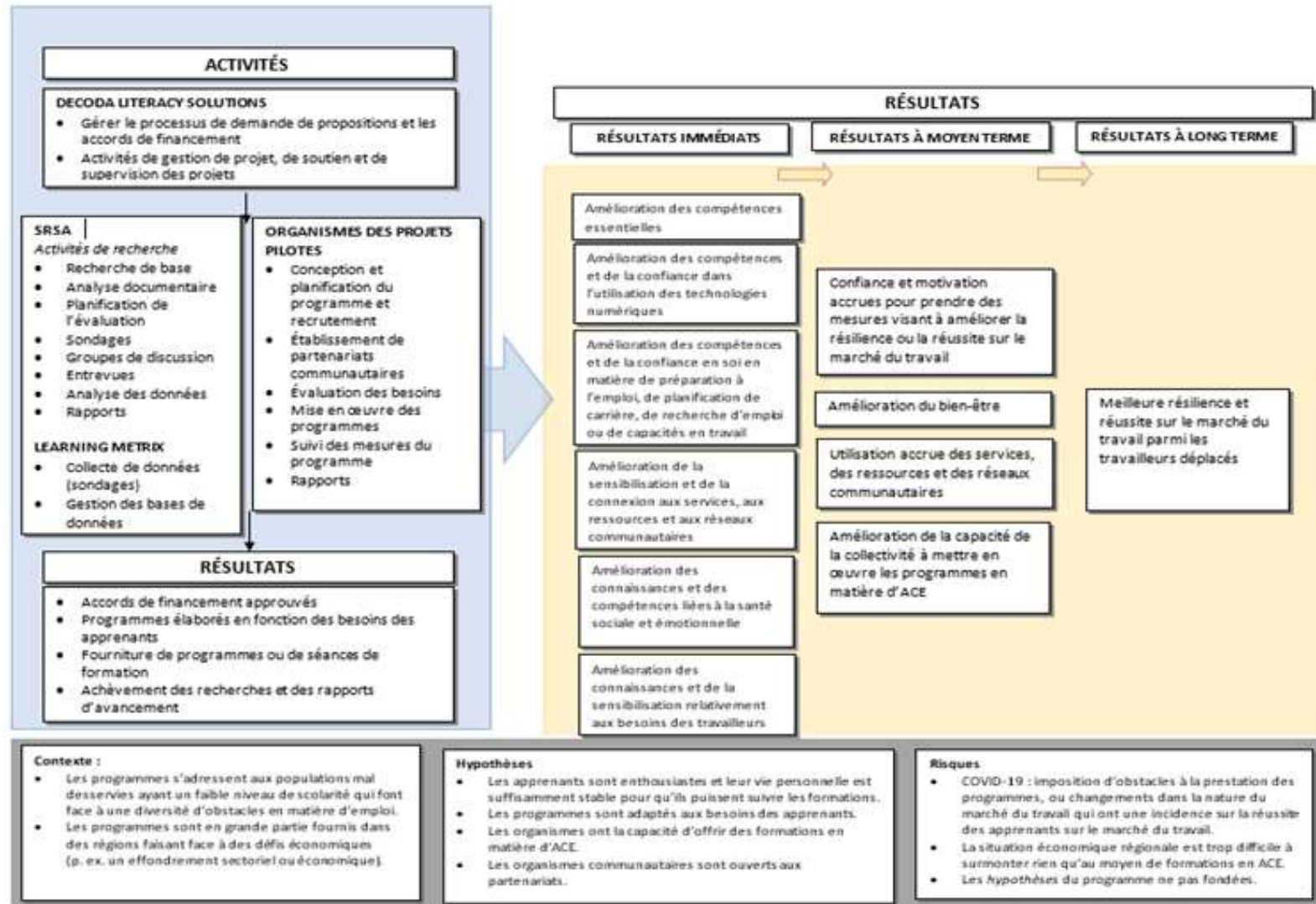
² L’annexe A présente les questions détaillées relatives à la mise en œuvre et aux résultats, ainsi que les indicateurs et les sources de données correspondants.

- Dans quelle mesure les résultats immédiats, intermédiaires et à long terme ont-ils été atteint?
 - Les résultats immédiats étaient axés sur l'augmentation du niveau de compétences, des connaissances et de la sensibilisation, ainsi que sur la qualité des liens avec les services et les ressources communautaires;
 - Les résultats intermédiaires étaient axés sur l'amélioration de la confiance et des mesures visant à améliorer l'employabilité (p. ex. la recherche d'emploi ou l'inscription à une formation);
 - Les résultats à long terme étaient axés sur l'amélioration de la résilience et de la réussite sur le marché du travail (p. ex. amélioration de la situation professionnelle).
- Y a-t-il eu des résultats imprévus ou inattendus?
- Quels étaient les principaux facteurs qui ont eu une incidence sur l'atteinte ou non des résultats?
- Quelles sont les leçons tirées, les pratiques prometteuses et les recommandations liées à la réalisation des résultats du projet ACETD?

Modèle logique

Comme pour les questions d'évaluation, le modèle logique de la phase d'essai du projet ACETD a également été utilisé pour la phase pilote (voir la **Error! Reference source not found.**).

Figure 2 Modèle logique des phases d'essai et pilote



Approche de la collecte des données d'évaluation

Le cadre d'évaluation a fait appel à six méthodes de collecte de données :

1. Données démographiques et relatives à la mise en œuvre introduites dans la base de données des apprenants³

Chaque organisation responsable d'un projet pilote devait recueillir et saisir des données fondamentales dans une base de données spécialement conçue pour le projet. Ce type de données comprend, par exemple, des renseignements sur les antécédents de l'apprenant, l'emploi avant et après la formation, le niveau d'éducation ou de formation, ainsi que des renseignements sur le programme, y compris l'achèvement de celui-ci.

Facteurs d'analyse des données

- La base de données des apprenants a été jugée la plus valable pour calculer le nombre total d'apprenants, car elle intégrait tous les apprenants ayant terminé le programme. Au total, 79 apprenants ont été inclus dans la base de données des apprenants.

2. Évaluation des compétences essentielles

Chaque organisation participant à la phase d'essai était responsable d'effectuer une évaluation qualitative des compétences essentielles de chaque apprenant, avant et après l'évaluation, afin de soutenir la détermination et l'amélioration des compétences de l'apprenant. Une évaluation quantitative de l'amélioration des compétences des apprenants a ensuite été réalisée après la formation selon la classification dans trois catégories : peu d'amélioration, amélioration modérée et amélioration importante. Les évaluations ont été enregistrées dans la base de données des apprenants.

3. Sondage post-formation⁴

Chaque apprenant a été invité à remplir un sondage à la fin de sa participation au projet pilote. Le sondage pouvait être rempli en ligne ou sur papier. Les organisations participantes ont été encouragées à soutenir les apprenants pendant qu'ils remplissaient le questionnaire afin de s'assurer de la compréhension de chacune des questions. L'objectif du sondage était de recueillir les réponses des participants relatives aux résultats du programme, ainsi que les domaines d'amélioration possibles. Le sondage a été conçu pour être aussi cohérent que

³ Voir l'annexe B pour une liste des variables recueillies dans la base de données.

⁴ Voir l'annexe C pour le sondage post-formation.

possible parmi les cinq projets pilotes et comprenait des questions supplémentaires pertinentes pour les résultats escomptés de chaque site, comme déterminé dans leur théorie du changement.

Facteurs d’analyse des données

- En collaboration avec les responsables du projet pilote, il a été décidé de ne pas interroger les apprenants du sondage participant au projet pilote LPL/RO et SETA. Cela s’explique par la crainte que le sondage ne recueille des opinions sur l’ensemble du programme d’administration de bureau plutôt que sur la partie précise du projet pilote dans le cadre de ce programme.
- Au total, 33 sondages de fin de programme ont été réalisés, allant de 5 à 14 sondages complétés par projet d’essai, avec une moyenne de huit par site (voir le tableau 2).

Tableau 2 Nombre de sondages post-formation par projet pilote

Site pilote	Numéro	Pourcentage
Community Learning Alternatives	5	15 %
Université de Capilano	9	27 %
Literacy Quesnel Society	14	42 %
Mount Waddington Family Literacy Society	5	15 %
Total	33	100 %

- L’analyse des sous-groupes n’a pas été réalisée pour le sondage post-formation en raison de la petite taille de l’échantillon.
- Étant donné le petit nombre de participants aux formations, et donc le faible nombre de réponses aux sondages, il n’a pas été possible, dans la plupart des cas, d’indiquer les pourcentages exacts des résultats quantitatifs. Les pourcentages exacts sont indiqués dans la mesure du possible; autrement, les résultats sont présentés de manière qualitative avec des pourcentages approximatifs.

4. Groupe de discussion des apprenants post-formation⁵

Des groupes de discussion ont été organisés à la fin de la formation de chaque groupe d'apprenants. Tous les groupes de discussion étaient virtuels, à l'exception de celui avec les apprenants SETA, qui s'est déroulé en personne. Comme pour le sondage, l'objectif des groupes de discussion était de recueillir des données sur les résultats du programme et les domaines à améliorer. Les groupes de discussion ont davantage mis l'accent sur le contexte et les activités propres au programme de chaque projet pilote, tout en incluant des thèmes généraux qui restaient cohérents dans l'ensemble des projets d'essai.

Facteurs d'analyse des données

- Au total, 13 groupes de discussion ont été organisés à partir de 13 groupes.
- Il convient de noter que certains groupes de discussion virtuels ont mieux réussi que d'autres à faire participer les apprenants, selon la manière dans laquelle ils ont été menés en ligne. Les groupes de discussion ont eu beaucoup plus de succès lorsque les apprenants se sont connectés par le biais d'ordinateurs individuels que lorsque les apprenants étaient dans une salle de classe partageant un seul ordinateur, car il était plus difficile d'avoir une conversation intéressante.

5. Entretiens de suivi avec les apprenants⁶

Des sondages de suivi ont été réalisés auprès des apprenants environ trois mois après leur formation. La SRSA était responsable d'élaborer les courriels d'invitation et de rappel et de communiquer avec les apprenants. L'objectif des entretiens de suivi était de mesurer les activités post-formation et les changements de statut professionnel, ainsi que d'obtenir des résultats à long terme sur les projets pilotes.

Facteurs d'analyse des données

- Au total, six entretiens de suivi ont été réalisés et deux mises à jour supplémentaires ont été soumises par courriel de la part des apprenants. La plupart de ces entretiens ont été menés avec des apprenants ayant participé au projet pilote de la Literacy Quesnel Society.
- L'analyse des entretiens de suivi a été intégrée dans les études de cas pilotes individuelles.

⁵ Voir l'annexe D pour le protocole du groupe de discussion des apprenants post-formation.

⁶ Voir l'annexe E pour le protocole d'entretien de suivi.

- Plusieurs raisons peuvent expliquer le faible nombre d'entretiens. Certains apprenants ayant répondu que la participation les intéressait ont indiqué qu'ils n'étaient pas disponibles pendant la période d'entretien. De plus, les apprenants devaient indiquer dans le sondage post-formation s'ils souhaitaient qu'on communique avec eux pour un entretien de suivi. Par conséquent, on a communiqué avec les apprenants ayant répondu au sondage et sélectionné « oui » à cette question uniquement. De plus, il est possible que les apprenants n'aient pas reconnu le courriel de la SRSA et aient donc choisi de ne pas répondre à l'invitation à l'entretien.

6. Entrevues avec le personnel des projets pilotes⁷

Des entrevues avec le personnel des projets pilotes ont été menées à l'issue de ces derniers (p. ex. les animateurs, les gestionnaires de programmes ou les directeurs généraux). L'objectif de ces entrevues était de mieux comprendre le projet pilote dans le contexte du développement et de la mise en œuvre, ainsi que les leçons tirées dans le cadre de la prestation du projet.

Facteurs d'analyse des données

- 5 entrevues en ligne ont été menées avec un total de 9 membres du personnel.

⁷ Voir l'annexe F pour le protocole d'entrevues avec le personnel.

PRINCIPAUX RÉSULTATS DES PROJETS PILOTES

La section suivante présente les principaux résultats des projets pilotes dans leur ensemble. Il n’a été possible de présenter ces résultats qu’à l’échelle agrégée, plutôt que pour chaque projet pilote individuellement, car le nombre d’apprenants de chaque projet pilote était trop faible.

PARTICIPATION DES APPRENANTS ET DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

Comme le montre la Tableau 3 ci-dessous, le nombre de groupes pour chaque projet pilote varie d’un à quatre, pour un total de 13 groupes et une moyenne d’environ six apprenants par groupe.

Tableau 3 Nombre de groupes et d’apprenants par projet pilote

Projet pilote	Groupes (G)	Nombre total d’apprenants
Community Learning Alternatives – Projet pilote Next Steps	G1 1	12
	G2 5	
	G3 3	
	G4 3	
Lethbridge Public Library/Read On Adult Literacy and Learning Program et Saamis Employment and Training Association – Projet pilote Moving Forward	G1 13	13
Université de Capilano – Projet pilote Gathering Together	G1 9	19
	G2 10	
Literacy Quesnel Society – Projet pilote Skills Discovery	G1 7	22
	G2 5	
	G3 5	
	G4 5	
Mount Waddington Family Literacy Society – Projet pilote Connect4Work	G1 7	13
	G2 6	
Total	13 groupes	79

Source : Base de données des apprenants, n=79.

Remarque : Les nombres de groupes et de participants reflètent les groupes qui ont continué le processus jusqu’au 31 octobre 2023. Un site pilote a mis en œuvre des programmes qui se sont terminés après cette date; en raison des délais de collecte des données, ce groupe n’a pas pu être inclus dans l’étude.

Au total, 79 apprenants se sont inscrits aux projets pilotes, dont 65 ont terminé la formation et 9 ont suivi une partie des cours ou ont quitté le programme prématurément (voir le). On ignore si cinq des apprenants ont suivi la formation jusqu'à la fin.

Tableau 4 Nombre d'apprenants ayant terminé la formation

État d'avancement	Nombre	Pourcentage
Complètement terminé	65	82 %
A suivi une partie des cours ou a arrêté la formation prématurément	9	11 %
Inconnu	5	6 %
Total	79	100 %

Source : Base de données des apprenants, n=79.

Un quart des apprenants étaient des hommes (25 %) et trois quarts des femmes (75 %). La plupart des cours ont été fournis en Colombie-Britannique (trois cours et 70 % des apprenants), avec un cours a été donné en Alberta (17 % des apprenants) et un autre en Ontario (13 % des apprenants).

La majorité des apprenants (58 %) étaient âgés de 19 à 39 ans, moins d'un quart (22 %) avaient entre 40 et 59 ans et un cinquième (20 %) a plus de 60 ans (voir la table 5). La majorité des participants n'était pas titulaire d'un diplôme d'études secondaires (14 %) ou était titulaire d'un diplôme d'études secondaires seulement (43 %), un quart d'entre eux (26 %) avaient suivi un enseignement ou une formation post-secondaire, tandis que 17 % étaient titulaires d'un diplôme ou d'un certificat post-secondaire (voir la table 6).

Tableau 5 Âge de l'apprenant

Catégorie d'âge (années)	Nombre	Pourcentage
19 à 39	44	58 %
40 à 59	17	22 %
Plus de 60	15	20 %
Total	76	100 %

Source : Base de données des apprenants, n=76.

Tableau 6 Niveau de scolarité de l’apprenant

Niveau de scolarité	Nombre	Pourcentage
Sans diplôme d’études secondaires	10	14 %
Diplôme d’études secondaires	31	43 %
Études ou formation postsecondaires partielles	19	26 %
Diplôme/certificat post-secondaire	12	17 %
Total	76	100 %

Source : Base de données des apprenants, n=76.

Sur les 77 apprenants, la plupart d’entre eux (92 %) s’identifiaient comme faisant partie d’un groupe sous-représenté. La majorité des participants s’identifiaient comme autochtones (59 %), un quart comme appartenant à une minorité visible (24 %) et un peu moins d’un cinquième comme étant en situation de handicap (18 %). Un petit nombre de personnes ont indiqué qu’elles étaient immigrantes (5 %) ou que l’anglais était leur deuxième langue (5 %). Parmi les personnes qui se déclaraient comme étant en situation de handicap, 42 % ont indiqué que leur handicap constitue un obstacle au travail.

Tableau 7 Nombre d’apprenants s’identifiant comme faisant partie d’un groupe sous-représenté*

Catégorie de groupe	Nombre	Pourcentage
Autochtone	45	59 %
Minorité visible	18	24 %
Handicap	14	18 %
Immigrant	4	5 %
ALS	4	5 %

Source : Base de données des apprenants, n=76.

Remarque :* Les participants peuvent appartenir à plusieurs groupes.

Enfin, les apprenants ont indiqué qu’ils n’ont pas travaillé pendant 20 mois en moyenne au cours des cinq dernières années, avec un minimum de zéro mois et un maximum de 60 mois (n=26; **Source :** Sondage post-formation).

SOUTIEN, ENGAGEMENT ET SATISFACTION DES APPRENANTS

Les apprenants ont affirmé avoir découvert les projets pilotes des façons suivantes : par l’intermédiaire d’une recommandation interne de l’organisation ayant offert la formation (32 %), par le bouche-à-oreille (26 %), grâce à une publicité dans les médias sociaux, les journaux ou une affiche (23 %), ou par une recommandation externe d’une autre organisation (19 %) (voir le Tableau 8).

Tableau 8 Comment les apprenants ont découvert les projets pilotes

Source de recommandation	Nombre	Pourcentage
Recommandation interne	10	32 %
Bouche-à-oreille	8	26 %
Publicité	7	23 %
Recommandation externe	6	19 %
Total	31	100 %

Source : Sondage post-formation; n=31.

En ce qui concerne le soutien supplémentaire fourni par les projets pilotes, plus de deux tiers des apprenants (68 %) affirmaient avoir reçu un soutien comprenant l’accès à un ordinateur, un portable ou une tablette (42 %), le transport (13 %) ou d’autres formes de soutien (19 %), y compris la présence d’un instructeur supplémentaire, le soutien financier, l’encouragement général et le réconfort, l’adaptation à l’emploi du temps des apprenants, les collations et le café (voir le Tableau 9).

Tableau 9 Soutien apporté aux apprenants par les projets pilotes

Type de soutien	Nombre	Pourcentage
Accès à un ordinateur, un portable ou une tablette	13	42 %
Transport	4	13 %
Autre	6	19 %
Aucun	10	32 %
Total	31	100 %

Source : Sondage post-formation; n=31.

De plus, les apprenants ont indiqué que lorsqu'ils demandaient de l'aide au personnel du programme, ils la recevaient (voir la Figure 3). La plupart des apprenants ont affirmé avoir demandé de l'aide au personnel du programme (>80 %) et le même nombre ont déclaré avoir reçu de l'aide (>80 %). Certains apprenants ont mentionné un soutien supplémentaire qu'il aurait été utile de recevoir, comme des explications sur la façon d'obtenir un numéro d'entreprise, des simulations d'entretien, un nombre accru d'intervenants invités et des billets d'autobus. Seize pour cent des participants ont reçu un certificat dans le cadre de leur formation (non indiqué dans le graphique). Parmi les exemples de certificats figurent les premiers secours, la certification SIMDUT et H2S Alive.

Figure 3 Les apprenants confirment qu'ils ont demandé et reçu un soutien

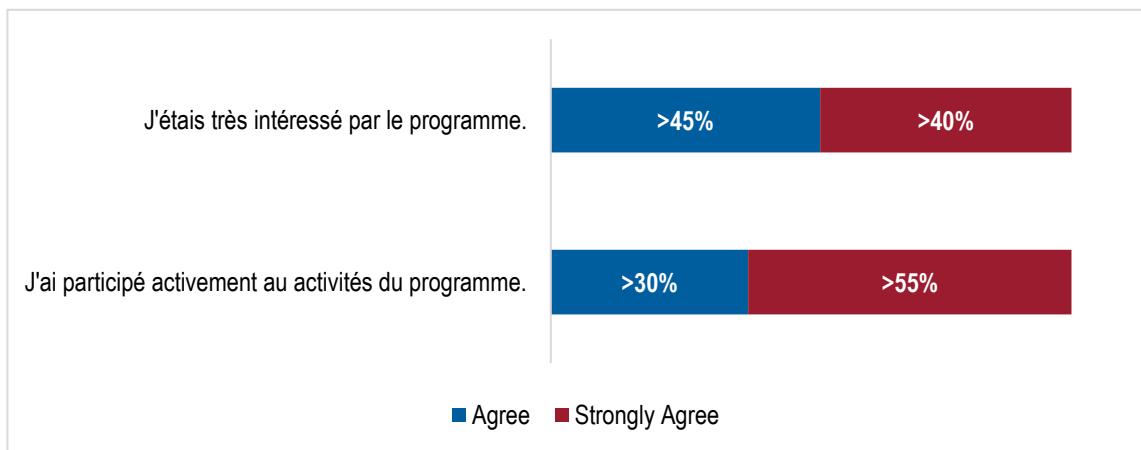


Source : Sondage post-formation; n=32.

Remarque : Réponses « en accord » et « tout à fait en accord » combinées.

Selon les résultats du sondage, les apprenants affirmaient être en accord ou tout à fait en accord pour dire qu'ils étaient très intéressés par la formation (>85 %) et qu'ils ont participé activement aux activités de formation (>85 %) (voir la figure 4). Cependant, les apprenants ont été plus susceptibles de déclarer être *tout à fait en accord* avec le fait qu'ils ont participé activement aux activités du programme (>55 %) que d'affirmer avoir été très intéressés par le programme (>40 %). Les résultats des groupes de discussion suggèrent que cela peut être dû au fait que pour certains apprenants, les programmes étaient une remise à niveau et qu'ils n'apprenaient pas quelque chose de nouveau, de sorte que les cours pouvaient être moins intéressants que s'il s'agissait de nouveaux sujets.

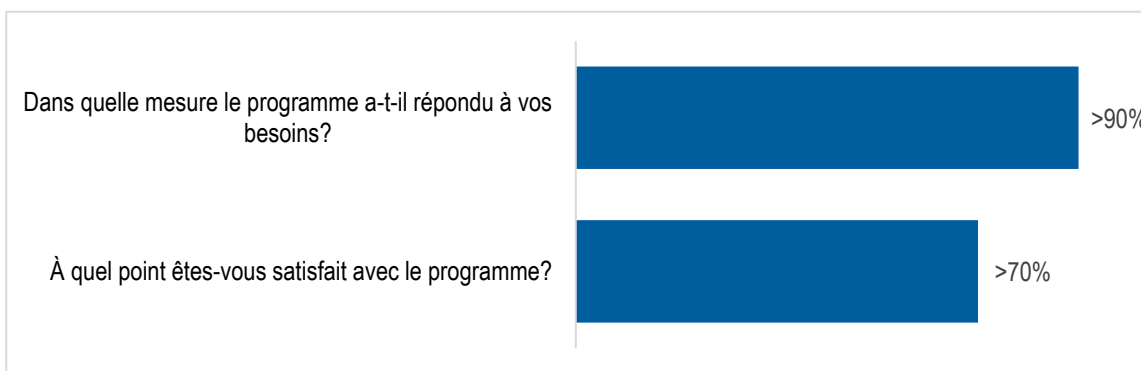
Figure 4 Niveau d'accord des apprenants avec le fait qu'ils étaient intéressés par le programme et qu'ils ont participé activement aux activités du programme



Source : Sondage post-formation; n=32.

Les apprenants affirmaient également que le programme répondait beaucoup ou entièrement à leurs besoins (>90 %) et qu'ils étaient satisfaits ou très satisfaits du programme (>70 %) (voir la figure 5). Les principales suggestions d'amélioration de la formation fournies par les apprenants comprennent une formation plus longue et davantage de niveaux de formation (p. ex. débutant, intermédiaire, avancé). Ils suggèrent également d'augmenter le nombre d'intervenants et d'améliorer la communication concernant la logistique et la portée du programme. Les suggestions propres à chaque projet pilote sont décrites dans les études de cas respectives.

Figure 5 Mesure dans laquelle le programme a répondu aux besoins des apprenants (beaucoup ou complètement) et niveau de satisfaction des apprenants (plutôt ou très satisfait)



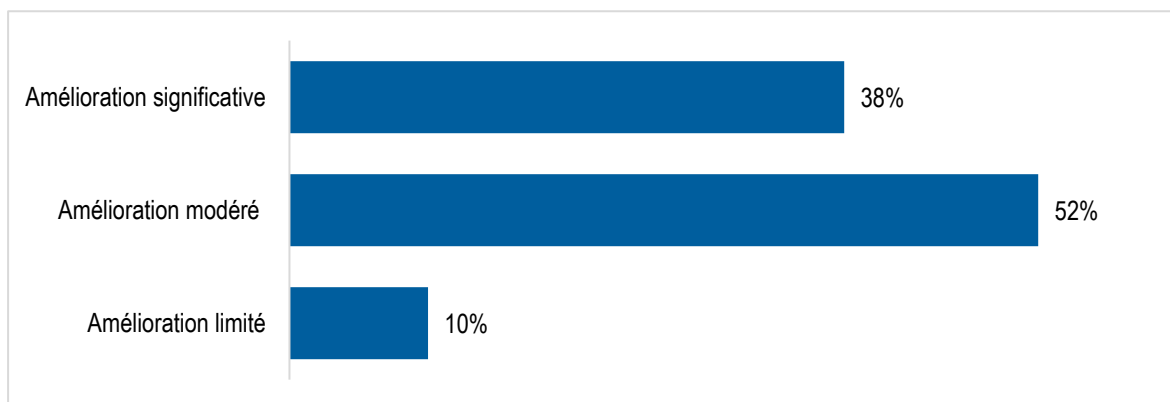
Source : Sondage post-formation; n=32.

Remarque : Réponses « beaucoup » et « complètement » combinées; réponses « plutôt satisfait » et « très satisfait » combinées).

AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES

Des améliorations des compétences essentielles des apprenants ont été signalées par les animateurs à la fin de la formation. Comme le montre la Figure 6, tous les apprenants ont amélioré leurs compétences; 38 pour cent d’entre eux ayant fait preuve d’une amélioration significative, 52 pour cent d’une amélioration modérée et 10 pour cent d’une amélioration limitée. Il convient de noter que certains apprenants se sont présentés à la formation avec un nombre important de connaissances et de compétences. Pour ces apprenants, on peut s’attendre à un niveau plus faible d’amélioration des compétences.

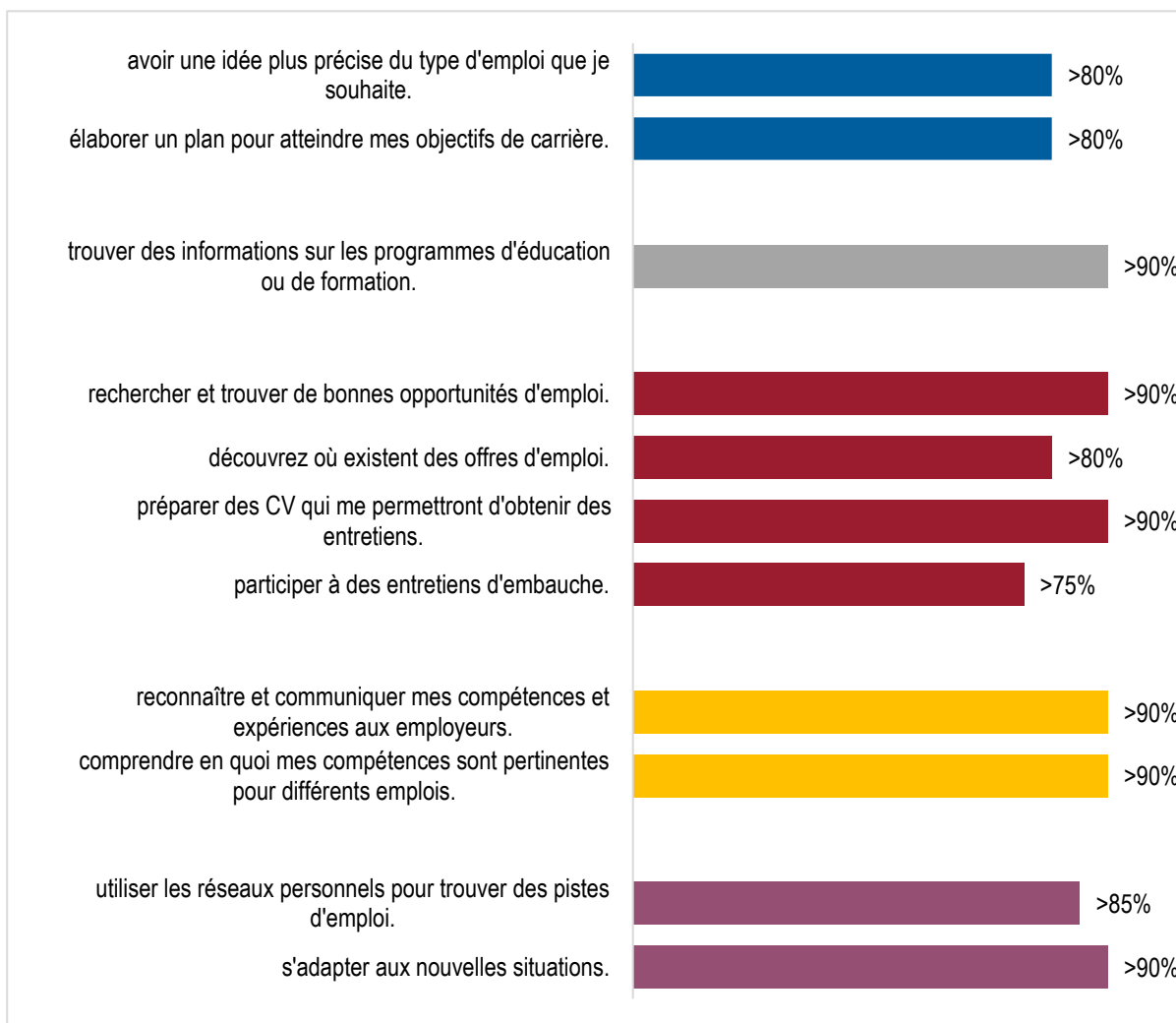
Figure 6 Amélioration des compétences signalée par l’instructeur à la fin de la formation



Source : Base de données des apprenants, n=52.

Les apprenants ont fait également part d’une amélioration dans un certain nombre de domaines liés aux formations. Comme le montre la figure 7, la plupart des apprenants affirmaient être en accord ou tout à fait en accord avec le fait que la formation les a aidés dans les domaines liés à la planification de carrière, à la recherche de renseignements sur les programmes d’éducation et de formation, à la recherche d’emploi et à la préparation à la présentation de leur candidature, à la reconnaissance et à la communication de leurs compétences, à l’utilisation de réseaux personnels et à l’adaptation à de nouvelles situations (>75 % à >90 %).

Figure 7 Les apprenants reconnaissent que la formation les a aidés...

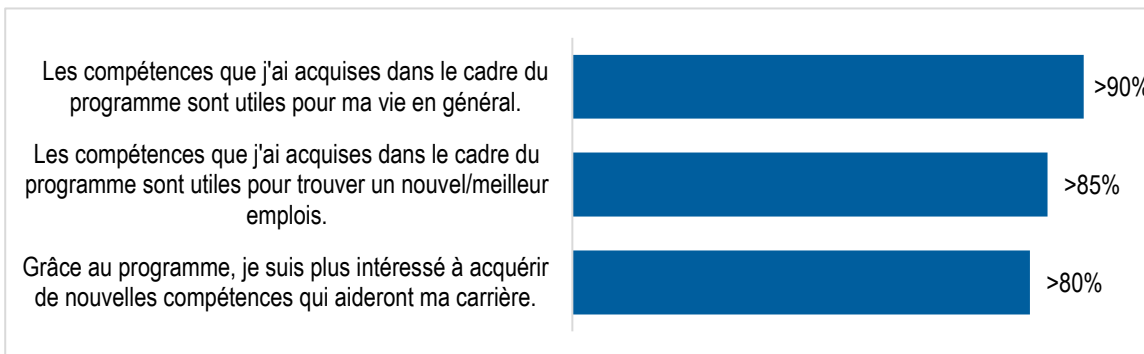


Source : Sondage post-formation; n=17-18.

Remarque : Réponses « en accord » et « tout à fait en accord » combinées.

La plupart des apprenants attestaient également être en accord ou tout à fait en accord pour dire que les compétences qu'ils ont acquises sont utiles dans leur vie en général (>90 %), pour trouver un nouvel/meilleur emploi (>85 %), et qu'à la suite de la formation, ils sont plus intéressés par l'acquisition de nouvelles compétences qui les aideront dans leur carrière (>80 %) (voir la figure 8).

Figure 8 Niveau d'accord des apprenants sur l'utilité du perfectionnement des compétences et intérêt pour l'apprentissage de nouvelles compétences



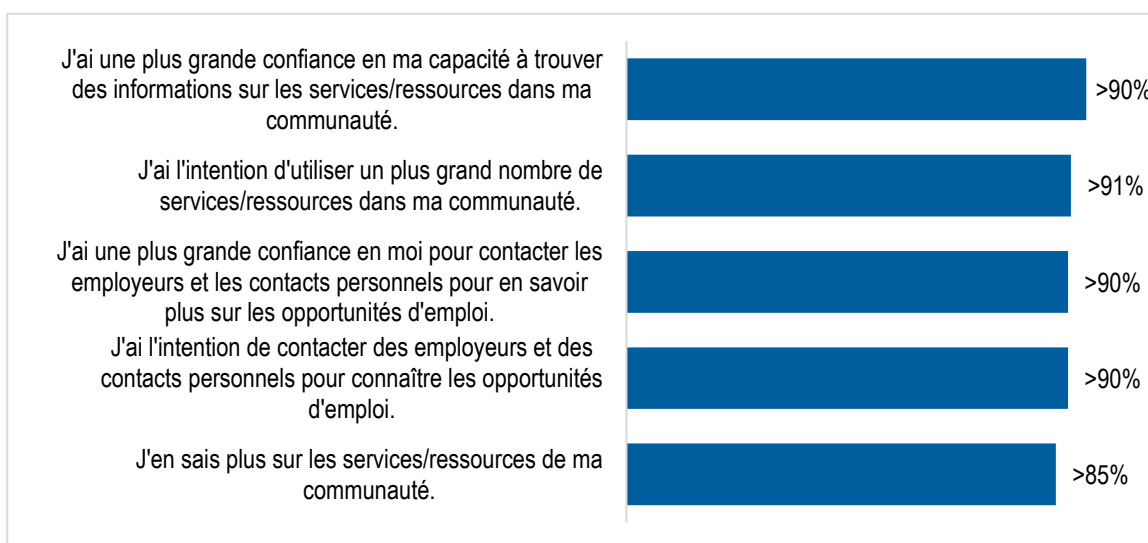
Source : Sondage post-formation; n=31-32.

Remarque : Réponses « en accord » et « tout à fait en accord » combinées.

CONNAISSANCE DES RESSOURCES ET DES SERVICES COMMUNAUTAIRES ET ACCÈS À CEUX-CI

Une partie importante de tous les projets pilotes consistait à améliorer les connaissances des apprenants et leur accès aux ressources et aux services communautaires (voir la figure 9). La plupart des apprenants ont répondu être en accord ou tout à fait en accord avec le fait que les projets pilotes ont été une réussite à cet égard (>85 % à >90 %).

Figure 9 Niveau d'accord des apprenants relativement à l'accès aux ressources et aux réseaux sociaux et professionnels



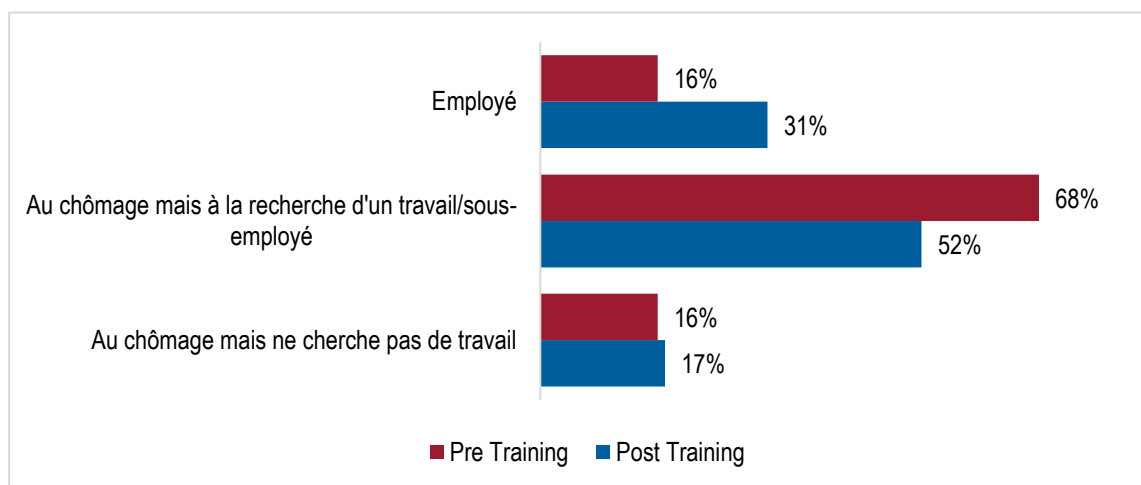
Source : Sondage post-formation; n=30-32.

Remarque : Réponses « en accord » et « tout à fait en accord » combinées.

SITUATION DE L'APPRENANT EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE SCOLARITÉ

Les apprenants ont été interrogés sur leur situation en matière d'emploi et de scolarité avant la formation et immédiatement après, et ont également été interrogés sur leurs projets après la formation. Comme le montre la Figure 10, 16 pour cent des apprenants affirment qu'ils avaient un emploi avant la formation, contre 31 pour cent après la formation. De même, 68 pour cent déclarent qu'ils étaient au chômage, mais à la recherche d'un emploi ou en situation de sous-emploi avant la formation, contre 52 pour cent après la formation. Seize pour cent des participants affirment qu'ils étaient au chômage, mais ne cherchaient pas d'emploi ou à la retraite avant la formation, contre 17 % après la formation.

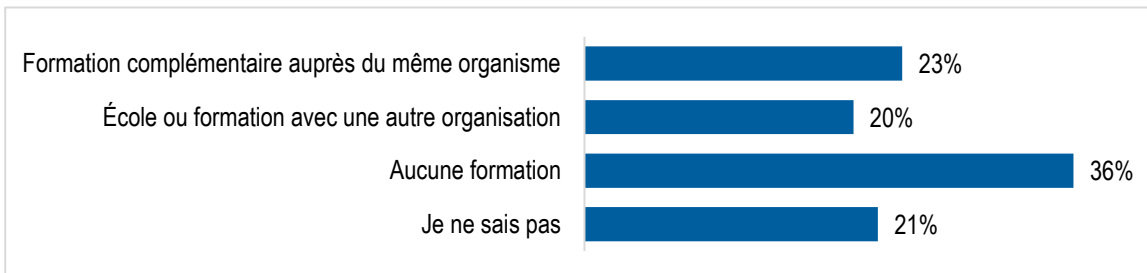
Figure 10 Situation en matière d'emploi des apprenants avant et après la formation



Source : Base de données des apprenants; n=52 pour le sondage après la formation; n=75 pour le sondage avant la formation.

Les apprenants ont également été interrogés sur leur statut de formation immédiatement après le programme pilote (voir la figure 11). Près d'un quart des apprenants ont déclaré suivre une formation complémentaire auprès de la même organisation (23 %), un cinquième suivait un programme ou une formation auprès d'une organisation différente (20 %) et un peu plus d'un tiers ne suivait aucune formation ou aucun programme (36 %).

Figure 11 Situation de l'apprenant en matière de scolarité/formation immédiatement après le programme



Source : Base de données des apprenants, n=56.

En ce qui concerne les projets des apprenants après la formation, plus d'un tiers des apprenants ont déclaré être à la recherche d'un emploi (38 %), la moitié des apprenants ont affirmé participer à une formation complémentaire avec la même organisation (31 %) ou avec une organisation différente (25 %), un peu plus d'un cinquième restaient dans leur emploi actuel ou avaient trouvé un emploi (22 %), et enfin, 16 % pour cent étaient à la retraite ou ne savaient pas quels étaient leurs projets après la formation (voir la figure 12).

Figure 12 Projets d'emploi et de formation futurs des apprenants



Source : Sondage post-formation; n=32.

Enfin, la plupart des apprenants affirment être en accord ou tout à fait en accord avec le fait que la formation a amélioré leur confiance en soi (>90 %), leur espoir en l'avenir (>85 %) ou leur estime de soi (>80 %) (voir la figure 13).

Figure 13 Niveau d'accord des apprenants avec le fait que la formation a amélioré leur confiance, leur espoir en l'avenir et leur estime de soi



Source : Sondage post-formation; n=32.

Remarque : Réponses « en accord » et « tout à fait en accord » combinées.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS DES PROJETS PILOTES

Voici les principales conclusions tirées des résultats de l'ensemble des projets pilotes.

- Dans l'ensemble, la formation a été une expérience très positive pour les apprenants :
 - Les apprenants ont indiqué qu'ils étaient très intéressés par la formation, qu'ils y participaient activement et qu'ils demandaient et recevaient le soutien du personnel du programme en cas de besoin;
 - Les apprenants ont également indiqué qu'ils estimaient que la formation répondait à leurs besoins et qu'ils sont satisfaits de la formation.
- Les animateurs ont indiqué que la plupart des apprenants ont amélioré leurs compétences de manière modérée ou importante.
- Les apprenants ont affirmé qu'ils ont acquis un large éventail de compétences professionnelles et que ces compétences leur seraient utiles dans leur vie en général pour trouver un nouvel emploi ou un meilleur emploi, et qu'à la suite de la formation, ils sont plus intéressés par l'acquisition de nouvelles compétences qui les aideraient dans leur carrière.
- La plupart des apprenants ont témoigné qu'ils ont renforcé leur connaissance des ressources et des services de la communauté et leur accès à ces derniers.
- Deux tiers des apprenants ont affirmé qu'ils continueront à suivre un programme ou une formation après la participation aux projets pilotes.
- Enfin, la plupart des apprenants ont déclaré que la formation a amélioré leur confiance, leur espoir en l'avenir et leur estime de soi.

ÉTUDES DE CAS DES PROJETS PILOTES

La section suivante présente les profils de chaque projet pilote. Chaque profil comprend une vue d’ensemble du passage de la phase d’essai à la phase pilote, de la mise en œuvre du programme, des principaux résultats et des pratiques prometteuses.

UNIVERSITÉ DE CAPILANO : GATHERING TOGETHER

Le projet pilote de l’Université de Capilano consistait à élargir la portée de Gathering Together à une nouvelle communauté des basses-terres continentales, en Colombie-Britannique. Le profil suivant donne une vue d’ensemble du projet pilote, y compris la transition de la phase d’essai à la phase pilote, la mise en œuvre du programme, les principaux résultats et les pratiques prometteuses.

Pour la phase initiale d’essai du projet ACETD, l’Université de Capilano a conçu et mis en œuvre le projet [Gathering Together : Introduction to Small Business Startup with Indigenous Communities](#), un programme de formation à l’entrepreneuriat fondé sur la communauté et destiné aux apprenants autochtones. Il a été élaboré et mis en œuvre en partenariat avec le centre d’apprentissage Ts'zil, qui est détenu et géré par la Première Nation Lílwat. Il a été dispensé dans deux communautés des Premières Nations : les communautés Lílwat et N’Quatqua. Le projet a soutenu les objectifs des apprenants en matière de travail autonome, de travail au sein de la communauté, de renforcement des capacités au sein de la Nation, d’horaires flexibles pour concilier les obligations familiales multigénérationnelles, et de soutien à l’emploi qui favorise le développement et contribue à la communauté.

Le projet pilote visait à susciter la participation d’autres communautés des Premières Nations afin d’élargir la portée de Gathering Together aux entrepreneurs autochtones d’autres communautés. Pour ce faire, le responsable du projet pilote a travaillé avec le centre d’apprentissage Eslha7an, qui appartient à la communauté Squamish et se situe sur le territoire traditionnel de Skw̓w̓ú7meshÚxwumixw dans la région des basses-terres continentales en Colombie-Britannique. Le centre d’apprentissage Eslha7an a apporté son soutien en matière de marketing, de recrutement et d’inscription des participants, ainsi que de locaux pour le programme.

Mise en œuvre du programme

Comme pour la phase d'essai, le projet pilote Gathering Together a été offert en personne pendant huit semaines, à raison de quatre heures de cours par semaine. Deux groupes d'apprenants étaient ouverts aux membres de la communauté Squamish, ainsi qu'à tous les membres des Premières Nations, aux personnes non inscrites, aux Métis et aux Inuits vivant sur la côte nord et dans la région métropolitaine de Vancouver.

Le programme d'études de Gathering Together était assez semblable entre la phase d'essai et le projet pilote, mais dans ce dernier, il mettait davantage l'accent sur une approche globale de l'esprit d'entreprise. Tout en mettant l'accent sur la formation à l'esprit d'entreprise, le programme comprenait également des stratégies visant à aider les apprenants à gérer leur stress et leur anxiété et à se préparer à la vie professionnelle en perfectionnant leurs compétences en lecture, en écriture et en calcul, ainsi que leurs compétences numériques. La moitié de chaque cours était consacrée à l'enseignement des concepts de l'entrepreneuriat et l'autre moitié à l'apprentissage pratique lié au développement des affaires. En raison des réactions des apprenants lors de la phase d'essai, le programme a été légèrement raccourci et simplifié afin de le rendre plus pertinent et accessible pour les apprenants. Il est intéressant de noter que le responsable du projet pilote, qui a également animé le programme, a fait remarquer que le programme d'essai original aurait été mieux adapté aux apprenants du deuxième groupe du projet pilote. Il a expliqué que les apprenants de ce groupe étaient plus avancés dans le développement de leur entreprise et qu'ils auraient donc pu bénéficier d'un programme moins simplifié comme celui du projet d'essai. Comme le programme était centré sur l'apprenant, il a été adapté pour répondre aux besoins des apprenants, de sorte qu'un contenu plus détaillé a été intégré de nouveau dans le deuxième groupe.

Principaux résultats

Au total, 19 apprenants ont participé au programme Gathering Together, et presque tous les apprenants l'ont suivi jusqu'à la fin. Quelques apprenants ont quitté le programme parce qu'ils étaient trop avancés pour le programme ou parce qu'ils étaient confrontés à des obstacles à la participation qui n'ont pas pu être résolus par les soutiens du programme. Les apprenants étaient âgés de 19 à plus de 60 ans. Compte tenu de l'orientation du programme, tous les apprenants s'identifiaient comme autochtones. Alors que le responsable du projet pilote s'attendait à ce que les apprenants viennent de quartiers proches du centre d'apprentissage Esliha7an, ils venaient de toute la région des basses-terres continentales pour participer au programme.

Les résultats des sondages et des groupes de discussion avec les apprenants ont validé et renforcé les résultats de la phase d'essai du projet Gathering Together. Les résultats indiquent

qu'une approche globale du programme fondée sur le respect, la pertinence, la responsabilité et la réciprocité a permis de créer un environnement d'apprentissage accessible et accueillant pour les apprenants autochtones. De plus, les apprenants continuent à souligner la façon dont le programme Gathering Together a contribué à la détermination de leurs objectifs et de leur orientation en matière d'entrepreneuriat. Il est intéressant de remarquer que les apprenants du projet pilote mettent l'accent sur la façon dont le projet Gathering Together les a aidés à améliorer leur motivation et leur confiance pour avancer dans leur parcours d'entrepreneuriat. Ils décrivent également la manière dont leur participation au programme a renforcé leurs liens avec d'autres peuples autochtones partageant les mêmes objectifs en matière d'entrepreneuriat.

Motivation et confiance accrues

De nombreux apprenants ont affirmé s'être sentis plus motivés pour franchir les prochaines étapes de leur parcours entrepreneurial après leur participation au programme Gathering Together. Certains apprenants décrivaient comment, dans le passé, ils ont eu du mal à se rapprocher de leurs objectifs en matière d'affaires, mais que le programme les a aidés à déterminer les prochaines étapes et à élaborer un plan. Par exemple, lorsqu'on a demandé aux apprenants quelle était la partie du programme qui avait eu le plus grand effet, l'un d'entre eux a fait part de son expérience :

« Le programme permettait de donner une forme concrète à vos idées. Vous savez ce que vous voulez faire dans votre tête, mais c'est difficile de passer à l'action. »

Un autre apprenant a décrit la manière dont le programme l'a aidé à améliorer sa motivation pour prendre des mesures concrètes afin de progresser dans la création de son entreprise :

« Je me sens plus motivé. J'ai un rendez-vous cette semaine pour commencer le programme de mentorat auprès de Employ to Empower. Cela me permettra d'améliorer ma motivation et de mieux comprendre le fonctionnement de l'entreprise et les exigences administratives. »

En fait, à la fin de la formation, près de la moitié des apprenants du deuxième groupe prévoient de s'inscrire, ou s'étaient déjà inscrits, au programme d'entrepreneuriat d'Employ to Empower. Employ to Empower est une œuvre de bienfaisance locale de Vancouver qui aide à habilitier les personnes confrontées à des obstacles professionnels et sociaux grâce à des ressources entrepreneuriales, à des formations et à un mentorat individuel personnalisé. L'animateur a invité un conférencier d'Employ to Empower pour informer les apprenants sur leurs ressources et à les mettre en contact avec leurs services.

Pour d'autres apprenants, le programme a contribué à accroître leur confiance en eux afin de franchir les prochaines étapes vers l'entrepreneuriat. C'était particulièrement le cas pour les

apprenants qui, auparavant, avaient du mal à prendre les mesures nécessaires pour atteindre leurs objectifs en matière d'entrepreneuriat. Un apprenant a indiqué qu'il a éprouvé des difficultés en matière d'entrepreneuriat dans le passé :

« Depuis que j'ai 19 ans, je désire être entrepreneur. J'ai échoué plusieurs fois. Après ce programme, je me sens enfin préparé. »

Un autre apprenant a décrit la façon dont les apprentissages de Gathering Together ont changé sa perspective sur l'entrepreneuriat, ce qui l'a aidé à se sentir plus confiant pour créer son entreprise :

« Ce que j'ai surtout retenu, c'est que mon entreprise n'a pas besoin d'être parfaite tout de suite. À l'issue d'autres cours sur l'entrepreneuriat que j'ai suivis dans le passé, j'essayais d'atteindre la perfection, même si je ne savais pas à quoi cela ressemblait [pour mon entreprise]. Mais maintenant, je sais que je peux commencer en douceur, que j'ai beaucoup d'options et que c'est correct d'échouer avant de réussir. »

Pour l'apprenant suivant, le programme Gathering Together l'a aidé à améliorer sa motivation parce qu'il a validé ses objectifs en matière d'entrepreneuriat :

« J'ai aidé beaucoup de gens à créer leur entreprise, mais maintenant, c'est à mon tour de me lancer. La participation au programme Gathering Together m'a confirmé que j'avais besoin de le faire pour mon bien-être. Je sais que je peux le faire, car je l'ai fait pour d'autres. Cette idée m'a réconforté et m'a poussé à créer ma propre entreprise. »

Connexion avec les autres

De nombreux apprenants de Gathering Together ont indiqué que le programme leur a permis de nouer des liens avec d'autres entrepreneurs autochtones. Certains remarquèrent qu'ils appréciaient particulièrement le fait que le programme s'adressait aux peuples autochtones. Ils estimaient qu'il est important que les entrepreneurs autochtones se réunissent pour échanger des idées et apprendre les uns des autres. Un apprenant expliqua qu'il avait eu peu d'occasions de participer à de tels échanges avant la participation au programme Gathering Together :

« C'est agréable d'être de retour dans la réserve et d'entrer en contact avec d'autres Autochtones, car je veux aider les entreprises autochtones. Dans mes autres programmes d'apprentissage des affaires, je ne vois pas beaucoup d'Autochtones. »

Interrogés sur la valeur et l'importance d'un programme d'entrepreneuriat s'adressant aux communautés autochtones, les apprenants des deux groupes ont convenu que cet élément est très important. Comme l'expliqua un apprenant :

« Nous nous encourageons les uns les autres. Nous nous soutenons mutuellement dans nos hauts et nos bas et nous aidons à faire le travail. C'est un très bon groupe. »

Le haut niveau de coopération n'a pas été souligné que par les apprenants. L'animateur aussi l'a remarqué :

« Les apprenants s'entraident beaucoup et s'encouragent les uns les autres à franchir les prochaines étapes. En classe, une partie des cours est consacrée à l'encadrement, où les participants se soutiennent mutuellement. Ce que j'ai remarqué, c'est qu'ils parlent beaucoup entre eux. Il y a beaucoup de discussions et d'apprentissage. Ils apprennent les uns des autres. »

Certains apprenants qui ont plus de contacts dans la communauté ont partagé ces derniers avec d'autres apprenants du programme et ont aussi fourni des renseignements sur les ressources disponibles. De nombreux apprenants indiquèrent qu'ils ont échangé leurs numéros de téléphone pour rester en contact après le programme.

De plus, le fait d'offrir un programme propre aux entrepreneurs autochtones signifie que l'animateur pouvait inviter des conférenciers qui fournissaient un soutien adapté à leurs besoins. Par exemple, la Tale'awtxw Aboriginal Capital Corporation (TACC) propose des programmes de financement aux entrepreneurs autochtones sur le territoire traditionnel des Salish de la Côte, ainsi qu'aux communautés Campbell River, Comox et Líl'wat. L'animateur a invité un représentant de la TACC à s'adresser aux deux groupes, ce que les apprenants ont trouvé très utile.

Suggestions liées au programme

Les apprenants ont formulé quelques suggestions pour les prochains groupes de Gathering Together, notamment un programme un peu plus long, ainsi que des sujets supplémentaires et des conférenciers invités.

Le fait que le programme est un engagement relativement court pendant la semaine plaisait aux apprenants; cependant, bon nombre d'entre eux suggérèrent qu'il serait utile de disposer de plus de temps pour développer davantage leurs idées en matière de création d'entreprise. Ils suggérèrent d'offrir un programme plus long pour couvrir plus de matière ou bien deux programmes distincts : une brève introduction et un deuxième programme plus détaillé pour ceux qui sont plus avancés dans leur parcours d'entrepreneur.

Les apprenants ont recommandé également des sujets supplémentaires et des conférenciers invités pour le programme. Les apprenants qui ont suggéré des sujets supplémentaires estimaient qu'il leur serait utile d'en apprendre davantage sur la terminologie commerciale, l'aide administrative à la création d'une entreprise, les ressources humaines et la fiscalité des entreprises. Les apprenants ont indiqué qu'ils pourraient également bénéficier de la présence de conférenciers supplémentaires, en particulier de ceux qui ont une expérience vécue en tant qu'entrepreneur autochtone. Certains apprenants suggérèrent d'inviter d'anciens participants du programme Gathering Together pour qu'ils présentent leur parcours d'entrepreneur.

Pratiques prometteuses du projet pilote

Outre les pratiques prometteuses du projet d'essai initial décrites dans le [rapport du projet d'essai](#), deux autres pratiques prometteuses ont émergé du projet pilote Gathering Together, qui sont décrites ci-dessous.

- 1. Offrir aux apprenants la possibilité de passer de manière concrète à l'étape suivante :**
Dans le cadre du programme Gathering Together, l'animateur a fourni de nombreuses occasions aux apprenants de prendre des mesures particulières concrètes pour atteindre leurs objectifs. Les résultats indiquent que de nombreux apprenants de Gathering Together ont profité de ces occasions et ont pris des mesures pour avancer dans leur parcours d'entrepreneuriat. Par exemple, l'animateur a invité des organisations axées sur l'entrepreneuriat (p. ex. Employ to Empower, TACC) à présenter leurs services et leurs ressources aux apprenants. Cela a permis aux apprenants de bénéficier d'un soutien direct et d'une formation complémentaire à l'issue du programme. De plus, l'animateur a informé les apprenants de l'existence d'autres formations axées sur l'entrepreneuriat et les a soutenus dans leurs démarches. Un apprenant a participé à un sommet pour les jeunes sur l'entrepreneuriat dont il avait entendu parler par l'intermédiaire de Gathering Together.
- 2. Proposer une formation à l'entrepreneuriat adaptée aux besoins des communautés autochtones :** De nombreux apprenants soulignent l'importance du fait que le programme Gathering Together s'adressait spécialement aux communautés autochtones. Ils indiquent qu'ils n'avaient eu que peu, voire pas du tout, l'occasion de bénéficier d'un programme axé sur l'entrepreneuriat et spécialement conçu pour les entrepreneurs autochtones. Ils apprécient le fait de pouvoir établir des relations avec d'autres Autochtones ayant des objectifs entrepreneuriaux. De plus, le fait pour le programme de cibler une population particulière a permis à l'animateur de trouver des ressources qui ne sont offertes qu'aux entrepreneurs autochtones, comme celles disponibles par l'intermédiaire de la TACC et de l'Indigenous Youth Entrepreneur Forum.

LITERACY QUESNEL SOCIETY : PROGRAMME SKILLS DISCOVERY

Le projet pilote de la Literacy Quesnel Society a consisté en la conception d’un nouveau programme appelé Skills Discovery, qui était fondé sur les leçons tirées du projet d’essai initial. De cette façon, la portée du programme a pu être élargie à une nouvelle organisation partenaire qui a soutenu l’élaboration du programme et le recrutement des participants. Le profil suivant donne une vue d’ensemble du nouveau projet pilote, y compris la transition de la phase d’essai à la phase pilote, la mise en œuvre du programme, les principales conclusions et les pratiques prometteuses.

Dans le cadre de la phase initiale d’essai du projet ACETD, la Literacy Quesnel Society a conçu et mis en œuvre le [Driver Education Preparation Project](#) (DEPP). Quesnel est historiquement une municipalité axée sur l’industrie forestière. Cependant, les fermetures d’usines et les ralentissements du secteur ont conduit à une diversification de l’économie qui comprend maintenant l’éducation, la santé, l’agriculture, l’exploitation minière et le tourisme. De nombreux adultes au chômage ou qui ont perdu leur emploi dans le secteur industriel s’intéressent à l’obtention de différents niveaux de permis de conduire, car cela peut leur offrir de nouvelles possibilités d’emploi. Cependant, leur capacité à réussir l’examen théorique (c.-à-d. écrit) du permis de conduire peut être entravée par leur faible niveau d’alphabétisation, leurs capacités de compréhension, leur manque d’expérience en matière de rédaction d’examens, leurs connaissances informatiques ou une combinaison de ces facteurs. Le projet DEPP a donc été élaboré pour aider les participants à apprendre les stratégies et les contenus nécessaires pour réussir l’examen écrit du permis de conduire.

La phase d’essai du projet DEPP a montré que les apprenants ne bénéficient pas seulement de l’apprentissage de la réussite de l’examen écrit du permis de conduire, mais qu’ils en tirent aussi un avantage plus large en développant leurs Compétences pour réussir (p. ex. lecture, communication, collaboration et résolution de problèmes). Il a également été constaté qu’il existe d’autres possibilités de renforcer les compétences des apprenants pour améliorer leur aptitude à l’emploi. De plus, le responsable du projet d’essai a reconnu que l’accès à une formation courte, simple et peu contraignante (comme celle fournie par le DEPP) axée sur les Compétences pour réussir et d’autres compétences de préparation à l’emploi était limité aux résidents de Quesnel. Par conséquent, la Literacy Quesnel Society s’est engagée avec le bureau de WorkBC à Quesnel pour concevoir et offrir une formation de préparation à l’emploi axée sur les Compétences pour réussir, le programme Skills Discovery.

Mise en œuvre du programme

Au cours de la phase de planification du programme Skills Discovery, le responsable du projet pilote a rencontré les partenaires du projet, notamment WorkBC et le Collège de Nouvelle-

Calédonie, pour discuter de l'élaboration du programme, de la logistique, du recrutement et de l'animation. Le résultat a été l'élaboration d'un programme qui met l'accent sur la détermination et la communication des compétences transférables, la compréhension des caractéristiques de la personnalité et leur adéquation avec différents types d'emplois, la planification de carrière, la rédaction de CV et de lettres de motivation, ainsi que les entretiens. Le programme comprenait aussi des intervenants invités, comme le Collège de Nouvelle-Calédonie, pour discuter des différents services et programmes accessibles par l'intermédiaire du Collège.

Le programme s'est déroulé au bureau de WorkBC à Quesnel, qui dispose de suffisamment d'espace et de technologies pour le mettre en œuvre et qui est plus accessible par les transports en commun que le bureau de la Literacy Quesnel Society. WorkBC a également joué un rôle important dans le recrutement, de nombreux conseillers en matière d'emploi ayant orienté leurs clients vers le programme. Presque tous les participants déclarent avoir entendu parler du programme par l'intermédiaire de leur conseiller en emploi de WorkBC.

Le programme devait initialement durer six semaines, mais après une discussion et une réflexion plus approfondies sur les leçons tirées du DEPP, les partenaires du projet ont estimé que certains travailleurs déplacés souhaitaient avoir accès à une formation leur permettant d'acquérir des compétences plus rapidement afin de pouvoir commencer ensuite à chercher un emploi. Par conséquent, la durée du programme Skills Discovery a été fixée à trois semaines à titre de quatre heures par séance, cinq jours par semaine.

La Literacy Quesnel Society a travaillé avec un consultant pour élaborer et mettre en œuvre le programme Skills Discovery. Le consultant avait déjà une grande expérience de l'élaboration et de l'organisation d'ateliers de préparation à l'emploi de deux à trois jours pour les clients de WorkBC, ainsi qu'une connaissance approfondie de la communauté de Quesnel et des relations importantes au sein de celle-ci. Le programme Skills Discovery a permis à l'animateur de tisser des liens avec les apprenants sur une période plus longue que les ateliers ponctuels, et d'adapter le programme aux expériences et aux besoins uniques des apprenants au fur et à mesure de l'avancement de chaque groupe.

Au début du programme, les apprenants ont reçu l'outil d'évaluation CAMERA (Communications and Math Employment Readiness Assessment) afin de connaître leurs capacités en matière de communication et de calcul sur le lieu de travail. L'outil d'évaluation a été fourni dans le cadre du partenariat avec le Collège de Nouvelle-Calédonie. Pour les apprenants qui avaient besoin d'un soutien supplémentaire en matière d'alphabétisation, comme identifié par CAMERA, la Literacy Quesnel Society a été en mesure de fournir un soutien individuel par l'intermédiaire du coordinateur de programme communautaire d'alphabétisation des adultes local. Notamment, certains apprenants indiquent qu'ils ont eu accès à ce soutien individuel fourni par la Literacy Quesnel Society.

Principaux résultats

Au total, 22 apprenants ont participé au programme Skills Discovery et presque tous les apprenants ont suivi le programme jusqu'au bout. Les apprenants étaient âgés de 19 à 60 ans et plus, avec la plupart d'entre eux ayant entre 30 et 39 ans. Huit apprenants s'identifiaient comme Autochtones et sept comme étant en situation de handicap.

Les résultats des sondages, des groupes de discussion et des entretiens de suivi indiquent que le programme Skills Discovery a aidé les apprenants à acquérir une meilleure connaissance et confiance quant aux prochaines étapes vers l'emploi, à prendre des mesures concrètes en vue de l'emploi, à accroître leurs réseaux de soutien social et à mieux comprendre leurs compétences transférables.

Confiance dans les prochaines étapes

Les raisons pour lesquelles les apprenants avaient quitté le marché du travail sont multiples, mais la plupart d'entre eux ont indiqué qu'ils étaient en congé de maladie, qu'ils n'avaient pas trouvé d'emploi après avoir terminé leurs études ou qu'ils étaient devenus des parents au foyer. Certains apprenants ont affirmé qu'il était difficile de trouver la motivation et la confiance nécessaires pour déterminer leur parcours professionnel idéal ou pour franchir les étapes suivantes vers l'emploi. Afin de soutenir les prochaines étapes des apprenants, le programme Skills Discovery les a aidés à établir et à préciser leurs objectifs de carrière et à déterminer leurs points forts en fonction de ces objectifs. Certains apprenants avaient déjà un plan de carrière en tête, mais ne savaient pas comment s'y prendre, comme l'explique l'apprenant ci-dessous :

« Grâce à ce cours, j'ai pu transformer une idée ambitieuse en un projet plus petit et gérable afin d'atteindre mes objectifs. »

D'autres apprenants savaient qu'ils voulaient une carrière intéressante, mais ignoraient comment y parvenir. Comme l'a décrit un apprenant, sa participation au programme Skills Discovery l'a aidé à déterminer un parcours professionnel correspondant à ses objectifs et à ses points forts :

« Grâce à mon expérience dans le programme Skills Discovery, je sais maintenant ce que je veux faire de mon avenir. Je suis chef de famille monoparentale et j'ai été au chômage pendant un certain temps. Je suis maintenant prêt à aller de l'avant et à passer à la prochaine étape de ma vie. Avant le programme Skills Discovery, je cherchais une carrière, pas seulement un autre emploi ordinaire à temps partiel. J'avais besoin de savoir clairement quelle était la prochaine étape, les prochaines mesures à prendre et ce qui me conviendrait mieux, en ce qui concerne une carrière durable pour moi et mes enfants. Aussi, je voulais aimer mon travail. »

Certains apprenants ont décrit comment le fait d'avoir plus de clarté et de compréhension sur leurs prochaines étapes a augmenté leur motivation et amélioré leur vision de l'avenir. Un apprenant remarqua :

« Personnellement, je suis plus enthousiaste à l'égard de l'avenir par rapport à avant, quand j'avais l'impression d'aller nulle part. C'était ennuyeux. Je devais rester à la maison et me soigner, mais il est parfois difficile de ne rien faire sauf réfléchir. Il fait bon de voir les choses plus clairement. J'ai changé dans le sens où je sais maintenant où je veux aller et je suis enthousiaste à la perspective de l'avenir. »

D'autres apprenants ont affirmé qu'ils se sentaient plus positifs et moins accablés parce qu'ils savaient dorénavant *comment* trouver un emploi. Un apprenant expliqua que cet élément était particulièrement important, car il essayait de réintégrer le marché du travail :

« On peut se sentir dépassé à l'idée de réintégrer le marché du travail, donc le fait d'avoir un programme comme Skills Discovery pour vous aider à vous préparer allège le fardeau et vous aide à réussir, à trouver votre voie et à cerner vos ambitions. »

Passer aux prochaines étapes

Au début du programme, presque tous les apprenants étaient au chômage et à la recherche d'un emploi, et certains étaient sous-employés. Cependant, comme l'ont indiqué le personnel du programme et lors des entretiens de suivi avec les apprenants, après l'achèvement du programme Skills Discovery, de nombreux apprenants avaient pris des mesures pour chercher un emploi. Quelques apprenants ont trouvé un emploi et s'apprêtaient à commencer à travailler, et de nombreux apprenants ont postulé ou passé des entretiens d'embauche et attendent des nouvelles des employeurs.

Après la formation, au moins un tiers des apprenants se sont inscrits à une formation complémentaire auprès de la Literacy Quesnel Society, de WorkBC, du Collège de Nouvelle-Calédonie ou d'une autre organisation. Par exemple, quelques participants se sont inscrits au programme Pathways to Employment de WorkBC, qui leur permet d'acquérir des compétences en matière de recherche d'emploi, d'informatique et de formation postsecondaire pour obtenir des certificats dans des domaines comme la construction, le service à la clientèle, l'éducation de la petite enfance et la sécurité. La formation en cours d'emploi et les placements professionnels assortis de subventions salariales sont également compris dans le programme. D'autres apprenants expliquent comment ils avaient l'intention de s'inscrire à un programme universitaire et de travailler à temps partiel ou de faire du bénévolat pendant leurs études.

Soutien social accru

Les apprenants décrivent également comment ils ont développé un réseau de soutien social plus important grâce à leur participation au programme Skills Discovery. Ce soutien venait à la fois des autres apprenants et de l'animateur du programme. Même si le programme ne durait que trois semaines, certains apprenants ont noué de solides amitiés avec d'autres apprenants dans le cadre du programme et avaient l'intention de rester en contact après la fin de celui-ci. Certains apprenants indiquèrent qu'ils s'entraidaient pour le transport vers le lieu du programme et qu'ils échangeaient des contacts et des ressources.

Un apprenant a expliqué que le lien étroit qui l'unissait aux autres apprenants du groupe était le résultat de leur expérience commune du chômage et de leurs efforts pour réintégrer le marché du travail :

« Le groupe était très confiant et encourageant. Je pouvais faire confiance aux gens. Il n'est pas toujours facile d'être dans un groupe comme ça, mais nous sommes tous dans une situation similaire. »

Un autre apprenant avait décrit comment les apprenants se soutenaient les uns les autres :

« Nous suivons la même voie et nous nous entraisons. Nous nous soutenons les uns les autres. Il s'agit d'un groupe très stimulant. »

Les apprenants soulignèrent également le soutien important apporté par l'animatrice du programme Skills Discovery. Au cours des groupes de discussion, presque tous les apprenants ont fait part de leur appréciation de l'animatrice et du soutien qu'elle leur a apporté. Ils estimèrent que l'espace accueillant, ouvert et confortable créé par l'animatrice a contribué à favoriser les relations au sein du groupe. Voici un exemple de la manière dont un apprenant a décrit certaines des façons dont l'animatrice a aidé les apprenants à se sentir soutenus et à l'aise dans le programme :

« L'animatrice était excellente. Il était facile d'apprendre avec elle. Je ne me suis jamais senti stupide. Tout le monde a été pris en compte et rien n'a été précipité. Tout se déroulait à notre rythme. »

Les apprenants mentionnèrent également que l'animatrice avait proposé de fournir des lettres de recommandation aux apprenants qui avaient terminé le programme et les a encouragés à demander du soutien même après la fin du programme. Au cours de l'un des entretiens de suivi, un apprenant a expliqué qu'il a apprécié que l'animatrice lui fournisse une lettre de recommandation, qu'il a ensuite utilisée pour une demande d'emploi, et que l'animatrice soit restée en contact avec lui après le programme pour l'informer d'offres d'emploi.

Compétences transférables

L'un des principaux objectifs du programme Skills Discovery était d'aider les apprenants à déterminer et à décrire leurs compétences transférables. Certains apprenants estimaient que le programme était plutôt une remise à niveau et ont apprécié l'occasion de revoir leurs compétences, mais d'autres apprenants affirment qu'ils n'avaient pas réalisé qu'ils possédaient des compétences transférables. Le programme les a aidés à déterminer ces compétences et à les communiquer dans leurs demandes d'emploi.

Certains apprenants ont indiqué que la découverte du programme Skills Discovery les a aidés à prendre conscience de la valeur de leur expérience de vie. Ils ignoraient que les compétences acquises au cours de leurs expériences de vie étaient applicables aux situations professionnelles et pouvaient être mises en avant dans les demandes d'emploi. Un apprenant a décrit comment le programme l'a aidé à réaliser qu'il possédait de nombreuses compétences transférables :

« Le programme m'a aidé à prendre conscience des compétences que je possédais déjà. Je n'avais pas réalisé qu'il s'agissait de compétences qui m'aideraient à trouver un emploi. Lorsque j'ai regardé les exemples de compétences transférables, j'ai réalisé que j'en possédais un grand nombre. »

De plus, certains apprenants indiquèrent qu'ils n'avaient pas travaillé pendant de nombreuses années, car ils étaient parents au foyer. Le programme Skills Discovery les a aidés à déterminer les compétences qu'ils ont acquises grâce à leur expérience de parents au foyer ainsi qu'à les communiquer dans une demande d'emploi.

Pour d'autres apprenants, la détermination de leurs compétences transférables a ouvert des perspectives d'emploi qu'ils ne pensaient pas possibles. Pour un apprenant, la détermination de ses compétences transférables l'a aidé à reconnaître la valeur de ses expériences antérieures non liées à l'emploi, ce qui a conduit à d'autres possibilités d'emploi qui ne se limitaient pas à l'expérience professionnelle passée :

« J'ai appris que je peux utiliser mes compétences de vie réelles pour atteindre mes objectifs de carrière. On n'est pas tenu de se baser complètement sur ce qu'on a déjà fait. J'ai beaucoup travaillé dans le secteur des services, mais je veux passer à quelque chose de mieux, toujours dans le secteur des services, mais de façon différente. J'ai compris que je peux utiliser mes compétences de vie et bâtir une carrière en fonction de celles-ci, plutôt que de me tenir à mon expérience acquise dans des emplois passés. »

Suggestions liées au programme

Les apprenants ont formulé quelques suggestions pour les prochains groupes de Skills Discovery, notamment un programme un peu plus long, ainsi que des sujets supplémentaires et des conférenciers invités.

Le fait que le programme est court (seulement trois semaines) a plu aux apprenants. Cependant, de nombreux apprenants suggèrent qu’une quatrième semaine informelle supplémentaire serait utile pour faciliter un transfert chaleureux. Ils affirment que la quatrième semaine pourrait prendre la forme de séances sans heure fixe où les apprenants pourraient travailler de manière indépendante, tout en recevant des conseils et un soutien de la part de l’animateur, et se concentrer sur la rédaction de CV et de lettres de motivation, sur la préparation aux entretiens et sur la communication avec les employeurs potentiels.

Les apprenants recommandèrent également des activités supplémentaires pour le programme, comme des visites d’instituts d’éducation et de formation à Quesnel et des conférenciers invités supplémentaires. Les apprenants qui ont suggéré des excursions estiment que le fait de se rendre en groupe dans des établissements d’enseignement supérieur ou des centres de formation locaux aiderait les apprenants à savoir où aller pour s’inscrire et à qui s’adresser, et à se sentir moins accablés face aux démarches pour l’inscription. Les apprenants affirment qu’ils pourraient également bénéficier de la présence d’autres intervenants, comme Community Futures et un conseiller financier.

Pratiques prometteuses du projet pilote

Le projet pilote de la Literacy Quesnel Society a donné lieu à deux grandes pratiques prometteuses, qui sont décrites ci-dessous.

- 1. Partenariat avec une organisation de services d’emploi :** L’ajout de deux partenaires, WorkBC et le Collège de Nouvelle-Calédonie, a constitué un changement important entre la phase d’essai et la phase pilote de la Literacy Quesnel Society. Les partenaires ont participé dans les discussions initiales de l’élaboration du projet pilote et ont soutenu la conception du programme, le recrutement des participants et l’animation de la formation. Le partenariat avec une organisation bien établie axée sur les services d’emploi (WorkBC) s’est avéré très bénéfique pour la Literacy Quesnel Society et pour la viabilité du programme Skills Discovery. En fait, à la fin de la phase pilote du programme ACETD, le bureau de WorkBC à Quesnel a accepté de prendre en charge le programme Skills Discovery et de l’inclure dans sa gamme de programmes.

2. **Proposer un programme court aux apprenants** : Au départ, le programme Skills Discovery devait durer six semaines. Après les premières discussions avec les partenaires du programme, il a été décidé de proposer un programme court de trois semaines. Cette décision a été prise parce qu'il existait à Quesnel d'autres programmes axés sur l'emploi et les compétences qui demandaient un engagement plus long. Toutefois, les partenaires ont indiqué que ces programmes n'étaient pas toujours une option réaliste pour certains participants et que, par conséquent, un programme plus court pourrait mieux répondre aux besoins des apprenants. D'après les discussions avec les apprenants, ils ont apprécié la durée courte du programme court pour diverses raisons :

- Il est beaucoup moins difficile de s'engager dans un programme court que dans une formation de plusieurs mois;
- Il est moins difficile de trouver du soutien pour la garde d'enfants pendant trois semaines seulement;
- Certains apprenants étaient en train de postuler à des emplois et avaient besoin d'une occasion de renforcer leur confiance et leur motivation pour passer à l'étape suivante et présenter leur candidature;
- Certains apprenants avaient l'intention de s'inscrire à un programme de formation dans les mois à venir, mais ignoraient comment s'y prendre et n'avaient pas confiance en leur capacité à trouver un emploi en attendant le début de leur programme.

MOUNT WADDINGTON FAMILY LITERACY SOCIETY : CONNECT4WORK

Le projet pilote de la Mount Waddington Family Literacy Society (MWFLS) consistait en l'adaptation du contenu du programme et en l'élargissement de la portée du projet Connect4Work : Introduction to Computers for Job Seekers. Le profil suivant donne une vue d'ensemble du projet pilote, y compris la transition de la phase d'essai à la phase pilote, la mise en œuvre du programme, les principaux résultats et les pratiques prometteuses.

Pour la phase initiale d'essai du projet ACETD, la MWFLS a conçu et mis en œuvre le programme [Connect4Work](#). Il a été mis en œuvre à Port Alice, à Port McNeill et à Port Hardy sur l'île de Vancouver, en Colombie-Britannique. La région de l'île de Vancouver-Nord a connu un changement économique important lorsque l'usine de pâte à papier Neucel, présente depuis 100 ans et qui employait de nombreux habitants de la région, a fermé ses portes en 2019. En raison de la fermeture, plus de 400 employés se sont retrouvés au chômage et nombre d'entre eux n'avaient pas de compétences transférables liées à l'emploi. De plus, de nombreux

travailleurs touchés avaient plus de 40 ans et souffraient d'un manque important de connaissances numériques, ce qui les empêchait de chercher un emploi et de présenter leur candidature. Afin de contribuer à combler cette lacune, la MWFLS a mis en œuvre le projet d'essai Connect4Work pour renforcer les compétences numériques des apprenants.

L'objectif du projet pilote était d'élargir la portée du programme Connect4Work à d'autres organisations et son champ d'action au-delà de l'Île de Vancouver-Nord. De plus, la MWFLS souhaitait développer le programme Connect4Work afin d'y intégrer davantage de ressources liées aux Compétences pour réussir.

Mise en œuvre du programme

Comme pour la phase d'essai, le projet pilote Connect4Work s'est déroulé en personne pendant six semaines, à raison de six heures de cours par semaine. Il comptait trois groupes d'apprenants : un à Port McNeill et deux à Port Hardy. Le troisième groupe a été organisé en partenariat avec le Sacred Wolf Friendship Centre de Port Hardy. Ce partenariat a été établi pour faire participer davantage d'apprenants autochtones au programme Connect4Work. Compte tenu du calendrier du projet, ce groupe n'a pas été inclus dans l'évaluation.

Le projet d'essai et le projet pilote du programme Connect4Work étaient assez semblables. Il s'agissait d'une introduction de base à la culture numérique qui comprenait l'utilisation de base d'un ordinateur, le vocabulaire informatique, les recherches et la sécurité sur Internet, la création de documents de base, l'utilisation du courrier électronique, l'utilisation de plateformes de communication en ligne (p. ex. Zoom), et une introduction à une variété de ressources en ligne allant des services gouvernementaux et de santé aux services bancaires et de bibliothèque. Le programme d'études du projet pilote comprenait également un aperçu des ressources en ligne liées aux Compétences pour réussir. L'animateur a choisi de les inclure afin que les apprenants sachent où et comment accéder aux nombreuses ressources en ligne de Compétences pour réussir à l'avenir afin d'améliorer leurs compétences et d'accroître leur employabilité.

En plus du programme Connect4Work ordinaire, l'animateur a créé une deuxième version du programme dotée d'une portée plus large, afin que d'autres organisations puissent l'adapter à leur contexte local. Pour cette version du programme, l'animateur a organisé quatre séances de formation destinées aux formateurs afin d'aider à renforcer leur capacité à mettre en œuvre le programme. Les participants de ces séances comprenaient des membres du personnel d'autres organisations d'emploi et de formation de toute la Colombie-Britannique.

Principaux résultats

Au total, 13 apprenants ont participé au programme Connect4Work dans le cadre de deux groupes. Presque tous les apprenants ont suivi le programme jusqu'à la fin. Quelques apprenants ont cessé de participer au programme pour des raisons personnelles.

Les apprenants étaient âgés de 25 à 60 ans et plus. Il est intéressant de remarquer que la plupart des apprenants étaient âgés de 60 ans et plus, ce qui correspond à l'objectif initial du projet d'essai, à savoir combler le fossé en matière de culture numérique parmi les résidents plus âgés du Nord de l'île de Vancouver.

Les résultats des sondages et des groupes de discussion avec les apprenants ont validé et renforcé les résultats de la phase d'essai du projet Connect4Work. Les apprenants affirmèrent que leur participation dans le programme a réduit leur peur de l'utilisation des ordinateurs et augmenté leur confiance en eux, comme le décrit l'apprenant suivant :

« J'avais très peur des ordinateurs. Ce cours a dissipé mes craintes et m'a montré comment m'orienter. »

Les apprenants du projet pilote soulignèrent la nécessité d'un programme de formation en compétences numériques de base. Un apprenant exprime clairement l'incidence de l'absence de compétences numériques de base :

« Ne pas savoir comment utiliser un ordinateur, c'est comme ne pas savoir lire et écrire. »

Un autre apprenant souligna la valeur de ce type de programme pour les apprenants ayant de faibles compétences numériques :

« Je pense que ce programme est très utile, surtout pour quelqu'un qui n'a aucune compétence en la matière. Il les aidera à se sentir plus à l'aise. »

De même, un apprenant a décrit le fossé générationnel en matière de culture numérique et souligne le fait que le programme est particulièrement utile pour combler ce fossé :

« Les personnes plus âgées se sentent un peu délaissées parce que nous n'avons pas grandi avec les ordinateurs. Grâce au programme Connect4Work, nous savons maintenant comment faire certaines choses, comme consulter et utiliser les sites Web du gouvernement. Aujourd'hui, nous nous sentons beaucoup plus à l'aise avec les technologies. »

Les apprenants affirmèrent également qu'ils souhaitent suivre une formation supplémentaire en compétences numériques après la fin de Connect4Work. Le programme Connect4Work leur a fourni une introduction qui a éveillé leur intérêt pour poursuivre leurs apprentissages. Un apprenant a fait part de son intérêt à poursuivre sa formation :

« Maintenant, j'aimerais suivre un programme plus avancé sur l'utilisation de Word et d'Excel. Maintenant que nous connaissons la base, il serait bon d'aborder les compétences avancées. Beaucoup de ces programmes sont nécessaires pour le travail de bureau. »

L'animatrice indiqua également qu'il est régulièrement interrogé par des membres de la communauté à l'idée d'offrir un programme de formation aux compétences numériques plus avancé :

« De nombreuses personnes ont communiqué avec moi pour me demander d'offrir une formation plus avancée sur Excel dans le cadre du programme. Malheureusement, il n'y avait pas de place dans le cours pour aborder un contenu plus poussé, car on aborde déjà tellement de matière... Même hier, quelqu'un est venu me voir quand je travaillais à la bibliothèque et m'a demandé si on allait offrir un cours pour les gens ayant déjà des connaissances de base, mais qui veulent aller plus loin. »

Les résultats du projet d'essai et du projet pilote suggèrent qu'un programme de formation aux compétences numériques de base continue d'être utile pour les résidents de l'Île de Vancouver-Nord et qu'il y a également un intérêt pour une formation plus avancée en matière d'apprentissage de compétences numériques.

Pratiques prometteuses du projet pilote

Outre les pratiques prometteuses du projet d'essai initial décrites dans le [rapport du projet d'essai](#), une pratique prometteuse a été tirée du projet pilote Connect4Work. Elle est décrite ci-dessous.

1. **Élaborer un programme d'études adapté à une variété d'apprenants** : Les raisons pour lesquelles les apprenants souhaitaient participer à Connect4Work et améliorer leurs compétences numériques étaient nombreuses : ils voulaient pouvoir les utiliser dans le cadre de leur emploi actuel, s'inscrire à une formation ou à un programme en ligne ou les utiliser pour créer leur entreprise en ligne. Des apprenants d'horizons et d'objectifs divers se sont intéressés au programme Connect4Work. De plus, le programme a pu être enseigné en groupe et individuellement. L'animatrice indique qu'il avait utilisé le contenu du programme Connect4Work comme aide au tutorat pour un apprenant dans un autre

programme. Grâce à son accent sur les compétences numériques de base, le programme était pertinent et applicable à une variété d'apprenants.

2. Adapter le programme d'études pour qu'il ait une portée plus large à l'échelle locale :

Lors de la phase d'essai, le programme d'études était axé sur les ressources et les aides de l'Île de Vancouver-Nord et de la Colombie-Britannique. Le programme du projet pilote a conservé cette orientation puisqu'il a continué à être offert aux résidents de l'Île de Vancouver-Nord. Cependant, une deuxième version du programme a été élaborée avec une orientation élargie. L'objectif était de permettre aux organisations d'utiliser le programme et d'y intégrer leurs propres ressources et soutiens locaux. Cela a permis de rendre le programme transférable aux organisations et à leurs apprenants en dehors de la région de l'Île de Vancouver-Nord.

LETHBRIDGE PUBLIC LIBRARY ET SAAMIS EMPLOYMENT AND TRAINING ASSOCIATION: MOVING FORWARD

Le projet pilote de la Lethbridge Public Library/Read On Adult Literacy and Learning Program (LPL/RO) consistait à élargir la portée et la transférabilité de son projet d'essai Moving Forward à une nouvelle organisation partenaire, la Saamis Employment and Training Association (SETA). Le profil suivant donne une vue d'ensemble du nouveau projet pilote, y compris la transition de la phase d'essai à la phase pilote, la mise en œuvre du programme, les résultats principaux et les pratiques prometteuses.

Pour la phase d'essai du projet ACETD, LPL/RO a conçu et mis en œuvre le programme [Moving Forward](#) à Lethbridge, en Alberta. Le programme Moving Forward a été conçu pour aider les apprenants à comprendre les attentes du marché du travail dans un contexte canadien et la manière de s'orienter dans la culture d'entreprise. Le programme initial de Moving Forward comprenait les attentes et la culture du lieu de travail, ainsi que la recherche d'emploi, la présentation de candidature et les techniques d'entrevue. Il a été élaboré principalement pour les nouveaux arrivants.

À l'issue de la phase d'essai initiale de Moving Forward, le personnel de LPL/RO a communiqué avec la SETA pour discuter de l'intégration du contenu de Moving Forward dans leur programme. SETA est une organisation d'emploi et de formation qui s'adresse aux populations autochtones vivant à Medicine Hat et à Lethbridge, ainsi que dans les régions avoisinantes. SETA offre diverses possibilités de formation professionnelle, des ateliers de préparation à l'emploi, des programmes de leadership et d'autres services d'emploi et de formation, y compris un programme d'administration de bureau. Le programme d'administration de bureau de la SETA est offert en partenariat avec le Collège Medicine Hat. Il s'agit d'un programme de 24 semaines qui comprend une formation en classe de 12 semaines et un stage rémunéré de 12 semaines. Le

programme s'adresse aux Autochtones vivant à Medicine Hat ou à Lethbridge. Les finissants du programme acquièrent les compétences techniques, les aptitudes à l'emploi et les aptitudes socio-affectives nécessaires pour travailler dans l'administration de bureau. Pour la phase pilote du programme ACETD, la SETA a intégré le programme d'études Moving Forward au programme d'administration de bureau de Lethbridge afin de compléter les éléments du programme relatifs au perfectionnement des compétences. Il s'agit d'une particularité du projet pilote de Lethbridge, car il s'agit du seul projet pilote du programme ACETD qui n'était pas autonome. Le site de Lethbridge de la SETA est situé sur le territoire du Traité 7, qui est le territoire traditionnel et ancestral de la Confédération des Pieds-Noirs.

Mise en œuvre du programme

Le programme Moving Forward ayant été conçu à l'origine pour les nouveaux arrivants, une partie importante du projet pilote consistait à l'adapter à la population autochtone desservie par la SETA. Le programme a été adapté expressément pour les Pieds-Noirs, plus particulièrement pour les apprenants inscrits au programme d'administration de bureau de Lethbridge. Le personnel de la SETA a adapté le programme d'études pour le rendre culturellement pertinent pour les apprenants du programme en intégrant l'histoire, la culture, les valeurs, la langue et les images des Pieds-Noirs dans le contenu et le matériel du programme. Par exemple, le programme a été rebaptisé *Stamikakomanistowaawaahkat*, ce qui signifie dans la langue des Pieds-Noirs « continuez à aller de l'avant ». Le personnel de la SETA explique que le terme *stamikakomanistowaawaahkat* est un conseil courant des anciens Pieds-Noirs lorsqu'un individu ou un groupe rencontre des difficultés, des obstacles, des revers ou des pertes. De plus, dans le premier module, les présentations des apprenants étaient à l'origine conçues pour prendre la forme d'un argumentaire éclair, alors que dans la version adaptée, les présentations des apprenants consistaient en un moyen d'établir des relations et comprenaient une diapositive PowerPoint avec l'image d'un groupe se préparant à partager un repas. Certains contenus du programme Moving Forward initial étaient couverts dans d'autres parties du programme d'administration de bureau (p. ex. la recherche d'emploi, la demande d'emploi et l'entrevue), et ont donc été retirés du programme adapté. Ainsi, le programme adapté final portait principalement sur la culture et les attentes du lieu de travail.

Le contenu de la culture et des attentes du lieu de travail a été inclus dans la partie de formation en classe de 12 semaines du programme d'administration de bureau de la SETA, qui s'est déroulée de la fin octobre 2022 à la fin janvier 2023. L'animateur présentait le contenu pendant une heure, trois à quatre jours par semaine, généralement en fin de journée, après la formation technique des apprenants. Le contenu était soutenu par des diapositives PowerPoint, des discussions en classe et le cahier d'exercices « Moving Forward » qui avait été élaboré pour le projet d'essai initial.

Principaux résultats

Treize apprenants ont participé au projet pilote auprès de la SETA. Les apprenants étaient âgés de 19 à 40 ans et s'identifiaient tous comme Autochtones. Interrogés pendant le groupe de discussion sur leur expérience du contenu lié à la culture et aux attentes du lieu de travail, les apprenants affirment se sentir plus confiants et mieux préparés, et ont apprécié l'adaptation du programme aux besoins des Pieds-Noirs.

Les apprenants décrivent la manière dont le contenu lié à la culture et aux attentes du lieu de travail les a aidés à se sentir plus confiants et préparés à entrer ou à rentrer sur le marché du travail, car ils ont appris à quoi s'attendre dans un nouveau lieu de travail. Un apprenant expliqua ce qu'il a appris sur l'intégration dans un nouveau lieu de travail :

« L'animateur nous a dit que lorsque nous commençons un nouvel emploi, c'est comme s'il fallait apprendre à parler une autre langue. Cela m'a permis de me sentir plus confiant et de savoir à quoi m'attendre lorsque je commence un nouvel emploi. »

Les apprenants estiment également qu'ils sont plus confiants dans leur capacité à prévenir ou à gérer les conflits et les situations difficiles comme employé et qu'ils connaissent mieux les attentes des employeurs. Pour un apprenant, ces connaissances sont importantes non seulement à l'échelle individuelle, mais aussi en tant que membre de la communauté des Pieds-Noirs :

« Il est utile de savoir à quoi s'attendre, car je ne représente pas seulement ma propre personne lorsque je travaille, mais aussi notre peuple. Je veux donner une bonne impression. »

Même les apprenants qui connaissaient bien les sujets abordés dans le programme estimaient qu'il renforçait leurs connaissances ou constituait une bonne remise à niveau.

De plus, les apprenants apprécient le fait que le contenu lié à la culture et aux attentes du lieu de travail prend en compte la culture des Pieds-Noirs et leurs façons d'être et de savoir. Pour certains apprenants, cette intégration les a aidés à apprendre comment s'y retrouver sur un lieu de travail majoritairement blanc en tant que Pieds-Noirs, comme l'a décrit ci-dessous l'un des apprenants :

« Il est difficile d'intégrer la culture des Pieds-Noirs dans un lieu de travail, surtout en dehors de la réserve. Elle ne s'intègre pas bien dans un lieu de travail majoritairement blanc. Je n'ai jamais occupé de poste qui intégrait des éléments culturels, surtout en dehors de la réserve, mais dans la réserve non plus. Ce cours nous a permis de mieux comprendre cet aspect. J'ai beaucoup aimé apprendre les mots et voir les images intégrées dans le contenu. »

Les apprenants ont également estimé que le contenu lié à la culture et aux attentes du lieu de travail constituait un élément important du programme d'administration de bureau général. Ils ont tenu à conserver les diapositives, qu'ils ont décrites comme étant très détaillées et informatives, afin de pouvoir s'y référer à l'avenir. Les apprenants indiquèrent que le contenu était un bon complément à leurs apprentissages dans les autres composantes du programme, en particulier pour leurs stages à venir. Comme l'a décrit un apprenant :

« L'intégration du contenu lié à la culture et aux attentes du lieu de travail dans le programme général a très bien fonctionné. On avait la partie pratique liée à l'administration de bureau, mais en plus, on a abordé les attentes normales qu'il faut avoir lorsqu'on commence un nouvel emploi. »

Suggestions liées au programme

Au cours du groupe de discussion, les apprenants ont fait part de suggestions pour les groupes futurs en ce qui concerne le contenu sur la culture et les attentes du lieu de travail. Ils indiquèrent qu'ils souhaiteraient un contenu plus approfondi et ciblé, ou alors plus de temps dans le programme pour couvrir plus de matière. Ils estimèrent qu'en raison de la grande quantité de matière à traiter, ils se sentaient parfois bousculés, d'autant plus qu'elle était présentée en fin de journée. Comme l'a décrit l'apprenant ci-dessous :

« J'aurais aimé que l'on consacre plus de temps à cette partie du programme. Il s'agissait des deux dernières heures de cours de chaque journée, mais ce temps était parfois consacré à des devoirs ou à un atelier. J'aurais aimé avoir plus de temps sur les ateliers pour pouvoir couvrir toute la matière. »

Un apprenant a indiqué qu'il pensait que certains sujets pourraient être traités plus en profondeur :

« J'ai l'impression que nous n'avons fait qu'effleurer la surface de la matière de nombreux ateliers. Il aurait été bon de pouvoir approfondir certains sujets. »

Interrogés sur des sujets particuliers qu'ils souhaiteraient voir traités plus en profondeur, les apprenants expliquèrent qu'ils aimeraient passer plus de temps sur les compétences nécessaires à l'obtention d'un emploi, comme les entrevues. Ils auront également aimé passer plus de temps à apprendre des façons concrètes de comprendre la culture d'un lieu de travail, en particulier lorsque l'on débute dans un nouvel emploi, et recommandent d'inclure des exemples et des scénarios précis. Les apprenants souhaitèrent aussi que l'accent soit davantage mis sur la manière de faire valoir leurs droits en matière de harcèlement et de racisme en milieu de travail, en particulier en tant qu'Autochtone.

Par ailleurs, s’il n’est pas possible de consacrer plus de temps au contenu, ils suggérèrent de donner aux apprenants la possibilité de choisir les éléments qui seront traités, de sorte qu’ils puissent approfondir certains sujets et moins d’autres. Un apprenant a fait part de la suggestion suivante :

« Il serait utile d’avoir un aperçu des ateliers dès le début et de pouvoir choisir en tant que groupe ceux sur lesquels nous voulons nous concentrer s’il n’est pas possible de suivre les 19 ateliers. »

Pratiques prometteuses du projet pilote

Ce projet pilote a permis de tirer deux leçons essentielles, qui sont décrites ci-dessous.

- 1. Adapter et personnaliser le programme d’études :** Le projet pilote a démontré l’importance d’adapter le contenu et le matériel du programme pour prendre en compte la culture et les expériences des apprenants. Dans la phase d’essai, le programme Moving Forward était conçu pour les nouveaux arrivants. Cependant, quelques apprenants autochtones se sont inscrits au programme et ont trouvé la formation très utile pour (ré)intégrer le marché du travail. LPL/RO a reconnu la valeur potentielle du programme Moving Forward pour les apprenants autochtones s’il était adapté à leurs besoins particuliers. Le personnel de LPL/RO a donc contacté la SETA, une organisation autochtone d’emploi et de formation, afin d’adapter et d’offrir le programme d’études. Le personnel de la SETA a pu adapter le programme d’études pour mieux prendre en compte les connaissances, les valeurs, les expériences et la culture des apprenants Pieds-Noirs dans le cadre du programme d’administration de bureau. Les résultats des groupes de discussion ont montré que l’adaptation du programme d’études était particulièrement précieuse et importante pour les apprenants, car elle le rendait plus pertinent et compréhensible.
- 2. Intégrer des compétences non techniques supplémentaires à la formation technique :** Ce projet pilote était unique dans le sens où le contenu lié à la culture et aux attentes du lieu de travail du programme Moving Forward a été intégré au programme d’administration de bureau de la SETA, au lieu d’être dispensé sous forme de formation autonome. Les apprenants ont ainsi eu l’occasion de renforcer leurs compétences techniques liées à l’administration de bureau, ainsi que les compétences non techniques (c.-à-d. celles abordées dans le cadre du contenu lié à la culture et aux attentes du lieu de travail) qui les aideraient à obtenir et à conserver un emploi intéressant. Les apprenants du groupe de discussion décrivent la manière dont la formation sur la culture et les attentes du lieu de travail a amélioré leur expérience dans le programme en les aidant à se sentir plus confiants pour s’orienter sur le marché du travail dans un contexte de recherche d’une nouvelle carrière ou d’un nouvel emploi.

COMMUNITY LEARNING ALTERNATIVES : NEXT STEPS

Le projet pilote de CLA consistait à élargir la portée de son programme à de nouvelles communautés et à accroître la capacité d'autres organisations locales d'alphabétisation à offrir le programme Next Steps. Le profil suivant donne une vue d'ensemble du projet pilote, y compris la transition de la phase d'essai à la phase pilote, la mise en œuvre du programme, les principaux résultats et les pratiques prometteuses.

Pour la phase d'essai initiale du projet ACETD, CLA a conçu et mis en œuvre le programme [Next Steps](#). Il a été offert dans la région de Bay of Quinte du comté de Hastings en Ontario, qui comprend un ensemble de petites et moyennes communautés situées entre Toronto et Ottawa, y compris Belleville, Trenton et Madoc, où se trouvent les bureaux de CLA. La région a connu de nombreuses fermetures de grandes usines de fabrication au cours des dernières années, et d'autres sont possibles à l'avenir. Bien que de nouvelles usines aient ouvert leurs portes, les compétences qu'elles demandent ne correspondent pas toujours à celles perçues des demandeurs d'emploi. Ainsi, le programme Next Steps visait à aider les apprenants à déterminer leurs compétences actuelles et à décrire comment elles peuvent être mises en œuvre dans le cadre d'autres domaines d'emploi.

L'objectif du projet pilote était d'élargir la portée de Next Steps en sensibilisant d'autres organisations locales d'alphabétisation du centre-est de l'Ontario et en renforçant leur capacité à offrir le programme Next Steps au sein de leurs communautés. Pour ce faire, CLA s'est associée à Connections Adult Learning à Sharbot Lake, à la Trent Valley Literacy Association à Peterborough, au Prince Edward Learning Centre à Picton et au Peterborough Native Learning Program. Les partenaires ont soutenu le recrutement des participants et la mise en œuvre du programme Next Steps. Afin de sensibiliser les partenaires du programme et de renforcer leur capacité à le mettre en œuvre de manière indépendante à l'avenir, le personnel des organisations partenaires pourrait assister à un programme Next Steps offert par CLA et en soutenir l'animation, le cas échéant. Les organisations partenaires pourraient alors décider de reprendre le programme Next Steps et de le mettre en œuvre dans leur communauté. Les partenaires n'étaient pas tenus de recruter des apprenants pour Next Steps, mais étaient encouragés à en faire la promotion au sein de leurs réseaux et de leurs communautés.

Mise en œuvre du programme

Comme durant la phase d'essai, le programme Next Steps a été offert virtuellement, ce qui s'est avéré particulièrement utile pour le projet pilote étant donné que la portée du programme s'est élargie à des communautés situées loin des bureaux de CLA. Cependant, si nécessaire, les apprenants avaient la possibilité de participer virtuellement au programme Next Steps par l'intermédiaire de l'un des bureaux de CLA à Belleville, à Trenton ou à Madoc, où des ordinateurs

étaient mis à la disposition des apprenants. Il s’agit d’un changement par rapport à la phase d’essai, qui visait à permettre aux apprenants de participer au programme même s’ils n’avaient pas accès à un ordinateur ou à Internet à la maison ou s’ils avaient besoin d’une assistance technique supplémentaire pour participer. Lors de la phase d’essai, le personnel devait s’assurer dès l’arrivée des apprenants ou lors du premier cours qu’ils pouvaient se connecter à la plateforme et y naviguer. Quelques apprenants indiquèrent qu’ils n’auraient pas pu participer au projet pilote si cette option n’avait pas été disponible.

Le projet d’essai et le projet pilote du programme Next Steps étaient assez semblables, car ils mettent l’accent sur la détermination et la communication des compétences transférables, l’élaboration d’un portefeuille de compétences, la planification de carrière, la rédaction d’un CV et d’une lettre de motivation et les entrevues. Dans le projet pilote, certains contenus ont été moins vus que dans le projet d’essai sur la base des commentaires des apprenants de ce dernier. D’autres contenus issus du projet d’essai ont été intégrés à des discussions de groupe ou à des séances d’encadrement individuel afin de permettre aux apprenants de se concentrer plus particulièrement sur les domaines qui les intéressent ou dans lesquels ils ont besoin d’aide. Le programme a également été continuellement adapté pendant et après chaque groupe afin de tenir compte des réactions des participants pendant la phase pilote.

Comme pour la phase d’essai initiale, l’encadrement individuel a constitué une part importante du programme Next Steps. Dans la phase d’essai, l’encadrement a été réparti sur les quatre semaines d’apprentissage en ligne, alors que dans la phase pilote, il a été réparti sur les trois premières semaines seulement, la quatrième semaine ayant été consacrée uniquement à l’encadrement individuel. L’encadrement pouvait se dérouler en personne ou virtuellement, selon les besoins et la disponibilité des apprenants. Les apprenants ont ainsi pu bénéficier du soutien individuel dont ils avaient besoin pour continuer leur parcours après le programme. Pendant l’encadrement, les apprenants pouvaient examiner en détail leur CV et leur lettre de motivation, réaliser des simulations d’entrevue, élaborer un plan personnalisé décrivant les prochaines étapes vers l’emploi ou être orientés vers d’autres programmes et partenaires de stabilisation de vie. Les quatre organisations partenaires ont joué un rôle important dans les séances d’encadrement. Les apprenants recrutés par les organisations partenaires rencontraient leur personnel, qui était plus au fait des ressources locales et des possibilités d’emploi et avait des relations plus étroites avec les apprenants que les accompagnateurs de CLA.

Principaux résultats

Apprenants

Au total, 12 apprenants ont participé au programme Next Steps. Tous les apprenants ont terminé le programme. Les apprenants étaient âgés de 19 à 59 ans.

Les résultats des sondages, des groupes de discussion et des entrevues de suivi avec les apprenants de CLA ont validé et renforcé les résultats de la phase d'essai du programme Next Steps. Le programme Ontario au travail était une source de recommandation fréquente de Next Steps, la plupart des apprenants indiquant que c'est ainsi qu'ils ont découvert le programme. De plus, les apprenants soulignèrent comment Next Steps les a aidés à mieux comprendre et à communiquer leurs compétences transférables. Le programme se concentrait sur la détermination par les apprenants des compétences qu'ils ont acquises dans leurs emplois précédents et en dehors du lieu de travail, puis sur l'élaboration d'un portefeuille de compétences.

Les apprenants soulignèrent aussi la valeur des séances d'encadrement individuelles fournies par le personnel de CLA et les organisations partenaires tout au long du programme. Les apprenants expliquèrent comment les séances d'encadrement ont personnalisé leur participation au programme, puisqu'ils pouvaient se concentrer sur leurs objectifs et leurs besoins. Cela leur a permis d'effectuer des activités plus précises, comme la rédaction de CV ou de lettres de motivation, la préparation d'une entrevue d'embauche ou la demande de l'aide d'un accompagnateur pour prendre rendez-vous auprès d'agences d'emploi.

Le projet pilote a également permis de constater qu'après le programme, les apprenants avaient davantage confiance en leurs compétences en matière de communication. Cela comprend la communication au sein du programme même et avec des employeurs potentiels. De nombreux apprenants expliquèrent qu'au début du programme, ils étaient très anxieux à l'idée de communiquer avec les autres participants, en particulier dans un environnement virtuel. Cependant, ils indiquèrent qu'au fur et à mesure que le programme avançait, ils se sentaient plus à l'aise et moins nerveux à l'idée de s'exprimer. Certains apprenants ont décrit des activités particulières dans le cadre du programme qui les ont aidés à accroître leur confiance en matière de communication, notamment les discussions de groupe et une activité où ils devaient donner des instructions à un partenaire sur la manière de dessiner une image précise.

En ce qui concerne la communication avec les employeurs potentiels, de nombreux apprenants expliquèrent comment l'élaboration d'un argumentaire éclair a renforcé leur confiance en leur capacité à communiquer leurs compétences et leur expérience aux employeurs. Pour un apprenant, cela a permis d'accroître sa confiance en lui lors des entrevues :

« Je n'avais jamais passé d'entrevues pour obtenir mes anciens emplois. Maintenant, je n'ai plus peur d'essayer de passer une entrevue, alors qu'avant, j'hésitais. »

Les animateurs du programme ont également observé des changements dans les capacités de communication des apprenants durant le programme. Comme l'a expliqué un animateur, certains apprenants ont commencé le programme en communiquant uniquement par le biais de

la fonction de clavardage virtuel, et à la fin du programme, ils communiquaient verbalement avec leurs caméras et leurs microphones allumés :

« Un groupe a commencé par des séances où les caméras étaient éteintes et personne ne parlait, et s'est terminé par des cours où les caméras étaient allumées et tout le monde discutait. Lorsque les apprenants ont terminé le programme, ils ont tous échangé leurs adresses courriel afin de rester en contact, car ils avaient noué des liens serrés les uns avec les autres. Si l'on pense à l'évolution des apprenants, qui sont passés d'une crainte de la caméra à la création en ligne d'une communauté, c'est extraordinaire. »

Personnel du programme

Le projet pilote a également entraîné des changements dans la capacité du personnel de CLA à communiquer entre les trois centres de CLA ainsi qu'avec d'autres organisations communautaires.

Au cours de l'entrevue, le personnel du programme a expliqué qu'il se réunissait chaque semaine depuis le début du programme Next Steps, qui a fait l'objet d'un test initial. Comme il s'agissait d'un nouveau programme, il était important que les membres du personnel qui joueraient le rôle d'animateur ou d'accompagnateur se réunissent pour discuter des défis, des réussites et des changements apportés au programme. Ils ont décrit la façon dont le financement supplémentaire du projet ACETD leur a permis de se réunir plus souvent. Au fil du temps et de l'assouplissement des restrictions liées à la COVID-19, ces réunions ont permis d'améliorer la communication du personnel entre les différents centres, puisque les réunions avaient lieu en personne et dans les trois centres de CLA de manière successive, au lieu de toujours à partir du même centre. Le personnel a indiqué qu'il s'agissait d'une équipe plus unie qui partageait la même vision et la même compréhension du programme Next Steps et de sa valeur pour les apprenants. Le personnel a indiqué que cela l'avait aidé à mieux communiquer la valeur de son programme à l'ensemble de la communauté, en particulier au cours de la phase pilote.

Avec l'expansion du programme Next Steps au cours de la phase pilote, le personnel de CLA a dû améliorer la promotion du programme auprès des organisations communautaires afin de les inciter à devenir des partenaires potentiels pour la mise en œuvre du programme ou des sources d'orientation. Les membres du personnel de CLA ont estimé que, collectivement, grâce à leur compréhension commune du programme et de sa valeur, ils étaient non seulement en mesure de communiquer aux partenaires communautaires le contenu et la logistique du programme, mais aussi la façon dont le programme Next Steps pourrait s'arrimer avec les besoins des différentes communautés et des clients des partenaires (p. ex. les clients d'agences d'emploi et d'autres organisations d'alphabétisation). Comme l'a décrit un membre du personnel :

« Tout au long du programme, il a été mis en évidence l'importance de communiquer à nos partenaires communautaires non seulement sur nos programmes, mais aussi sur la manière dont nos activités se complètent et dont nous pouvons les aider à aider leurs clients. C'est un point sur lequel nous avons vraiment travaillé au cours de l'année écoulée et que nous avons consolidé dans nos réseaux régionaux et provinciaux. »

Le personnel de CLA a indiqué que, grâce à ce travail, il a remarqué que certaines organisations qui, auparavant, ne comprenaient pas la valeur des organisations d'alphabétisation, orientaient maintenant leurs clients vers CLA. De plus, la communication de la valeur du programme Next Steps aux partenaires communautaires et le renforcement de leur capacité à mettre en œuvre le programme ont permis d'acquérir quatre organisations supplémentaires (c.-à-d. partenaires du projet pilote) pour mettre en œuvre Next Steps dans la région. Le personnel de CLA a indiqué qu'au-delà du projet pilote, il continuera à proposer le programme Next Steps, mais peut-être plus important encore, il continuera à promouvoir le programme auprès des partenaires communautaires afin de susciter leur participation dans la mise en œuvre du programme.

Pratiques prometteuses du projet pilote

Outre les pratiques prometteuses du projet d'essai initial décrites dans le [rapport du projet d'essai](#), deux autres pratiques prometteuses ont émergé du projet pilote de CLA. Celles-ci sont décrites ci-dessous.

- 1. Promouvoir Next Steps dans les réseaux régionaux et provinciaux :** CLA est membre de réseaux régionaux et provinciaux d'alphabétisation qui rassemblent des praticiens en matière d'alphabétisation. L'organisation participe également à des conférences sur l'emploi, comme la Eastern Ontario Employment Services Conference. Pendant la phase pilote, au cours de ces réunions et conférences, le personnel de CLA a veillé à discuter du programme Next Steps et de sa valeur pour les partenaires potentiels et leurs clients. Cette promotion a permis de mieux faire connaître Next Steps et d'encourager d'autres organisations à orienter leurs clients vers le programme. Dans certains cas, elle a permis de renforcer les relations existantes entre CLA et d'autres organisations d'alphabétisation, qui se sont ensuite associées à CLA dans le cadre du projet pilote pour la mise en œuvre de Next Steps.
- 2. Mettre l'accent sur le renforcement des capacités des organisations partenaires :** Le personnel de CLA s'est concentré sur une expansion lente du programme, étant donné que les organisations partenaires ne disposent pas des mêmes ressources que CLA (p. ex. pas de personnel à temps plein). Cela a permis aux partenaires de renforcer leur capacité à mettre en œuvre le programme à l'avenir plutôt qu'immédiatement de manière indépendante. Le personnel de CLA s'est réuni chaque semaine avec les partenaires pour passer en revue

chaque élément du programme. Les partenaires ont également été encouragés à assister à différents cours, puis à les animer en collaboration avec le personnel de CLA, s'ils le souhaitaient. CLA a constaté qu'une fois que les partenaires avaient suivi un cours, ils étaient très engagés dans le programme et coanimaient généralement les cours suivants avec les animateurs de CLA. Grâce au renforcement des capacités des organisations partenaires, quatre autres organisations en dehors de la CLA sont maintenant en mesure d'assurer la mise en œuvre du programme Next Steps.

RÉSUMÉ DES PRINCIPAUX RÉSULTATS DE LA PHASE PILOTE DE L’INITIATIVE ACETD

La section suivante rassemble les résultats individuels et transversaux du projet afin de mettre en lumière les principales leçons de la phase pilote du projet ACETD. Ces résultats valident les principales leçons de la phase d’essai et illustrent les résultats supplémentaires qui se sont dégagés au cours de la phase pilote.

RÉSULTATS VALIDÉS

Comme expliqué plus en détail ci-dessous, la phase pilote a permis de valider les résultats de la phase d’essai :

- Comme pour les projets d’essai, **les apprenants qui se sont engagés dans le projet étaient issus de milieux très divers**. Les groupes méritant l’équité étaient bien représentés dans les projets pilotes, en particulier les apprenants qui s’identifiaient comme Autochtones. Cela n’est pas surprenant puisque deux projets pilotes (c.-à-d. de la SETA et de l’Université Capilano) étaient axés sur l’engagement des apprenants Autochtones et qu’un projet pilote (CLA) s’est associé à une organisation autochtone. Cela suggère que l’élaboration de programmes adaptés à des groupes particuliers d’apprenants et le partenariat avec des organisations qui les desservent directement peuvent améliorer la portée et la pertinence des programmes d’enseignement de langue seconde pour les apprenants issus de groupes méritant l’équité. Les autres projets pilotes n’ont pas été conçus pour des groupes particuliers, mais ont accueilli des apprenants issus de divers groupes méritant l’égalité.
- Les résultats des projets pilotes ont continué à souligner le fait que **les soutiens sociaux et les relations avec les apprenants et les animateurs sont essentiels** pour renforcer la confiance en soi des apprenants, favoriser leur sentiment d’appartenance et contribuer à d’autres éléments liés au bien-être, comme l’espoir en l’avenir et l’estime de soi. Les apprenants indiquent que le fait d’avoir partagé des expériences avec d’autres apprenants les a permis d’établir des relations avec ces derniers et les a aidés à se sentir liés avec les autres participants du programme, et soutenus par eux. Les expériences partagées par les apprenants étaient diverses et comprenaient des facteurs comme l’identité culturelle (p. ex. Autochtone), les expériences passées (p. ex. les difficultés relationnelles), les conditions de chômage (p. ex. être parent au foyer) et les lacunes particulières en matière de compétences (p. ex. les compétences numériques). Cela suggère que la création d’occasions pour les apprenants de se réunir avec des personnes ayant des antécédents et des expériences

semblables peut aider les apprenants à tisser des relations, à se sentir soutenus et à grandir. Ce fait souligne également l'importance pour les animateurs de créer un environnement d'apprentissage dans lequel les apprenants se sentent inclus et à l'aise pour échanger avec les autres.

- Les apprenants des projets pilotes ont été **satisfaits de leur expérience et du soutien qu'ils ont reçu**. Comme lors de la phase d'essai, les apprenants ont indiqué un niveau élevé de satisfaction et d'engagement à l'égard des programmes. Ils indiquèrent également que les projets pilotes répondaient à leurs besoins et qu'ils recevaient du soutien lorsqu'ils en avaient besoin. Cela suggère que, malgré les différences d'orientation, de contenu et de format, les pratiques utilisées par les organisations d'alphabétisation et de compétences essentielles participant dans le projet ACETD peuvent efficacement répondre aux besoins des apprenants. Ces pratiques comprenaient des séances d'encadrement individuelles, des programmes culturellement pertinents, des programmes d'études adaptés et flexibles, des ressources et du matériel de programme détaillés, ainsi que des animateurs attentifs et motivés.
- Comme lors de la phase d'essai, les sites pilotes **ont établi des partenariats nouveaux ou renforcés avec des organisations au sein de leur communauté**. Il s'agissait d'un objectif principal pour plusieurs des projets pilotes, qui visaient à élargir la portée de leurs programmes. Les partenariats ont été constitués de diverses manières et ciblaient des objectifs différents. Par exemple, certains programmes ont été transférés à des partenaires pour qu'ils les adaptent et les mettent en œuvre, comme la SETA, qui a adapté le programme Moving Forward de LPL/RO. D'autres ont travaillé avec des partenaires pour susciter la participation de nouveaux apprenants, comme CLA et sa mobilisation d'organisations d'alphabétisation régionales, ainsi que Literacy Quesnel et son partenariat avec WorkBC. Cela suggère qu'il est très utile pour les organisations communautaires d'alphabétisation d'établir des liens avec d'autres organismes communautaires ou de tirer parti de leurs réseaux existants pour soutenir la mise à l'échelle de leurs programmes.
- Les résultats des projets pilotes ont confirmé que les **approches de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes centrées sur l'apprenant et sur le lieu sont essentielles pour mobiliser les apprenants**, les motiver à participer et leur donner confiance pour s'engager dans les programmes d'alphabétisation et de compétences essentielles ainsi que de formation à l'emploi. Ces approches prennent en compte le contexte, les avantages et les besoins de la communauté dans la création et la conception du programme (p. ex. en intégrant la culture dans le contenu du programme), ainsi que les besoins et les expériences de chaque apprenant en matière d'apprentissage individuel et de bien-être général (p. ex. en prévoyant du temps pour un soutien individuel en dehors de l'apprentissage en groupe). Comme pour les résultats du projet d'essai, la mesure dans laquelle ces approches ont été adoptées variait d'un projet pilote à l'autre, mais *l'importance* de leur utilisation était un point commun à tous les projets.

AUTRES RÉSULTATS DE LA PHASE PILOTE

La phase pilote de l'initiative ACETD a également permis de dégager deux autres conclusions essentielles : 1) La clarté et la confiance accrues des apprenants pour avancer dans leur parcours professionnel et 2) Les sites pilotes qui ont élargi la portée de leurs projets de diverses façons.

Clarté et confiance des apprenants pour avancer dans leur parcours

Les projets pilotes ont permis à la majorité des apprenants **d'y voir plus clair et de renforcer leur confiance en eux afin de poursuivre leur parcours vers l'emploi**. Par exemple, certains apprenants se sont inscrits à une formation complémentaire auprès de la même organisation ou d'un autre organisme de la communauté, tandis que d'autres apprenants prévoient de s'y inscrire. Cela était évident dans le projet pilote Gathering Together de l'Université Capilano, où certains apprenants ont indiqué qu'ils s'étaient inscrits au programme de mentorat Employ to Empowers. Certains apprenants ont également déposé des demandes d'emploi et attendent les réponses des employeurs. Par exemple, certains apprenants du projet pilote de la Literacy Quesnel Society indiquent qu'ils ont postulé un emploi et qu'ils attendent de savoir s'ils doivent passer une entrevue ou s'ils ont reçu une offre d'emploi. De plus, d'autres apprenants indiquent que leur participation aux projets pilotes leur a donné la confiance et la motivation nécessaires pour déterminer les prochaines étapes, ce qu'ils n'étaient pas en mesure de faire avant les projets pilotes.

Dans l'ensemble des projets pilotes, les apprenants ont mieux compris comment déterminer leurs compétences et expériences applicables à d'autres contextes professionnels, comment transformer leurs compétences et leur passion en un objectif entrepreneurial, ou comment utiliser leurs nouvelles compétences numériques pour améliorer leurs perspectives d'emploi. Cela suggère que même si les apprenants ne trouvent pas d'emploi à l'issue d'un programme d'emploi et d'alphabétisation de base à court terme, le programme peut constituer un tremplin important vers d'autres occasions dans leur parcours professionnel. Les projets pilotes ont donné aux apprenants un appui important, grâce aux compétences, à la confiance et au soutien qu'ils ont acquis pour franchir les prochaines étapes vers un emploi valorisant.

Diversité de l'échelle des projets pilotes

Comme décrit précédemment, l'objectif de cette phase de l'initiative ACETD était d'élargir la portée des projets d'essai des cinq organisations sélectionnées pour en faire des projets pilotes évolutifs et transférables. Les projets pilotes ont montré que **les programmes communautaires d'emploi et d'alphabétisation peuvent être élargis de diverses manières**, par exemple au moyen de la mise à l'échelle horizontale, verticale ou en profondeur.

La « mise à l'échelle horizontale » fait référence à l'incidence sur un plus grand nombre d'apprenants en reproduisant directement un programme dans un contexte différent (Moore et coll., 2015). Par exemple, le projet pilote Gathering Together de l'Université de Capilano a été élargi à une nouvelle communauté d'apprenants dans les basses-terres continentales de la Colombie-Britannique. L'élargissement du programme est également possible en diffusant les principes généraux, tout en les adaptant à un nouveau contexte. C'est le cas du programme Moving Forward de LPL/RO, qui a été adapté et mis en œuvre par la SETA pour la phase pilote. De plus, l'élargissement peut se faire en tirant parti des plateformes en ligne pour une mise à l'échelle ouverte, comme l'a fait le programme Connect4Work de la MWFLS, qui a été élaboré et mis à disposition en ligne afin d'être transférable aux organisations et aux apprenants dans l'ensemble du Canada.

La « mise à l'échelle verticale » consiste à avoir une incidence au moyen de l'élaboration de nouvelles politiques, de partenariats ou de mesures de sensibilisation (Moore et coll., 2015). Le projet pilote de la Literacy Quesnel Society était un exemple à petite échelle d'une mise à l'échelle verticale dans le cadre de son partenariat avec WorkBC, le service d'emploi de la Colombie-Britannique. À l'issue de la phase pilote, le bureau de WorkBC de Quesnel a reconnu la valeur du programme et a officiellement pris en charge le programme Skills Discovery. Cela a renforcé la durabilité du programme au-delà du projet ACETD.

Enfin, la « mise à l'échelle en profondeur » fait référence à l'incidence sur les racines culturelles grâce au recadrement des histoires afin de changer les croyances et les normes et à l'investissement dans les réseaux et les communautés de pratique (Moore et coll., 2015). Le projet pilote Next Steps de la CLA est un exemple à petite échelle de la mise à l'échelle en profondeur. De la phase d'essai au projet pilote, le personnel est devenu une équipe plus unie dotée d'une vision commune des objectifs et des résultats de Next Steps, qu'ils partagent au sein de la communauté et de leurs réseaux. Leurs messages et leur communication ont contribué à faire évoluer les perspectives de certaines organisations communautaires, qui ont compris la valeur des programmes d'alphabétisation communautaires et ont orienté leurs clients vers Next Steps.

Ces résultats suggèrent que lorsque les organisations communautaires d'alphabétisation sont soutenues dans la mise à l'échelle de leurs programmes (c.-à-d. par le financement, le renforcement des capacités ou le réseautage), elles peuvent augmenter leur capacité organisationnelle à atteindre et à mobiliser les apprenants par le biais de différentes stratégies, comme la mise à l'échelle horizontale, verticale ou en profondeur.

RÉFÉRENCES

Moore, M. L., Riddell, D. et Vocisano, D. « Scaling out, scaling up, scaling deep: Strategies of non-profits in advancing systemic social innovation. » *The Journal of Human Resources*, 2015(58), 67-84. <https://www.jstor.org/stable/jcorpciti.58.67>

APPENDIX A: MATRICES D'ÉVALUATION

Tableau 10 Matrice d'évaluation de la mise en œuvre

Questions de mise en œuvre	Indicateurs	Sources de données
1. Recrutement/participation/engagement		
1.1 Quelles stratégies de recrutement ont été utilisées et dans quelle mesure ont-elles permis de recruter des personnes issues des populations ciblées?	Comparaison des données démographiques des participants réels et des participants prévus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sondage du projet ACETD ▪ Revue de la littérature ▪ Mesures de la base de données ▪ Premier sondage
	Témoignages du personnel sur les stratégies de recrutement et leur degré de réussite	Entretien final avec le personnel
1.2 Dans quelle mesure les apprenants se sont-ils impliqués dans le programme?	Taux de présence	Mesures de la base de données
	Proportion d'apprenants déclarant un niveau élevé d'intérêt et de participation aux activités du programme	Premier sondage
	Comptes rendus d'apprenants sur le niveau d'implication	Groupe de discussion
1.3 Dans quelle mesure le programme a-t-il abordé les obstacles liés à la participation?	<i>Proportion d'apprenants ayant mentionné les éléments suivants :</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesures de soutien qui ont facilité la participation 	Premier sondage
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesures de soutien qui auraient pu être utiles, mais qui n'ont pas été proposées 	Premier sondage
	Comptes rendus d'apprenants sur les mesures de soutien proposées	Groupe de discussion
2. Conception/mise en œuvre du programme		
2.1 Dans quelle mesure le programme a-t-il été mis en œuvre comme prévu?	Évaluation qualitative de l'alignement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entretien final avec le personnel ▪ Revue des documents

Questions de mise en œuvre	Indicateurs	Sources de données
2.2 Dans quelle mesure l'intervention répondait-elle aux besoins des clients?	Proportion d'apprenants déclarant que leurs besoins ont été satisfaits	Premier sondage
2.3 Dans quelle mesure les programmes se sont-ils adaptés aux besoins des apprenants et à d'autres facteurs (p. ex. COVID-19)?	Comptes rendus des apprenants sur la satisfaction de leurs besoins	Groupe de discussion
	Comptes rendus du personnel sur les modifications apportées pour s'adapter aux besoins des apprenants et à d'autres facteurs	Entretien final avec le personnel
2.4 Dans quelle mesure les apprenants ont-ils été satisfaits du programme?	Proportion d'apprenants satisfaits du programme	Premier sondage
	Comptes rendus des apprenants sur leur satisfaction à l'égard du programme	Groupe de discussion
3. Partenariats/développement des capacités		
3.1 Dans quelle mesure les programmes ont-ils pu établir des partenariats communautaires? Des obstacles ont-ils entravé l'établissement ou le renforcement des partenariats?	Comptes rendus du personnel sur l'établissement de partenariats et les obstacles	Entretien final avec le personnel
4. Soutien aux programmes d'essai		
4.1 Avez-vous bénéficié d'un soutien adéquat durant le programme? (p. ex. soutien de l'agence de financement ou des partenaires du projet)	Comptes rendus du personnel sur le soutien du projet	Entretien final avec le personnel

Tableau 11 Matrice d'évaluation des résultats

Résultats	Indicateurs	Sources de données
1. Dans quelle mesure des résultats <u>immédiats</u> ont-ils été atteints?		
1.1 Amélioration des compétences essentielles	<i>Proportion d'apprenants ayant progressé dans les domaines suivants :</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compétences essentielles (évaluations standardisées) 	Mesures de la base de données
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intérêt pour l'apprentissage continu/capacité d'adaptation 	Premier sondage
	Comptes rendus d'apprenants sur les progrès réalisés en matière de compétences essentielles	Groupe de discussion
1.2 Amélioration des compétences et de la confiance dans l'utilisation des technologies numériques	<i>Proportion d'apprenants dont les niveaux auto-évalués des éléments suivants ont augmenté :</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Confiance dans l'utilisation des ordinateurs/technologies 	Premier sondage
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autonomie dans l'utilisation des ordinateurs/technologies 	Premier sondage
	Comptes rendus d'apprenants sur l'acquisition de compétences numériques	Groupe de discussion
1.3 Amélioration des compétences et de la confiance en soi en matière de préparation à l'emploi, de planification de carrière, de recherche d'emploi ou de capacités en travail autonome	<i>Proportion d'apprenants dont les niveaux auto-évalués dans les domaines suivants ont augmenté :</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planification de carrière 	Premier sondage
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auto-efficacité dans la prise de décision de carrière 	Premier sondage
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auto-efficacité en recherche d'emploi 	Premier sondage
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaissance de la culture et des attentes du marché du travail canadien 	Premier sondage
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compétences en matière de travail autonome 	Premier sondage
	Comptes rendus d'apprenants sur l'acquisition de compétences liées à l'emploi	Groupe de discussion

Résultats	Indicateurs	Sources de données
1.4 Amélioration de la sensibilisation et de la connexion aux services, aux ressources et aux réseaux communautaires	<i>Proportion d'apprenants dont les niveaux auto-évalués des éléments suivants a augmenté :</i>	
	▪ Connaissance des services/ressources	Premier sondage
	▪ Confiance dans la capacité à trouver des renseignements sur les services/ressources	Premier sondage
	▪ Confiance en soi pour communiquer avec les employeurs/contacts	Premier sondage
	Comptes rendus des apprenants sur les progrès réalisés en matière de sensibilisation et de connexion aux services/ressources/réseaux de la communauté	Groupe de discussion
1.5 Amélioration des connaissances et des compétences liées à la santé sociale et émotionnelle	Comptes rendus des apprenants sur l’acquisition de connaissances et de compétences liées à la santé sociale et émotionnelle (p. ex. la pleine conscience, la gestion du stress, etc.)	Groupe de discussion
	Indicateurs issus des sondages auprès des partenaires	Sondage auprès des CSA
1.6 Amélioration des connaissances et de la sensibilisation relativement aux besoins des travailleurs déplacés parmi les organisations d’essai participantes	Comptes rendus du personnel sur l’évolution des connaissances et de la sensibilisation liées aux besoins des travailleurs déplacés	Entretien final avec le personnel

Résultats	Indicateurs	Sources de données
2. Dans quelle mesure des résultats intermédiaires ont-ils été atteints?		
2.1 Confiance et motivation accrues pour prendre des mesures visant à améliorer la résilience ou la réussite sur le marché du travail	<i>Proportion d'apprenants déclarant les éléments suivants :</i>	
	▪ Projets de formation continue ou de recherche d'emploi	Premier sondage
	▪ Augmentation des mesures de recherche d'emploi	Deuxième sondage
	▪ Augmentation des mesures visant à améliorer les compétences liées à l'emploi	Deuxième sondage
	▪ Projet de suivre une formation complémentaire	Deuxième sondage
	▪ Recherche d'une formation complémentaire ou présentation d'une demande/inscription à celle-ci	Deuxième sondage
	▪ Commencement de bénévolat	Deuxième sondage
	Comptes rendus d'apprenants sur l'amélioration de la confiance/motivation liée à l'accroissement de l'employabilité	Groupe de discussion
2.2 Amélioration du bien-être	<i>Proportion d'apprenants dont les niveaux auto-évalués des éléments suivants a augmenté :</i>	
	▪ Estime de soi	Premier sondage
	▪ Espoir pour l'avenir	Premier sondage
	▪ Confiance	Premier sondage
	▪ Sentiment d'appartenance à la communauté	Premier sondage
	▪ Satisfaction à l'égard de la vie	Premier sondage
	Témoignages d'apprenants sur les améliorations du bien-être	Groupe de discussion
	Proportion d'apprenants prenant des mesures pour améliorer leur bien-être	Deuxième sondage

APPENDIX B: MESURES DE LA BASE DE DONNÉES DES APPRENANTS

PARTIE 1 – Base de données des apprenants

- Nom du programme
- Nom de la personne-ressource
- Courriel
- Téléphone fixe
- Téléphone portable
- Mode de contact privilégié : Courriel, téléphone fixe, téléphone mobile
- Ville
- Province

PARTIE 2 – Données démographiques

- Genre : Homme, femme, non-binaire, bispirituel, refus de répondre
- Groupe d'âge : 18 ans et moins, 19-24, 25-29, 30-39, 40-49, 50-59, 60 ans et +, refus de répondre
- Identité autochtone : Oui, non, refus de répondre
- Anglais comme langue seconde : Oui, non, refus de répondre
- Identification comme immigrant au Canada : Oui, non, refus de répondre
- Identification comme une minorité visible : Oui, non, refus de répondre
- Identification comme une personne en situation de handicap : Oui, non, refus de répondre
- Dans l'affirmative, le handicap constitue-t-il un obstacle à l'emploi? Oui, non, refus de répondre

- Situation en matière d'emploi avant la formation : Employé, sous-employé, chômeur mais à la recherche d'un emploi, chômeur mais ne cherchant pas d'emploi, chômeur en raison de la COVID-19, retraité, refus de répondre
- Niveau de scolarité : Études secondaires non terminées, diplôme d'études secondaires, études ou formation postsecondaires partielles, diplôme/certificat d'études postsecondaires, refus de répondre

PARTIE 3 – Évaluation des compétences avant la formation (Notes)

- Compétences numériques
- Communication
- Participation
- Adaptabilité
- Capacité à résoudre les problèmes
- Collaboration
- Autres notes sur le début des activités de formation ou l'état (veuillez utiliser cette colonne pour ajouter des notes sur le niveau des compétences ou des capacités des apprenants avant la formation)

PARTIE 4 – Renseignements post-formation

- Nombre d'heures de formation
- Formation terminée : Terminée, partiellement terminée, programme abandonné
- Le participant a interrompu sa participation au programme, quelle en est la raison?

PARTIE 5 – Évaluation des compétences après la formation (Notes)

- Compétences numériques
- Communication
- Participation
- Adaptabilité

- Capacité à résoudre les problèmes
- Collaboration
- Amélioration des compétences après la formation : Amélioration limitée, amélioration modérée, amélioration importante, refus de répondre
- État après la formation – Formation ou scolarité formelle : Formation complémentaire au sein de la même organisation, études ou formation auprès d'une autre organisation, aucune formation, ne sait pas
- Situation après la formation – Emploi : Employé, sous-employé, chômeur mais à la recherche d'un emploi, chômeur mais ne cherchant pas d'emploi, chômeur en raison de la COVID-19, retraité, refus de répondre
- Exemples de résultats de la formation : Utilisez cette colonne pour indiquer les principaux résultats obtenus par les apprenants (p. ex. mise à jour d'un CV, inscription à une autre formation, présentation de leur candidature à un emploi). Aucun format particulier n'est nécessaire.
- Autres notes sur les activités/l'état après la formation

APPENDIX C: SONDAGE APRÈS LA FORMATION

1. INTRODUCTION

Ce sondage vous posera des questions sur votre participation à la formation aux compétences d'emploi.

Votre programme d'acquisition de compétences d'alphabétisation, ainsi que la Decoda Literacy Solutions Society et la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) travaillent ensemble pour aider les gens à retrouver un emploi grâce au projet « Améliorer l'alphabétisation et les compétences essentielles des travailleurs déplacés » (ACETD).

Les réponses que vous donnerez dans ce sondage ne seront utilisées par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) qu'à des fins de recherche et de production de rapports.

Nous vous garantissons ce qui suit :

- Vos réponses ne seront utilisées que dans le cadre du projet ACETD.
- Vos renseignements sont confidentiels et ne seront communiqués à personne d'autre que les chercheurs.
- Vos réponses seront conservées de façon anonyme et confidentielle.
- Vous n'êtes pas obligé de répondre à une question si vous ne le souhaitez pas.
- Vous pouvez interrompre votre participation au sondage à tout moment.

Si vous avez des questions sur l'étude ou sur la manière dont nous utiliserons vos renseignements, communiquez avec Patrick Wray à l'adresse pwrap@srdc.org, ou composez le 1 866 830-9436, poste 2073.

Acceptez-vous de participer à ce sondage?

- Oui
- Non

2. DÉTAILS DU PROGRAMME

Coordonnées	<p>Dans le cadre du projet de recherche, nous aimerions vous revoir dans trois mois pour voir comment vous vous portez.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le sondage de suivi prendra environ 5 minutes. • Nous vous poserons des questions sur votre situation d'emploi actuelle, si vous suivez une formation complémentaire et comment vous avez utilisé les compétences acquises au cours de cette formation. <p>Q1. Quel est votre nom?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prénom [champ libre] - Nom de famille [champ libre] - Je préfère ne pas fournir mon nom <p>Quel est le meilleur moyen de communiquer avec vous pour le sondage de suivi (choisissez l'un des moyens suivants)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Courriel : _____ <input type="checkbox"/> Appel téléphonique : _____ <input type="checkbox"/> Message texte : _____ <input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre.
Communauté	<p>Q2. Où avez-vous suivi le programme? [<i>menu déroulant</i>]</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Quesnel <input type="checkbox"/> Lethbridge <input type="checkbox"/> Région de la Bay of Quinte du comté de Hastings (région de Belleville/Trenton) <input type="checkbox"/> Île de Vancouver-Nord (Port Alice, Port Hardy, Port McNeill) <input type="checkbox"/> - Premières Nations Lil'wat et N'Quatqua
Recommandation	<p>Q3. Comment avez-vous découvert le programme?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Médias sociaux <input type="checkbox"/> Bouche-à-oreille <input type="checkbox"/> Journaux <input type="checkbox"/> Affiche <input type="checkbox"/> L'organisation qui a offert la formation m'a recommandé d'y participer <input type="checkbox"/> Une autre organisation m'a recommandé d'y participer <input type="checkbox"/> [Autre, veuillez préciser] <input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre. <input type="checkbox"/> Je ne sais pas.

3. SERVICES DE SOUTIEN

Types de services de soutien	<p>Q4. Quel soutien le programme vous a-t-il apporté pour vous aider à y participer? (Veuillez choisir toutes les réponses qui s'appliquent.)</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Service de garde<input type="checkbox"/> Transport<input type="checkbox"/> Accès à un ordinateur, un portable ou une tablette<input type="checkbox"/> [Autre, veuillez préciser]<input type="checkbox"/> Aucun<input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre.
Soutien demandé et obtenu	<p>[Échelle de 1 à 5 : fortement en désaccord, en désaccord, ni en accord ni en désaccord, en accord, fortement en accord, je préfère ne pas répondre]</p> <p>Q5. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants?</p> <p>J'ai demandé le soutien du personnel du programme lorsque j'avais besoin d'aide.</p> <p>J'ai reçu le soutien du personnel du programme lorsque j'avais besoin d'aide.</p>
Services de soutien qui auraient été utiles	<p>Q6. Quel soutien qui aurait été utile n'avez-vous pas reçu?</p> <ul style="list-style-type: none">- [champ libre]- Aucun- Je préfère ne pas répondre.

4. CERTIFICATS

Certificats	<p>Q7. Avez-vous obtenu un certificat dans le cadre du programme (p. ex. premiers soins ou SIMDUT)? (Si non, passez à la section 4)</p> <ul style="list-style-type: none">- Oui- Non- Je préfère ne pas répondre.
-------------	---

Type de certificats	<p>Q8. Quel(s) certificat(s) avez-vous obtenu(s)? (Veuillez choisir toutes les réponses qui s'appliquent.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Premiers soins <input type="checkbox"/> SIMDUT <input type="checkbox"/> H2S Alive <input type="checkbox"/> [Autre, veuillez préciser] <input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre.
Utilité du certificat	<p>Q8. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants? [Échelle de 1 à 5 : fortement en désaccord, en désaccord, ni en accord ni en désaccord, en accord, fortement en accord, je préfère ne pas répondre]</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le(s) certificat(s) m'aidera(ont) à trouver un emploi. - Il aurait été difficile d'obtenir ce certificat sans ce programme (p. ex. par l'intermédiaire d'un autre programme ou centre)

5. SATISFACTION ET ENGAGEMENT

Satisfaction	<p>Q10. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait du programme?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Très insatisfait <input type="checkbox"/> Plutôt insatisfait <input type="checkbox"/> Ni satisfait ni insatisfait <input type="checkbox"/> Assez satisfait <input type="checkbox"/> Très satisfait <input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre.
Le programme a répondu aux besoins	<p>Q11. Dans quelle mesure le programme a-t-il répondu à vos besoins?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Pas du tout <input type="checkbox"/> Pas vraiment <input type="checkbox"/> Moyen <input type="checkbox"/> Assez <input type="checkbox"/> Beaucoup <input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre.

Amélioration du programme	<p>Q12. Comment le programme pourrait-il être amélioré?</p> <ul style="list-style-type: none">- [champ libre]- Je préfère ne pas répondre.
Engagement	<p>[Échelle de 1 à 5 : fortement en désaccord, en désaccord, ni en accord ni en désaccord, en accord, fortement en accord, je préfère ne pas répondre]</p> <p>Q13. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants?</p> <p>Le programme m'a semblé très intéressant. J'ai participé activement aux activités du programme.</p>
Projets après le programme	<p>Q14. Que comptez-vous faire après le programme? (Veuillez choisir toutes les réponses qui s'appliquent.)</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Je prévois de suivre une formation complémentaire auprès du même organisme.<input type="checkbox"/> Je prévois de suivre des études ou une formation auprès d'un autre organisme.<input type="checkbox"/> Je prévois de poursuivre mon emploi actuel.<input type="checkbox"/> J'ai trouvé un emploi à court terme.<input type="checkbox"/> J'ai trouvé un emploi permanent.<input type="checkbox"/> Je prévois de chercher du travail.<input type="checkbox"/> Je n'ai pas d'emploi et je ne prévois pas d'en chercher.<input type="checkbox"/> Je suis retraité.<input type="checkbox"/> [Autre, veuillez préciser]<input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre.<input type="checkbox"/> Je ne sais pas.

6. COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE PLANIFICATION DE CARRIÈRE ET DE PRÉPARATION À L'EMPLOI

Carrière	<p>[Échelle de 1 à 5 : fortement en désaccord, en désaccord, ni en accord ni en désaccord, en accord, fortement en accord, ne s'applique pas, je préfère ne pas répondre]</p> <p>Q15. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?</p> <p>Le programme m'a aidé à...</p> <ul style="list-style-type: none">- ... obtenir une idée claire du type d'emploi que je veux.- ... concevoir un plan pour atteindre mes objectifs de carrière.- ... trouver des renseignements sur les programmes d'études ou de formation.- ... rechercher et trouver de bonnes possibilités d'emploi.- ... me renseigner sur les endroits où trouver des possibilités d'emploi.- ... rédiger un CV qui m'aidera à obtenir des entrevues.- ... passer des entrevues en vue d'obtenir un emploi.- ... reconnaître et communiquer mes compétences et mon expérience aux employeurs.- ... comprendre la manière dont mes compétences sont pertinentes pour divers emplois.- ...utiliser mes réseaux personnels (groupes d'amis, collègues et autres contacts personnels) pour obtenir des pistes d'emploi.- m'adapter à de nouvelles situations (p. ex. nouveaux environnements d'apprentissage ou lieux de travail).
----------	--

7. RÉSEAUX PROFESSIONNEL, ENTRE PAIRS ET DE SOUTIEN SOCIAL

Accès aux ressources communautaires	<p>[Échelle de 1 à 5 : fortement en désaccord, en désaccord, ni en accord ni en désaccord, en accord, fortement en accord, je préfère ne pas répondre]</p> <p>Q18. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?</p> <p>À la suite de ma participation à ce programme...</p> <ul style="list-style-type: none">- J'en sais plus sur les services ou les ressources offerts dans ma communauté.- Je suis plus confiant dans ma capacité à trouver des renseignements sur les services ou les ressources offerts dans ma communauté.- J'ai l'intention de faire appel à un plus grand nombre de services ou de ressources dans ma communauté.- J'ai davantage confiance en moi pour communiquer avec des employeurs et des membres de mon réseau personnel (p. ex. des amis ou des membres de la communauté) afin de me renseigner sur les possibilités d'emploi.- Je prévois de communiquer avec des employeurs et des membres de mon réseau personnel (p. ex. des amis ou des membres de la communauté) afin de me renseigner sur les possibilités d'emploi.
-------------------------------------	---

8. COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES EN MATIÈRE D'EMPLOYABILITÉ

Réceptivité à l'apprentissage continu	<p>Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant?</p> <p>Q19. Grâce au programme, je m'intéresse davantage à l'acquisition de nouvelles compétences qui m'aideront dans ma carrière.</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Fortement en désaccord<input type="checkbox"/> En désaccord<input type="checkbox"/> Ni en accord ni en désaccord<input type="checkbox"/> En accord<input type="checkbox"/> Fortement en accord<input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre.
---------------------------------------	--

Compétences transférables	<p>Q20. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants? [Échelle de 1 à 5 : fortement en désaccord, en désaccord, ni en accord ni en désaccord, en accord, fortement en accord, je préfère ne pas répondre]</p> <ul style="list-style-type: none">- Les compétences acquises au cours de cette formation sont utiles pour aider à trouver un nouvel ou meilleur emploi.- Les compétences que j'ai acquises au cours de la formation sont utiles dans la vie en général.
Compétences numériques	<p>[Échelle de 1 à 5 : fortement en désaccord, en désaccord, ni en accord ni en désaccord, en accord, fortement en accord, ne s'applique pas, je préfère ne pas répondre]</p> <p>Q20. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?</p> <p>À la suite de ma participation à ce programme...</p> <ul style="list-style-type: none">- Je suis plus confiant pour chercher des emplois en ligne.- Je suis plus confiant pour postuler à des emplois en ligne.

9. BIEN-ÊTRE PERSONNEL

Bien-être personnel	<p>[Échelle de 1 à 5 : fortement en désaccord, en désaccord, ni en accord ni en désaccord, en accord, fortement en accord, je préfère ne pas répondre]</p> <p>Q21. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants?</p> <p>Le programme a amélioré...</p> <ul style="list-style-type: none">- Mon estime de soi- Mon espoir pour l'avenir- Ma confiance
---------------------	--

10. RENSEIGNEMENTS EN MATIÈRE DE CARRIÈRES

Situation d'emploi	<p>Q26. Quelle est votre situation d'emploi?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Employé <input type="checkbox"/> Sous-employé (vous ne travaillez pas à temps plein ou occupez un poste qui ne fait pas appel à vos compétences) <input type="checkbox"/> Au chômage en raison de la COVID-19, mais à la recherche d'un emploi <input type="checkbox"/> Au chômage (pas en raison de la COVID-19), mais pas à la recherche d'un emploi <input type="checkbox"/> Au chômage, mais pas à la recherche d'un emploi <input type="checkbox"/> Retraité - Je préfère ne pas répondre.
Secteur d'activité	<p>Q22. Quel est le secteur d'activité de votre emploi actuel ou de votre dernier emploi? <i>[menu déroulant]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Exploitation forestière <input type="checkbox"/> Construction <input type="checkbox"/> Fabrication <input type="checkbox"/> Exploitation minière <input type="checkbox"/> Pêche <input type="checkbox"/> Pétrole/gaz <input type="checkbox"/> Commerce de détail <input type="checkbox"/> Tourisme <input type="checkbox"/> Alimentation et boissons <input type="checkbox"/> Transport routier <input type="checkbox"/> Technologies <input type="checkbox"/> Éducation <input type="checkbox"/> Santé <input type="checkbox"/> Fonction publique <input type="checkbox"/> Sans but lucratif <input type="checkbox"/> Agriculture <input type="checkbox"/> Autre _____
	<p>Q25. Depuis combien de temps êtes-vous sans emploi depuis votre dernier emploi? <i>[à ne demander que si le participant indique qu'il est au chômage]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - [champ libre] mois (max. 120) - Je préfère ne pas répondre.

	<p>Combien de mois n'avez-vous pas travaillé au cours des cinq dernières années? (Veuillez estimer le nombre de mois.)</p> <ul style="list-style-type: none">- [champ libre] mois (max. 60)- Je préfère ne pas répondre.
--	---

11. DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

Afin de nous aider à comprendre qui a participé aux programmes de formation du projet, veuillez répondre aux questions suivantes à votre sujet :

1. Quel est votre genre?
 - Femme
 - Homme
 - Personne non binaire
 - Personne bispirituelle
 - Je préfère décrire mon identité comme suit : _____
 - Je préfère ne pas répondre.

2. Quel est votre âge?
 - 18 ans ou moins
 - 19 à 24 ans
 - 25 à 29 ans
 - 30 à 39 ans
 - 40 à 49 ans
 - 50 à 59 ans
 - 60 ans et plus
 - Je préfère ne pas répondre.

3. Vous identifiez-vous comme...?
(Veuillez choisir toutes les réponses qui s'appliquent.)
 - Autochtone, Métis, Premières Nations, Inuit
 - Minorité visible
 - Immigrant ou réfugié
 - Personne en situation de handicap

4. Quelle langue parlez-vous le plus souvent à la maison?

- Anglais
- Français
- Autre
- Je préfère ne pas répondre.

5. Quel est votre niveau de scolarité le plus élevé?

- Sans diplôme d'études secondaires
- Diplôme d'études secondaires
- Études ou formation postsecondaires partielles
- Diplôme ou certificat post-secondaire
- Je préfère ne pas répondre.

Merci d'avoir pris le temps de répondre à notre sondage!

Si vous avez des questions sur l'étude ou sur la manière dont nous utiliserons vos renseignements, communiquez avec Patrick Wray à l'adresse pwrap@srdc.org ou composez le 1 866 830-9436, poste 2073.

APPENDIX D: PROTOCOLE LIÉ AUX GROUPES DE DISCUSSION

Présentation et consentement

Avant d'examiner ensemble le consentement, j'aimerais d'abord me présenter, afin que vous puissiez me connaître un peu mieux. Lorsque la discussion aura commencé, vous serez également invités à vous présenter.

Dans un instant, je vais vous poser une série de questions liées au consentement, mais avant cela, j'aimerais vous donner quelques renseignements sur l'objectif du projet, la raison de notre présence aujourd'hui et ce qu'il adviendra des renseignements que vous nous communiquerez. Je reconnais que vous avez peut-être aussi quelques questions à poser, nous prendrons donc du temps pour y répondre.

Présentation de la SRSA et du projet Decoda

La SRSA est une organisation de recherche à but non lucratif qui collabore avec des partenaires pour mener des recherches sur des programmes dans tout le Canada. Ces activités nous permettent d'obtenir une meilleure compréhension, de déterminer dans quelle mesure un projet fonctionne et de mieux connaître les participants soutenus et les détails de la mise en œuvre.

Nous sommes ici aujourd'hui dans le cadre du projet mené par Decoda Literacy Solutions appelé « Améliorer l'alphabétisation et les compétences essentielles des travailleurs déplacés ». L'objectif du projet est d'étudier comment les programmes d'alphabétisation et d'acquisition de compétences essentielles, intégrés à la formation professionnelle, peuvent aider les personnes à acquérir les compétences dont elles ont besoin pour trouver et conserver un emploi. En plus de [ORGANISATION], quatre autres organisations participent à ce projet.

Objet de la discussion

Aujourd'hui, nous aimerions que vous nous parliez de ce qui a bien fonctionné dans le programme [NOM DU PROGRAMME], de ce qui aurait pu mieux fonctionner et de ce que vous avez retiré de votre participation.

Vos contributions et vos commentaires seront utilisés à des fins de recherche et de production de rapports dans le cadre du projet ACETD, qui vise à améliorer les programmes pour soutenir tous les Canadiens, ainsi qu'à aider [ORGANISATION] à améliorer ses propres programmes.

Pour votre participation au groupe de discussion, chacun d'entre vous recevra des honoraires de 30 \$ sous la forme d'une carte-cadeau. À la fin du groupe de discussion, nous recueillerons vos courriels et vos préférences pour la carte-cadeau.

Confidentialité et utilisation des renseignements

Le groupe de discussion durera entre **une heure et une heure et demie**. Bien que nous ne puissions pas garantir la confidentialité de notre discussion d'aujourd'hui, étant donné le format du groupe, il est important que nous acceptions tous de garder les commentaires des autres confidentiels. Nous vous demandons de ne pas partager de commentaires précis ou d'identifier qui a dit quoi lors de la discussion d'aujourd'hui.

La discussion d'aujourd'hui est entièrement volontaire. Vous pouvez mettre fin à votre participation en tout temps ou passer les questions auxquelles vous ne souhaitez pas répondre. Cela n'aura aucune incidence sur votre participation actuelle ou future aux activités de l'organisation ou de Decoda, ou au programme global.

Nous prendrons des notes au cours de la discussion afin de faciliter la production du rapport final. Nous souhaitons également enregistrer l'audio et la vidéo pour nous aider à prendre des notes.

Seuls les membres de l'équipe de recherche de la SRSA auront accès aux notes et aux enregistrements, qui seront conservés sur notre serveur sécurisé. Ils ne seront pas transmis à Decoda, au personnel du programme, au gouvernement ni à qui que ce soit d'autre. Ce qui sera partagé sera l'analyse et le résumé de ce qui a été appris lors de la discussion d'aujourd'hui. Les notes et l'enregistrement seront détruits conformément aux normes éthiques de recherche un an après la fin du projet.

Les citations ou sujets que nous incluons dans le rapport seront dépourvus de tout renseignement permettant de vous identifier (à l'exception de l'indication qu'il s'agit d'un participant à un groupe de discussion).

- Avez-vous des questions avant de commencer?
- Tout le monde est d'accord pour l'enregistrement audio/vidéo? (O/N)
- Est-ce que tout le monde consent à participer au groupe de discussion? (O/N)

Questions de départ

Commençons par quelques questions pour lesquelles nous ferons un tour de table afin que chacun puisse répondre.

- a) Pour commencer, nous aimerions vous connaître un peu mieux. Dites-nous un peu sur vous.
- b) Pouvez-vous décrire en un mot ce que vous ressentez maintenant que vous avez terminé le programme [NOM DU PROGRAMME]? Expliquez-nous pourquoi vous avez choisi ce mot.

Prenons le temps de réfléchir à votre situation de départ. Repensez au moment où vous vous êtes joint au programme [NOM DU PROGRAMME] il y a quelques semaines. Quelle était votre situation en matière d'emploi? Comment vous sentiez-vous à ce moment-là par rapport à votre situation en matière d'emploi? Quelles compétences et connaissances aviez-vous ou auriez-vous souhaité avoir?

- a) Comment avez-vous découvert le programme et qu'est-ce qui vous a incité à vous y inscrire?
- b) Qu'espériez-vous retirer du programme lorsque vous vous êtes inscrit?
- c) En pensant à votre participation au programme, y a-t-il eu des éléments qui ont facilité votre participation et votre implication dans le programme?
 - i. *Y a-t-il des choses qui auraient été utiles et que vous n'avez pas reçues ou auxquelles vous n'avez pas eu accès pour participer et rester impliqué dans le programme?*
- d) En pensant à votre situation actuelle, de quelles façons pensez-vous avoir changé à la suite de votre participation au programme?
 - i. *Orientation : Il peut s'agir, par exemple, de votre confiance en vous, de vos connaissances, d'une vision différente de la vie, etc.*

Questions sur des éléments particuliers du programme pilote

J'aimerais maintenant vous poser des questions sur quelques éléments particuliers du programme. L'une des particularités du programme [NOM DU PROGRAMME] est de mettre l'accent sur [compétences particulières].

- a) Réfléchissez à la partie du programme axée sur **[compétences particulières]** :
- i. *Qu'avez-vous appris et qu'est-ce qui vous a particulièrement marqué?*
 - ii. *Quelle a été la partie du programme qui vous a le plus aidé à améliorer vos compétences entrepreneuriales?*
 - iii. *Y a-t-il une partie qui n'a pas été particulièrement utile? Dans l'affirmative, pouvez-vous nous en dire plus?*
 - iv. *Y a-t-il des éléments que vous auriez aimé apprendre ou que vous auriez aimé voir figurer, mais qui n'ont pas été inclus? Autrement dit, y a-t-il des éléments manquants que vous auriez aimé voir figurer dans le programme?*
 - v. *Comment prévoyez-vous d'utiliser les compétences entrepreneuriales que vous avez acquises dans le cadre du programme, ou avez-vous été en mesure d'utiliser l'une de ces compétences? Si oui, comment?*

Questions générales sur le programme pilote

Avant de conclure, nous avons quelques questions à vous poser pour obtenir des précisions supplémentaires.

- a) En ce qui concerne le déroulement du programme, y a-t-il quelque chose qui aurait pu être fait différemment pour être plus utile ou avoir une plus grande incidence?
- b) Avez-vous déjà eu l'occasion de participer à des programmes d'emploi et de formation professionnelle? Si oui, comment se comparent-ils à votre expérience dans ce programme?
- c) Selon vous, qui bénéficierait le plus d'une participation à ce programme?
- d) Comment décririez-vous ce programme à un ami?
- e) Avez-vous des commentaires finaux à propos du programme que vous aimeriez partager?

APPENDIX E: PROTOCOLE D'ENTRETIEN DE SUIVI

Introduction

Merci d'avoir pris le temps de discuter avec nous aujourd'hui! Avant de commencer, laissez-moi me présenter et expliquer les raisons de cette discussion. Je m'appelle [nom du chercheur]. Je travaille à la SRSA, une organisation de recherche à but non lucratif qui travaille avec des partenaires pour mener des recherches sur des programmes à travers le Canada. Ces activités nous permettent d'obtenir une meilleure compréhension, de déterminer dans quelle mesure un projet fonctionne et de mieux connaître les participants soutenus et les détails de la mise en œuvre.

Nous travaillons avec [ORGANISATION PILOTE] sur un projet mené par Decoda Literacy Solutions, appelé « Améliorer l'alphabétisation et les compétences essentielles des travailleurs déplacés ». L'objectif du projet est d'étudier comment les programmes d'alphabétisation et d'acquisition de compétences essentielles, intégrés à la formation professionnelle, peuvent aider les personnes à acquérir les compétences dont elles ont besoin pour trouver et conserver un emploi. Outre Decoda et la SRSA, cinq autres organisations participent à ce projet – trois en Colombie-Britannique, une en Alberta et une en Ontario.

Vous vous souviendrez peut-être d'avoir répondu à un sondage à la fin du programme et d'avoir participé à un groupe de discussion avec nous le dernier jour de cours. L'objectif de cet entretien est de faire le point sur votre participation au programme [NOM DU PROGRAMME].

Cette discussion durera environ 30 minutes. Je vous poserai des questions sur des sujets comme votre situation d'emploi actuelle, les activités auxquelles vous avez participé et l'incidence que le programme a eue sur vous. Pour votre participation à la discussion, vous recevrez des honoraires de 30 \$ sous la forme d'une carte-cadeau. À la fin de notre discussion, nous vous demanderons d'indiquer vos préférences quant à la carte-cadeau.

Vos contributions et vos commentaires seront utilisés à des fins de recherche et de production de rapports dans le cadre du projet ACETD, qui vise à améliorer les programmes pour soutenir tous les Canadiens, ainsi qu'à aider [NOM DE L'ORGANISATION] à améliorer ses propres programmes. Les commentaires que vous fournirez, le cas échéant, ne feront l'objet d'aucune divulgation permettant de vous identifier. Les citations ou sujets que nous inclurons dans le rapport seront dépourvus de tout renseignement permettant de vous identifier (à l'exception de l'indication qu'il s'agit d'un participant à un groupe de discussion).

Je prendrai des notes au cours de la discussion afin de faciliter la production du rapport final, mais si vous y consentez, j’aimerais également enregistrer l’audio et la vidéo de la séance pour m’aider.

Nous garantissons ce qui suit :

- Vos réponses ne seront utilisées que pour le projet ACETD.
- Vos renseignements sont confidentiels et ne seront divulgués à personne d’autre que l’équipe de la SRSA.
- Vos renseignements personnels seront sauvegardés dans le respect de la confidentialité.
- Les rapports de synthèse des résultats du projet ne vous identifieront d’aucune façon et vos données personnelles ne seront pas divulguées.
- • Vous n’êtes pas obligé de répondre à une question si vous ne le souhaitez pas.
- • Vous pouvez vous retirer du projet en tout temps.

Si vous avez des questions sur l’étude ou sur la manière dont nous utiliserons vos renseignements, communiquez avec Patrick Wray à l’adresse pwrap@srdc.org, ou composez le 1 866 830-9436, poste 2073.

- Avez-vous des questions avant que nous commençons? Oui/Non
- Acceptez-vous de participer à cet entretien? Oui/Non
- Acceptez-vous que la séance soit enregistrée? Oui/Non

Nom : _____

Courriel : _____

Organisation _____

Choix de la carte cadeau : _____

- Puis-je commencer à enregistrer notre discussion? Oui/Non

Questions générales

1. De manière générale, comment vont les choses depuis que vous avez terminé le programme [NOM DU PROGRAMME]? Qu'est-ce qui a changé dans votre vie depuis votre participation au programme, pour le meilleur ou pour le pire?
2. Comment occupez-vous votre temps depuis la fin du programme [NOM DU PROGRAMME]? (p. ex. vous suivez un autre programme, une autre formation ou d'autres études, vous postulez pour un programme, une formation ou des études, vous travaillez ou faites du bénévolat, vous cherchez du travail, etc.) *Suivi en fonction des réponses; il est possible que vous deviez poser plus d'une question :*
 - a. Le participant travaille :**
 - i. Pouvez-vous nous parler un peu de votre travail (p. ex. temps plein ou temps partiel, travail contractuel ou permanent, secteur, rôle, etc.)?
 - ii. Comment cet emploi s'inscrit-il dans vos objectifs de carrière?
 - iii. Le fait d'avoir suivi le programme [nom du programme] a-t-il été important pour obtenir cet emploi? Si oui, comment?
 - b. Le participant cherche du travail :**
 - i. Pouvez-vous nous dire à quelle étape vous vous situez dans le cadre de votre recherche d'emploi (p. ex. recherche d'emploi, présentation de candidature, entrevues, type d'emploi recherché, etc.)?
 - ii. Quels sont les obstacles que vous rencontrez pour trouver un emploi, le cas échéant?
 - iii. Qu'est-ce qui vous aiderait à trouver et à conserver un emploi?
 - iv. Les compétences acquises dans le cadre du programme [nom du programme] ont-elles été importantes pour la recherche d'un emploi? Si oui, comment?
 - c. Autres programmes, formations ou études :**
 - i. Pouvez-vous nous parler un peu de ce programme, de cette formation ou de ces études (en quoi consistent-ils, quelle est leur durée, etc.)?
 - ii. Pourquoi vous êtes-vous inscrit?
 - iii. Quels sont vos projets pour la suite?
 - iv. Le programme [nom du programme] a-t-il beaucoup influé sur votre décision de suivre une formation? Si oui, comment?

3. Avez-vous progressé ou atteint les objectifs que vous vous étiez fixés pendant le programme, ou avez-vous connu d'autres réussites depuis la fin du programme dont vous aimeriez faire part?
4. Avez-vous rencontré des obstacles ou des difficultés depuis que vous avez terminé le programme? Si oui, pouvez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet?
5. Quelles ont été vos principales sources d'aide ou de soutien depuis la fin du programme?
 - a. Existe-t-il d'autres ressources, services ou types de soutien qui pourraient vous être utiles en ce moment?
 - b. Avez-vous communiqué avec d'autres soutiens, ressources ou services dont vous avez pris connaissance dans le cadre du programme (p. ex. un autre cours de formation ou prestataire de services)? Si ce n'est pas le cas, pourquoi? Si oui, pouvez-vous nous en dire plus?

Questions propres au programme

6. Comment pensez-vous que le programme [NOM DU PROGRAMME] vous a aidé dans ce que vous faites maintenant, le cas échéant?
7. Maintenant que du temps a passé depuis la fin du programme, quels sont, selon vous, les principaux enseignements que vous avez tirés du programme [NOM DU PROGRAMME]?
 - a. Quelles sont les compétences et les connaissances acquises dans le cadre du programme que vous avez utilisées depuis la fin de celui-ci?
 - b. Y a-t-il des compétences ou des connaissances que vous auriez souhaité acquérir dans le cadre de [NOM DU PROGRAMME] et qui vous seraient utiles aujourd'hui?
 - c. Y a-t-il quelque chose que vous auriez aimé voir différent dans votre expérience du programme [NOM DU PROGRAMME]? Veuillez expliquer.
8. Êtes-vous toujours en contact avec quelqu'un de [NOM DE L'ORGANISATION] ou avec l'un des apprenants du programme? Si ce n'est pas le cas, pourquoi? Si oui, pouvez-vous nous en dire plus?
9. Par rapport à votre ressenti du dernier jour du programme, comment vous sentez-vous aujourd'hui à l'égard de votre avenir?

10. Après réflexion, quel est votre degré de satisfaction sur une échelle de 1 à 5 par rapport à...
 - a. la pertinence du programme pour vous aider à atteindre vos objectifs professionnels?
 - b. votre expérience globale du programme?
11. Avez-vous d'autres commentaires, réflexions ou recommandations à formuler sur votre parcours d'emploi en général ou sur votre expérience dans le programme [NOM DU PROGRAMME]?

APPENDIX F: PROTOCOLE D'ENTREVUE DU PERSONNEL

Introduction

Au nom de la SRSA, je vous remercie d'avoir pris le temps de participer à cet entretien. Cet entretien a pour but de contribuer à l'évaluation globale du projet « Améliorer l'alphabétisation et les compétences essentielles des travailleurs déplacés ». L'objectif est de comprendre en profondeur les différents éléments de l'élaboration et de la mise en œuvre de votre programme, ainsi que vos réflexions sur les réussites et les leçons tirées.

Nous vous demandons de nous faire part de vos commentaires en toute honnêteté – il n'y a pas de mauvaise ou de bonne réponse.

Veillez noter que toutes vos réponses resteront confidentielles et seront présentées de manière agrégée afin d'éviter toute identification. Nous souhaitons également enregistrer l'entretien pour faciliter la prise de notes. Les notes seront anonymes et les enregistrements ne seront utilisés qu'à des fins de recherche et d'évaluation et seront effacés une fois l'analyse terminée.

- Acceptez-vous que nous enregistrons la discussion?

Questions de départ/de contexte

1. Veuillez décrire votre rôle ou votre lien avec [NOM DE L'ORGANISATION] et votre rôle dans [NOM DU PROGRAMME].
2. Pouvez-vous décrire le passage de la phase d'essai du projet ACETD à la phase pilote?
 - a. Dans quelle mesure les leçons tirées de la phase d'essai ont-elles éclairé la phase pilote?
 - b. Quels ont été les principaux changements entre la phase d'essai et la phase pilote?
 - c. Qu'est-ce qui a motivé ces changements?
 - d. En ce qui concerne les agences partenaires, s'agissait-il de nouveaux partenariats? Comment ont-elles été choisies?

Questions propres au programme

J'aimerais maintenant vous poser quelques questions sur le programme [NOM DU PROGRAMME] en particulier.

3. Y a-t-il eu des changements dans la conception et la réalisation du programme Next Steps par rapport à la phase d'essai?
 - a. Si oui, quels sont-ils?
 - b. Quelles difficultés avez-vous rencontrées, le cas échéant, lors de la conception ou de la mise en œuvre du programme?
 - c. Étaient-elles similaires ou différentes de celles que vous avez connues lors de la phase d'essai? En quoi ont-elles changé?
4. Comment les participants ont-ils été recrutés dans votre programme lors de la phase pilote?
 - a. Dans l'ensemble, dans quelle mesure pensez-vous que le programme a réussi à atteindre les populations ciblées?
 - b. Quelles activités ou stratégies ont été utilisées pour essayer de recruter des participants?
 - c. Comment les participants ont-ils été accueillis et intégrés au programme?
5. En ce qui concerne les apprenants du programme, quels sont, selon vous, les principaux résultats qu'ils obtiennent en participant au programme Next Steps?
 - a. Dans quelle mesure pensez-vous que le programme a répondu à leurs besoins?
 - b. Y a-t-il des besoins ou intérêts auxquels le programme n'a pas pu satisfaire pour les apprenants? Dans l'affirmative, pourquoi? Qu'est-ce qui pourrait permettre de répondre à ces besoins ou intérêts?
6. Pouvez-vous nous en dire plus sur les partenariats de la phase pilote?
 - a. S'agissait-il de nouveaux partenariats ou de partenariats avec lesquels l'organisation entretient des relations suivies?
 - b. Ces partenariats se poursuivront-ils au-delà du projet?

Phase pilote de l'initiative ACETD

7. En ce qui concerne la phase pilote du projet, qu'est-ce qui a bien fonctionné à l'échelle globale du projet (p. ex. soutien, communication, etc.)? Qu'est-ce qui aurait pu mieux fonctionner?

8. Comment s'est déroulée la composante de défense des intérêts de cette phase pour votre organisation?
9. En ce qui concerne l'évolution du projet depuis le début de la phase d'essai jusqu'à aujourd'hui, quelles sont les principales leçons tirées pour [NOM DE L'ORGANISATION]?
10. Comment votre participation à ce projet vous a-t-elle permis de mieux comprendre les besoins en matière d'alphabétisation, de compétences essentielles et d'employabilité dans [COMMUNAUTÉ] (et au-delà, avec les partenaires)?
11. Comment la participation à ce projet a-t-elle renforcé la capacité de [NOM DE L'ORGANISATION] à répondre aux besoins en matière d'alphabétisation, de compétences essentielles et d'employabilité dans votre région?
 - a. Que faut-il de plus pour soutenir vos activités dans ce domaine?
12. Quelles leçons tirez-vous de ce projet pour l'avenir?
 - a. Quelle incidence la participation à un projet de recherche a-t-elle eue sur les activités de [NOM DE L'ORGANISATION], le cas échéant?
 - b. Le programme [NOM DU PROGRAMME] a-t-il des projets pour l'avenir?

OTTAWA • VANCOUVER • CALGARY • HAMILTON • MONTRÉAL

REGINA • ST. JOHN'S • TORONTO • WINNIPEG