

Étude de cas — Programme F.U.N.

Version française (fr-CA)

Traduction du document original anglais. Les marques de commerce et noms de produits sont reproduits tels quels.

Étude de cas

Présenté par

Programme catalyseur de compétences du Flexible Upskilling Network (FUN)

Introduction

Le programme Flexible Upskilling Network (FUN) est un programme d'apprentissage mixte qui offre aux participants la possibilité de combiner une expérience de travail enrichissante à une formation accélérée axée sur les compétences. Il vise à soutenir les jeunes qui se heurtent à des obstacles à l'emploi en les aidant à développer des compétences générales comme la communication, la collaboration et la résolution de problèmes.

Défi

Principaux objectifs du programme FUN

Sans emploi

Minorités visibles

Pas aux études

Pas en formation

Ce projet portera sur les personnes, en particulier les jeunes issus de groupes de minorités visibles, qui ne sont involontairement ni en emploi, ni aux études ni en formation (NEET). Cela comprend les jeunes des communautés noires et les femmes.

Défis

Évolution du milieu de travail

Disponibilité des emplois et

en raison de la COVID-19

ressources

Mobilisation des employeurs — prestation de la formation et des ateliers perturbée

Notre équipe a pu passer facilement à une prestation entièrement à distance de la formation et des ateliers au moyen de plateformes numériques. Nous sommes également passés à un mode de travail à distance, ce que nous étions bien placés pour faire. La mobilisation des employeurs en raison de la COVID-19 a constitué un autre défi. Nous avons toutefois réussi à le surmonter en nous appuyant sur nos partenaires pour trouver d'autres employeurs appropriés.

Approche

L'approche d'apprentissage expérientiel est innovante puisqu'elle donne aux jeunes l'occasion de résoudre des défis commerciaux réels tout en utilisant l'outil P.I.E. emblématique de Prepr, qui répond à trois lacunes essentielles en matière de compétences auxquelles le secteur des services aux entreprises est aujourd'hui confronté : l'expertise en innovation, le développement des affaires (entrepreneuriat, ventes et commercialisation) et la gestion de projet.

Partenaires clés du projet

A fourni du soutien en recrutant des participants et en nous aidant à joindre un groupe de participants plus diversifié.

A fourni un instructeur pour aider les participants à acquérir des compétences recherchées, en plus de leur donner accès à des cours et à des examens de certification afin de les aider à développer davantage leurs compétences numériques.

A donné accès à son portail et à ses évaluations ALiGN, dont nos participants ont tiré parti pendant le programme. De plus, Magnet a contribué à trouver des employeurs appropriés.

Résultat

49,3 % des participants étaient des femmes.

35 employeurs Nous avons mobilisé 35 employeurs à ce jour et communiquons activement avec d'autres employeurs afin d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'emploi.

71,8 % Notre première cohorte de diplômés a atteint un taux d'achèvement de 71,8 % grâce à l'approche de Prepr.

21,1 % Un cinquième de nos diplômés étaient des jeunes issus de communautés noires.

Nous avons reçu des réactions extrêmement positives de la part des participants et des employeurs,

et nous sommes impatients de poursuivre avec

les cohortes suivantes.

Sur le plan opérationnel, la COVID-19 a accéléré l'innovation dans la mise en œuvre de stages efficaces d'apprentissage intégré au travail (AIT) à distance. L'approche de Prepr est une plateforme de pointe pour offrir de la formation axée sur les compétences et de l'apprentissage expérientiel. Le programme FUN Skills Catalyst s'est adapté en conséquence afin de devenir plus résilient et d'atténuer les changements perturbateurs. Cela témoigne de la détermination de Prepr à réévaluer la proposition de valeur de la formation axée sur les compétences et à ressortir encore plus forte de la crise.

Prochaines étapes

Offrir des modules d'apprentissage supplémentaires axés sur des démonstrations pratiques.

Fournir une structure et des outils supplémentaires pour la collaboration à distance.

Accroître l'envergure du programme afin de rejoindre un plus grand nombre de participants.

La réussite sera définie par l'atteinte d'un taux de certification de 80 % chez les jeunes (144 jeunes), d'un taux de placement professionnel de 50 % chez les jeunes (90 jeunes) et d'une amélioration autodéclarée des compétences par 85 % des jeunes. En ce qui concerne les participants employeurs mobilisés dans le cadre de l'atelier et de la mise en relation avec les participants, la réussite sera définie par le fait que plus de 90 % des employeurs indiquent être disposés à embaucher des jeunes du groupe, notamment des femmes ou des jeunes issus de communautés noires. De plus, les employeurs devront indiquer qu'ils considèrent les participants au programme comme une source potentielle importante de nouveaux talents possédant les compétences numériques et générales nécessaires.

Prepr Foundation 473 Morden Road, Suite 203 Oakville, ON L6K 2S2 CANADA

info@prepr.org

www.prepr.org