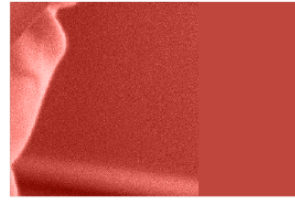
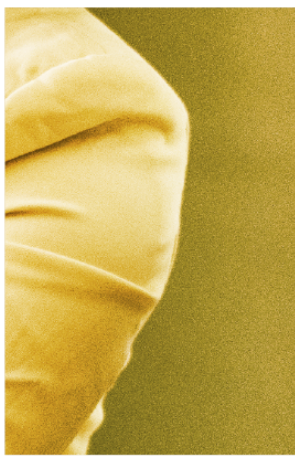
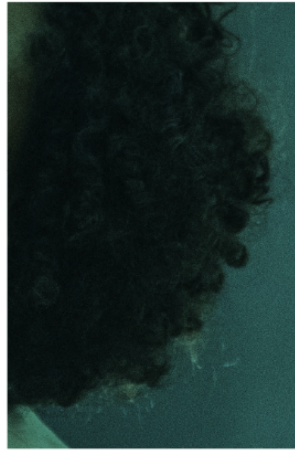




Rehausser vos
Compétences
DÉVELOPPÉ PAR



GUIDE DU DEMANDEUR 2023



Financé par le
gouvernement du Canada.





Rehausser vos
Compétences
DÉVELOPPÉ PAR



Table des matières

Partie 1 - Informations sur le programme

- Introduction
- Objectifs du projet Rehausser vos Compétences
- Critères du programme
- Critères de participation
- Période de candidature
- Devenir un partenaire de prestation
- Évaluation de la candidature
- Processus de candidature
- Inscrivez votre organisation
- Préparer sa candidature
- Invitation à poser sa candidature
- Instructions relatives à la candidature

Partie 2 - Questions relatives à la candidature

- Informations sur l'organisation
- Section 2. Admissibilité
- Section 3 Vue générale du programme d'amélioration des compétences
- Section 4 : Engagement des employeurs et stimulation de la demande
- Section 5 : Mise en oeuvre rapide
- Section 6 : Conception d'un programme géré par l'employeur
- Section 7 : Expérientiel et intégré à l'industrie
- Section 8 : Recrutement axé sur le potentiel
- Section 9 : Aide à l'insertion professionnelle
- Section 10 : Capacité organisationnelle
- Section 11 : Capacité financière
- Section 12 : Durabilité du programme

Nous contacter

Annexe

A propos de Rehausser vos Compétences et questions fréquemment posées

Glossaire

Questionnaire d'application

Partie 1 : Informations sur le programme

Introduction

Cet appel à soumission est dirigé par Palette Skills, un organisme national à but non lucratif. **Palette Skills** a été sélectionnée par **Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISED)** pour être le principal bénéficiaire de **l'Initiative de mise à niveau des compétences pour l'industrie (UII)**. Palette Skills réalisera cette initiative par l'entremise de Rehausser vos Compétences, une plateforme nationale de talents qui aide les entreprises en forte croissance à accéder aux talents dont elles ont besoin pour être compétitives et réussir à l'échelle mondiale, tout en créant de nouvelles avenues de carrière pour les travailleurs afin qu'ils puissent rapidement faire la transition vers des rôles à forte demande.

Dans le cadre de cet appel à candidatures, les organisations peuvent demander à rejoindre notre écosystème national de partenaires et à proposer des programmes de développement des compétences financés par Rehausser vos Compétences.

De plus amples informations sur Palette Skills et Rehausser vos Compétences sont disponibles sur notre [site web](#).

Ce guide du candidat fournit des informations et des instructions importantes sur la manière de préparer une demande de financement et de devenir un partenaire de prestation de Rehausser vos Compétences. Nous vous recommandons de lire ce document dans son intégralité avant de commencer votre demande.

Objectifs du projet Rehausser vos Compétences

Rehausser vos Compétences ciblera toutes les régions du pays et soutiendra les employeurs basés au Canada, en mettant particulièrement l'accent sur les petites et moyennes entreprises (PME). Il se concentrera sur le renforcement des secteurs de croissance clés, notamment la technologie numérique, la cybersécurité, la technologie

agricole, la fabrication de pointe, la technologie propre et la biofabrication. Ses principaux objectifs sont les suivants :

- Soutenir les employeurs situés à travers le pays, en particulier les PME dans les secteurs à forte croissance, afin de mieux répondre à leurs besoins en matière de compétences.
- Améliorer les compétences des Canadiens en milieu de carrière, y compris ceux issus de groupes sous-représentés, et les aider à trouver de nouvelles possibilités d'emploi dans des secteurs à forte croissance.
- Améliorer durablement l'écosystème de la valorisation des compétences en développant une collaboration efficace entre les prestataires de formation, les employeurs et les autres partenaires pour concevoir et mettre en œuvre des programmes de valorisation des compétences et faire évoluer les mentalités en matière de développement et d'utilisation des talents.

Critères du programme

Notre modèle d'amélioration des compétences : Nous avons identifié six éléments essentiels à la réussite d'un programme de développement des compétences. Il s'agit d'un cadre permettant de concevoir un programme de développement des compétences pour en assurer la réussite :



- **Axés sur la demande** : Les domaines de programme sont sélectionnés en fonction des besoins actuels et futurs du marché du travail. Les consultations avec les employeurs locaux, combinées à des études sur le marché du travail, permettent de valider la demande. Cela permet de s'assurer que des emplois sont disponibles pour les participants une fois le programme terminé.
- **Fournis rapidement** : Les programmes sont offerts le plus rapidement possible pour chaque groupe (16 semaines ou moins) et sont lancés le plus rapidement possible (dans les un délai de 6 mois).
- **Dirigés par les employeurs** : Les compétences et les connaissances que les participants apprendront dans le cadre du programme sont principalement identifiées par les employeurs lors des/durant les/au moment de consultations. Les programmes doivent être conçus en collaboration avec les employeurs. Cela signifie qu'avant le début de la conception du programme, les employeurs partenaires ont été identifiés et guident l'élaboration du programme afin de garantir un mélange de formation technique et de compétences non techniques qui réponde à leurs besoins en matière de talents.
- **Expérientiels et intégrés à l'industrie** : Les représentants de l'industrie sont directement impliqués dans les activités du programme telles que les conférences, les discussions de groupe ou les événements de réseautage. Les employeurs et les participants ont ainsi l'occasion de créer des liens et de démontrer leurs capacités. Les activités intégrées à l'industrie comprennent des intervenants de l'industrie, des études de cas d'employeurs et des visites de lieux. L'apprentissage par l'expérience comprend des stages, des projets menés avec des employeurs et la pratique de tâches professionnelles typiques.
- **Recrutement axé sur le potentiel** : Les critères d'admission sont formulés pour évaluer les compétences transférables d'une personne, acquises tout au long de sa vie (par exemple, carrières antérieures, bénévolat, études, engagements personnels) et son potentiel de réussite dans le domaine, et pas seulement ses réalisations antérieures. Cela permet de s'assurer que les programmes exploitent des viviers de talents sous-exploités et qu'ils ne reproduisent pas les obstacles existants sur le marché du travail.
- **Aide en matière d'insertion professionnelle** : Un soutien robuste en matière d'insertion professionnelle (de placement) pour s'assurer que les participants disposent des opportunités et de la motivation nécessaire pour naviguer sur le marché du travail jusqu'à l'obtention d'un emploi. Il peut s'agir de programmes

structurés de préparation à l'emploi, de coaching individuel ou de groupe, d'opportunités supplémentaires de réseautage avec des employeurs, etc.

Pour plus de détails sur ces éléments, y compris de courts exemples sur l'application du modèle par Palette Skills, veuillez vous référer au [laboratoire d'apprentissage](#).

Critères de participation

Rehausser vos Compétences vise à soutenir les travailleurs en milieu de carrière ayant au moins trois ans d'expérience professionnelle et qui sont à la recherche de nouvelles opportunités de carrière dans des domaines en plein développement. Veuillez noter les détails suivants :

- L'expérience professionnelle peut être acquise à l'étranger.
- L'expérience professionnelle ne doit pas nécessairement être de trois années consécutives .
- L'expérience professionnelle doit être acquise en dehors des études à temps plein ou à temps partiel (secondaire ou postsecondaire).
- L'expérience professionnelle peut inclure du travail bénévole.
- Les trois années peuvent être une combinaison de travail rémunéré/volontaire à temps plein ou à temps partiel, le temps plein étant défini comme 30 heures ou plus par semaine et le temps partiel comme moins de 30 heures par semaine.
- Le participant doit être légalement autorisé à travailler au Canada.
- Les titulaires d'un permis de travail doivent avoir au moins un an de permis après le début du programme d'amélioration des compétences.

Période de candidature

Après l'annonce d'un appel, vous disposerez de quatre semaines pour soumettre votre demande complète et serez informé du statut de votre financement dans les 8 à 10 semaines qui suivent la soumission de votre demande. Le portail de candidature sera rouvert pour accepter les candidatures prêtes à être lancées toutes les huit semaines environ, jusqu'à ce que tous les fonds aient été alloués. Il est prévu d'ouvrir à nouveau les candidatures en juillet et en septembre 2023.

Les programmes financés par Rehausser vos Compétences doivent se terminer au plus tard le 31 mars 2025.

Devenir un partenaire de prestation

Pour devenir un partenaire de prestation de Rehausser vos Compétences et recevoir des fonds pour le projet, vous devez démontrer votre expertise et votre capacité à offrir un programme optimisé pour la réussite des employeurs et des participants. Les partenaires de prestation doivent avoir mené à bien des consultations auprès des employeurs et ces derniers doivent s'être engagés à participer à la conception et à la prestation du programme. Les activités nécessaires à la présentation d'une demande rigoureuse sont décrites dans ce guide.

En tant que partenaire approuvé, vous serez responsable de tous les aspects du programme, y compris la validation de la demande, la conception et le développement, le marketing et le recrutement, les admissions, la mise en œuvre, les rapports et les activités d'insertion professionnelle. Palette Skills vous fournira les ressources et les conseils nécessaires au développement de votre candidature et à la mise en œuvre réussie de votre programme. Les partenaires de prestation conservent tous les droits de propriété intellectuelle des programmes d'amélioration des compétences financés par Rehausser vos Compétences.

Les partenaires de prestation sont censés avoir conclu un Accord de Partenariat s'ils collaborent avec d'autres organisations à l'élaboration ou à la mise en œuvre de programmes d'amélioration des compétences. Nous recommandons de définir les rôles et les responsabilités des partenaires, ainsi que les dispositions relatives à la gestion conjointe des risques. L'accord devrait également préciser comment les droits de propriété intellectuelle résultant des programmes d'amélioration des compétences seront partagés entre les partenaires du programme.

Coalitions

Une attention particulière peut être accordée à plusieurs organisations qui collaborent pour présenter une demande en tant que coalition sous la direction d'un candidat principal. L'objectif doit être de mettre en œuvre un programme de développement des

compétences dans une région ou au niveau national. Il sera utile de mettre à disposition les ressources et l'expertise combinées de plusieurs organisations. Nous attendons des candidats principaux qu'ils aient signé des accords avec tous les groupes ou partenaires collaborant à la mise en œuvre de leur programme.

Exemples de coalitions :

- Un groupe de partenaires de prestation qui conçoivent et mettent en œuvre conjointement le même programme.
- Un groupe de partenaires fournissant différentes composantes d'un même programme (par exemple, une organisation partenaire communautaire cible un vivier de talents et fournit des compétences professionnelles, tandis qu'un établissement d'enseignement supérieur fournit des compétences techniques).
- Organisation centrale coordonnant un groupe de partenaires de prestation et disposant de l'infrastructure et des capacités nécessaires pour gérer le financement et les rapports.

Exemple de programme de coalition : Une agence régionale de développement économique constate qu'il existe de nombreux postes de débutants dans le domaine des énergies renouvelables dans les zones rurales. Les consultations avec une université déclenchent des discussions sur la conception du programme avec les employeurs. L'université, en tant que candidat principal, s'associe aux établissements d'enseignement supérieur locaux pour créer une coalition en vue de la mise en œuvre d'un programme d'amélioration de compétences dans toute la région, qui comprendrait une combinaison d'apprentissage en ligne et de modules en personne permettant aux personnes des zones rurales et urbaines d'accéder à ces postes à forte demande.

Évaluation de la candidature

Toutes les candidatures soumises à Rehausser vos Compétences feront l'objet d'un processus d'examen interne, ainsi que d'un examen externe effectué par notre Comité d'Examen de l'Industrie. Ce comité est composé d'un groupe de chefs de file de l'industrie et de gestionnaires d'embauche dans les domaines du talent, des ressources humaines, et du capital humain et culture d'entreprise, qui examinent les propositions du point de vue

de l'acquisition de talents. Nous examinerons toutes les candidatures en suivant les étapes suivantes :

1. Vérification de l'admissibilité en fonction des critères d'admissibilité obligatoires.
2. Évaluation de la manière dont le programme proposé répond aux exigences de notre modèle.
3. Évaluation de la capacité organisationnelle et financière du candidat principal.

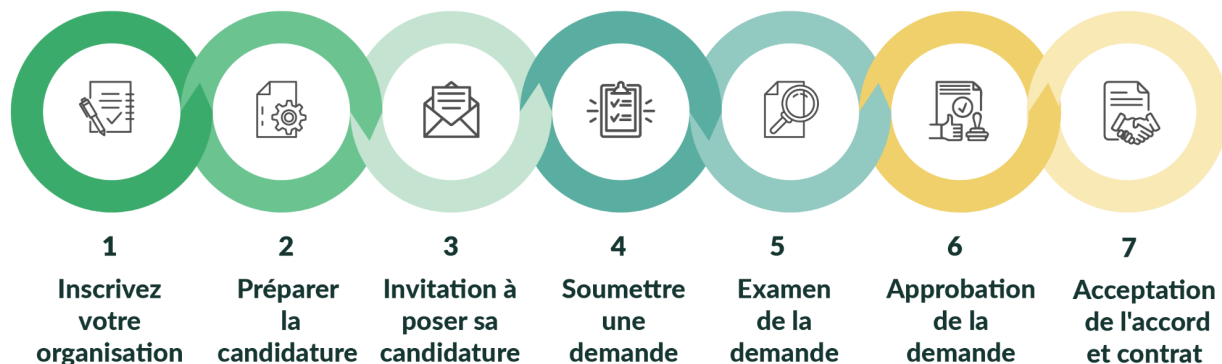
Toutes les demandes seront notées en fonction d'une grille d'évaluation et les décisions de financement seront prises sur la base d'un cadre d'investissement, le conseil d'administration de Palette Skills assurant la gouvernance et la surveillance fiduciaire.

Palette Skills informera directement tous les candidats de l'état d'avancement de leur demande. Une fois votre demande acceptée, vous serez contacté pour passer au processus d'accord de contribution.

Processus de candidature

Une organisation ne peut soumettre qu'une seule demande en tant que candidat principal par secteur et par cycle de financement. Une organisation peut être partenaire de plusieurs candidatures par cycle de financement.

Veuillez soumettre une demande pour un seul programme de développement des compétences.



Inscrivez votre organisation

La première étape consiste à faire part de votre intérêt à travailler avec Rehausser vos Compétences **sur notre portail d'inscription**. Au cours du processus d'inscription, les partenaires de prestation potentiels devront répondre à des questions qui nous aideront à sélectionner les partenaires et à leur fournir un soutien en fonction de l'étape de développement du programme.

En fonction de vos réponses et de votre phase de développement, vous serez placé dans une catégorie de candidature et invité à soumettre une demande complète ou orienté vers un soutien supplémentaire pour développer votre concept. L'inscription reste ouverte.

Préparer sa candidature

Avant de poser leur candidature, les partenaires de mise en œuvre potentiels doivent avoir consulté au moins 3 à 5 employeurs afin de déterminer la demande d'emploi et d'identifier les viviers de talents les mieux adaptés au programme d'amélioration des compétences. Des ressources sont disponibles dans le **laboratoire d'apprentissage** pour vous aider avec des exemples de questions et un guide général sur la façon de sélectionner et d'approcher les employeurs et de mener ces consultations.

Invitation à poser sa candidature

Seuls les partenaires de prestation potentiels qui ont consulté les employeurs et qui sont dans la phase de lancement peuvent être invités à soumettre une demande complète. Au fur et à mesure de l'évolution des concepts du programme, vous serez en mesure de vous préparer pour le prochain cycle de candidature. Le portail de candidature sera rouvert toutes les 8 semaines environ pour accepter les candidatures prêtes à être lancées.

Instructions relatives à la candidature

Les partenaires de livraison qui ont été invités à poser leur candidature recevront par courriel des instructions sur la manière de créer un nom d'utilisateur et d'accéder au portail de candidature.

Partie 2 : Questions relative à la candidature

Section 1. Informations sur l'organisation

Indiquez le nom légal de l'organisation qui dirige cette proposition. En règle générale, il s'agit du nom suivant :

- le nom associé à votre enregistrement auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC), ou,
- le nom qui apparaît sur les chèques de financement, les comptes bancaires, etc.

Indiquez le nom opérationnel (ou commun) de votre organisation s'il est différent du nom légal. Il peut également s'agir du nom d'une entité ou d'une faculté au sein de votre organisation.

Indiquez le numéro d'entreprise à 9 chiffres (123456789) que l'ARC a attribué à votre entreprise ou à votre entité juridique. Pour les organismes de bienfaisance enregistrés et les organismes sans but lucratif, indiquez votre numéro d'enregistrement.

- Votre numéro d'entreprise de l'ARC figure sur les documents fiscaux ou la correspondance de l'ARC.
- Pour plus d'informations, veuillez consulter [le site de l'Agence du revenu du Canada](#).

Indiquez l'adresse postale de votre organisation (Note : cette adresse peut être différente de l'adresse physique de votre organisation).

Indiquez les coordonnées de la personne qui, au sein de votre organisation, sera le principal point de contact pour le projet proposé. Toute la correspondance sera envoyée à l'adresse électronique de cette personne.

Note : Palette Skills doit être informée de tout changement de contact au sein de votre organisation.

Indiquez les coordonnées de la personne qui, au sein de votre organisation, autorise la soumission de cette proposition et signera tous les documents si la demande est acceptée.

Indiquez les organisations avec lesquelles vous collaborerez dans le cadre de ce programme. Indiquez le nom de l'organisation, son rôle dans le programme et son site web (si disponible).

Par exemple :

ABC Inc.	Ils co-développeront et prêteront le programme sur leur lieu de travail.	www.abc.ca
----------	--	------------

Section 2. Éligibilité

Type d'organisation

Pour être considéré comme un partenaire de livraison éligible, vous devez avoir votre propre entreprise au Canada ou avoir une entité au Canada. Des statuts de société peuvent être demandés à titre de vérification.

Si votre organisation appartient à l'une des catégories suivantes, vous pouvez présenter une demande en tant que demandeur principal pour recevoir un financement du programme par l'intermédiaire de Rehausser vos Compétences :

- Fournisseurs de formation - Établissements d'enseignement post-secondaire, organismes de formation à but non lucratif, collèges privés et autres établissements de formation privés.
- Associations industrielles et commerciales/sectorielles .
- Organismes communautaires - Agences de services communautaires et autres sociétés communautaires.

- Les organisations à but lucratif ne sont éligibles que si elles ne génèrent pas de profits à partir du programme proposé.

Il est important de noter que les employeurs ne peuvent pas demander de financement pour améliorer les compétences de leurs employés.

Secteurs et régions

Les programmes de d'amélioration des compétences doivent s'inscrire dans l'un des six secteurs cibles à forte croissance : technologie numérique, cybersécurité, technologie agricole, fabrication de pointe, technologie propre et biofabrication. Comme certains programmes peuvent chevaucher plusieurs secteurs, sélectionnez le principal secteur cible qui s'applique au programme de formation continue. Voir les définitions des secteurs dans le glossaire.

Vous devez sélectionner les régions cibles où les participants habiteront. Rehausser vos Compétences a le mandat de s'assurer que les programmes soient mis en œuvre dans chaque région du pays et de s'efforcer de susciter des propositions de la part de partenaires dans toutes les provinces et tous les territoires. Les demandes de programmes peuvent viser n'importe quelle région, mais la répartition des programmes en fonction des cibles sera prise en compte lors du processus d'évaluation du financement.

Insertion professionnel

Vous devez démontrer qu'un robuste système d'aide à l'insertion professionnelle est intégré tout au long du cycle de vie du programme. Ce système garantit que les participants ont la possibilité et la motivation nécessaires pour naviguer sur le marché du travail jusqu'à l'obtention d'un emploi, avec un taux de d'insertion professionnelle cible de 75 à 90 %.

Durée du programme

Vous devez être prêt à fournir le programme d'amélioration des compétences en 16 semaines ou moins, y compris les périodes de formation à temps plein et/ou à temps partiel et la préparation au placement. Les programmes peuvent être offerts en personne, de manière hybride ou virtuelle.

Validation des employeurs

Tout au long de la candidature, il vous sera demandé de démontrer que la demande pour votre programme a été validée afin de garantir que des postes seront disponibles pour vos participants une fois le programme terminé. Il vous sera demandé de décrire l'emploi spécifique pour lequel votre organisation perfectionne les participants et de démontrer la demande des employeurs pour des talents dans ces rôles. Pour ce faire, vous devrez mener des consultations auprès d'au moins trois employeurs afin de valider la demande locale et de confirmer que des employeurs se sont engagés à participer à la co-conception et à la mise en œuvre du programme.

Section 3 : Vue générale du programme d'amélioration des compétences

Titre de l'emploi/groupe d'emplois

Le programme de développement des compétences doit cibler un titre d'emploi ou une famille d'emplois spécifique. Une famille d'emplois est un groupe d'emplois présentant des caractéristiques similaires, nécessitant des connaissances et des compétences similaires, de sorte qu'un seul programme de valorisation peut intégrer toutes les compétences requises pour les différents titres d'emploi du groupe.

C'est le cas, par exemple, du programme SalesCamp de Palette Skills : Le programme prépare les participants à des carrières dans le domaine de la technologie et de la vente aux entreprises, où ils sont formés pour devenir des représentants en développement commercial, des représentants en développement des ventes ou des responsables de comptes. Un programme de développement des compétences des professionnels de la cybersécurité peut préparer les participants à des postes tels que consultant en sécurité, analyste de la sécurité de l'information et analyste commercial des systèmes d'information.

Description et détails du programme

Vous devez fournir une vue d'ensemble du programme de développement des

compétences, y compris les avantages pour les employeurs et les viviers de talents. Fournir des preuves provenant à la fois de la recherche et des données du marché du travail pour démontrer la demande et montrer comment le programme de valorisation des compétences comble les déficits de talents dans le secteur et la ou les régions ciblées et contribuera à la croissance de l'économie canadienne.

Vous devez fournir des détails sur le programme d'amélioration des compétences, en identifiant le nombre prévu de participants à la formation et le nombre de personnes placées dans des emplois. Le ratio doit permettre d'atteindre un taux d'insertion professionnelle de 75 à 90 %.

Enfin, vous devez indiquer les détails de la prestation du programme d'amélioration des compétences, y compris la durée, l'engagement dans le temps et les modalités.

Frais de programme

La rétention des participants à un programme est souvent liée à leur investissement financier. On s'attend à ce que les programmes comportent une composante de frais de scolarité. Nous suggérons que les frais de programme se situent entre 150 et 500 dollars comme montant nominal.

Vous devez disposer d'un modèle d'accessibilité bien défini pour les personnes ayant des besoins financiers et être en mesure de démontrer dans la demande tout programme d'aide financière ou tout autre moyen de subventionner le coût du programme pour les personnes qualifiées.

Section 4 : Engagement des employeurs et stimulation de la demande

Engagement des employeurs

Avant d'élaborer un programme, il est indispensable de s'engager auprès des employeurs pour identifier et confirmer la demande immédiate et à court terme de personnes

susceptibles d'occuper des postes clés. Vous devez fournir des détails sur chaque employeur collaborant au programme.

Axé sur la demande

Les consultations des employeurs devraient être menées auprès d'au moins 3 à 5 employeurs. Dans l'idéal, ces consultations devraient comprendre des entretiens approfondis avec chaque employeur afin de comprendre :

- Les besoins actuels en matière de recrutement, ainsi que les besoins futurs en matière de recrutement pour les titres d'emploi et les groupes d'emplois ciblés dans les régions ciblées.
- Les plans de croissance et leur impact sur les besoins de recrutement.
- Les défis liés à l'acquisition de talents et leurs causes.
- La manière dont ces défis sont actuellement relevés.
- Efficacité des processus d'embauche et de recrutement actuels.
- Définition de la réussite en matière d'acquisition de talents.

Ces sessions permettront d'établir des relations avec les employeurs, de les inciter à participer activement à la conception et à la mise en œuvre du programme, de veiller à ce que le programme soit toujours bien aligné sur les besoins de l'industrie et de maximiser les insertions professionnelles.

Section 5 : Mise en oeuvre rapide

Le programme de développement des compétences doit être mis en œuvre dans un délai de 16 semaines ou moins et doit être lancé dans les 6 prochains mois.

Structure d'exécution du programme (16 semaines ou moins)

Vous devez fournir un aperçu de la structure du programme de développement des compétences proposé. Veuillez indiquer les éléments du programme, les activités, la durée, le temps nécessaire et la méthode de mise en œuvre. Soyez aussi précis que possible dans la liste des activités.

Par exemple :



<i>Élément du programme</i>	<i>Activités</i>	<i>Durée</i>	<i>Temps partiel/temps plein</i>	<i>Méthode de prestation</i>
Préparation du programme	Lecture préliminaire et boîte à outils pour la recherche d'emploi	1 semaine	Temps partiel	Combinaison de travail indépendant, de séances de travail et d'enseignement en ligne
Renforcement des compétences de base	Fondements, compétences techniques de base, compétences professionnelles intégrées, études de cas, défis pour les employeurs	2 semaines	Temps plein	Enseignement hybride (combinaison d'enseignement à distance et en personne)
Soutien à la recherche d'emploi	Ateliers de réseautage, négociations salariales, analyse du marché de l'emploi, préparation des entretiens.	3-4 semaines	Temps partiel	Ateliers et coaching en ligne

Calendrier du projet

Dans le cadre de votre demande, il vous sera demandé de fournir un calendrier des étapes et des activités du projet jusqu'au 31 mars 2025. Un modèle sera fourni pour aider votre organisation à suivre les détails essentiels tels que le recrutement des participants, les plans d'amélioration des compétences pour les cohortes, les stratégies de marketing et la prestation du programme. Vous aurez également la possibilité de décrire les risques et les

stratégies d'atténuation.

Section 6 : Conception d'un programme géré par l'employeur

Engagement des employeurs

Vous devez décrire le processus et le plan d'engagement des employeurs tout au long des étapes de la conception. Ces discussions initiales permettront de définir les compétences techniques et professionnelles requises pour le poste. Au fur et à mesure que votre programme se développe, le retour d'information continu des employeurs, par le biais de groupes de discussion ou de consultations individuelles, permettra de s'assurer que la conception reste pertinente et axée sur les besoins de l'industrie.

Compétences techniques

Les compétences techniques sont les connaissances spécialisées et l'expertise requise nécessaires pour effectuer les tâches d'un emploi ou d'un groupe d'emplois particulier. Dans le contexte de l'amélioration des compétences, certaines compétences techniques peuvent être trouvées dans des industries adjacentes et pourraient être des compétences transférables, tandis que d'autres peuvent être enseignées dans le cadre du programme. La définition de la structure du programme et des compétences à privilégier fera partie du processus d'engagement des employeurs dans la conception du programme.

Compétences professionnelles

Les compétences professionnelles sont des compétences nécessaires pour réussir au travail, en plus des compétences physiques ou techniques qui peuvent être requises. Ces types de compétences aident les individus à devenir de meilleurs "leaders", à résoudre des problèmes et à travailler en équipe, ce qui contribue à leur développement professionnel et personnel. Ces compétences peuvent inclure le leadership, la gestion du temps, la communication, les techniques de présentation, etc. Bien que ces types de compétences soient généralement applicables à tous les secteurs d'activité, certaines compétences professionnelles spécifiques peuvent être plus importantes pour certaines

fonctions. Les consultations avec les employeurs devraient mettre en lumière les compétences les plus critiques et qu'il sera important d'intégrer dans votre programme d'amélioration des compétences.

Section 7 : Expérientiel et intégré à l'industrie

Les partenaires de prestation doivent démontrer comment les représentants de l'industrie seront impliqués dans les activités du programme. Il peut s'agir de conférences, de tables rondes, de visites de sites, d'événements de réseautage ou d'autres activités d'apprentissage pratique. Ces types d'activités permettront aux employeurs d'entrer en contact avec les participants au programme et leur donneront l'occasion de démontrer leurs capacités.

L'apprentissage par l'expérience peut inclure des stages, des missions basées sur des tâches professionnelles réelles ou des projets menés conjointement avec des employeurs.

Par exemple : Le programme de formation accélérée en cybersécurité de Palette Skills comprenait des conférences de spécialistes invités chaque semaine et un projet pratique de quatre semaines dans le cadre duquel les participants travaillaient directement avec les employeurs partenaires. Les projets ont été conçus en consultation avec les parties prenantes de l'employeur afin d'être pertinents pour leurs activités. Les représentants des employeurs ont rencontré leurs équipes de projet pour leur donner des conseils. Après quatre semaines, les projets ont été évalués par le mentor de l'employeur et les instructeurs du programme, et une démonstration virtuelle a été organisée pour présenter le travail des participants à des employeurs potentiels.

Section 8 : Recrutement axé sur le potentiel

L'un des objectifs d'un programme de développement des compétences est de présenter aux employeurs des candidats qualifiés qu'ils n'auraient peut-être pas rencontrés dans le cadre des stratégies de recrutement habituelles.

Compétences de base

Il est important de travailler avec les employeurs pour comprendre quelles compétences fondamentales et transférables sont nécessaires pour les postes spécifiques et pour recruter des participants qui démontrent ces compétences. Les demandeurs d'emploi qui possèdent les bonnes compétences de base et les compétences complémentaires adéquates ont plus de chances de réussir, quels que soient leurs diplômes ou le nombre d'années d'expérience professionnelle directement liée à leur emploi.

Par exemple : Le programme SalesCamp de Palette Skill n'exige pas que les participants aient des diplômes techniques ou de l'expérience dans l'industrie technologique. Les compétences fondamentales telles que l'expérience en interaction client dans d'autres secteurs, les compétences en matière de recherche, les compétences en communication et la collaboration sont quelques-unes des compétences clés qui ont été identifiées et qui sont recherchées dans les viviers de talents cibles du programme.

Groupes méritant l'équité

Rehausser vos Compétences a pour mandat d'assurer l'équilibre entre les genres et la diversité dans tous les programmes d'amélioration des compétences, et recherchera des objectifs globaux pour les groupes méritant l'équité dans chaque programme proposé.

Cependant, certains programmes peuvent être conçus pour améliorer les compétences de groupes spécifiques méritant l'équité, tels que les femmes, les personnes discriminées ou les autochtones, en fonction de la région et/ou de la mission de l'organisation. Veuillez indiquer quels groupes s'appliquent à votre programme et fournir le pourcentage cible du nombre total de participants pendant la durée du programme d'amélioration des compétences.

Cibler les viviers de talents

Une fois les compétences fondamentales identifiées, il sera important de valider la disponibilité d'un vivier de talents qui non seulement possèdent ces compétences, mais sont également des demandeurs d'emploi à la recherche de nouvelles opportunités.

Par exemple : Le Programme d'Automatisation et d'Agriculture Numérique de Palette Skills a identifié les compétences en informatique, en calcul et en technologie comme étant les compétences de base pour le programme d'amélioration des compétences . Les personnes issues de n'importe quel secteur ou de n'importe quelle expérience professionnelle peuvent postuler au programme, qui se concentre sur l'enseignement des compétences liées à l'agriculture nécessaires pour obtenir un emploi dans le secteur. La majorité du vivier de talents sont des nouveaux arrivants au Canada possédant des compétences en informatique et désirant s'intégrer à la main-d'œuvre canadienne dans un secteur très demandé offrant de nombreuses possibilités d'évolution de carrière.

Admissions

Les admissions aux programmes d'amélioration des compétences doivent être structurées de manière à évaluer le potentiel d'une personne à réussir dans le poste. Voici quelques exemples de stratégies qui peuvent être utilisées pour atténuer les préjugés et garantir une évaluation équitable :

- Un processus de sélection qui prend en compte le potentiel d'une personne.
- Des questions de candidature évaluant l'intérêt et les compétences de base.
- Un entretien ou une simulation dans le cadre du processus d'entretien.
- Un test de compétences pour confirmer les compétences fondamentales et techniques.
- Des normes d'admission.
- Inclure plus d'un évaluateur.

Section 9 : Aide à l'insertion professionnelle

Activités d'insertion professionnelle

Rehausser vos Compétences vise un taux de d'insertion professionnelle de 75 à 90 % pour les participants, dans les six mois suivant la fin du programme d'amélioration des compétences . Les participants auront beaucoup plus de chances de trouver un emploi si les activités de soutien à l'insertion professionnelle et les compétences de préparation à l'emploi sont intégrées tout au long du programme, plutôt que d'attendre la fin de celui-ci.

Ainsi, les participants disposeront déjà des opportunités et de la motivation nécessaire pour naviguer sur le marché du travail et trouver un emploi, une fois qu'ils auront obtenu leur diplôme.

Voici quelques exemples d'activités d'aide à l'insertion professionnelle :

- Fournir les outils nécessaires pour la rédaction de CV au début du programme, avec plusieurs séries de révisions au cours du programme.
- Organiser des événements permettant aux participants de rencontrer des recruteurs et des responsables de recrutement pour les postes qu'ils visent.
- Offrir la possibilité aux participants de travailler directement avec des responsables de recrutement à travers des projets pratiques pour les postes qu'ils visent.
- Inviter les participants à visiter les locaux de l'employeur et à rencontrer les membres des équipes qu'ils pourraient rejoindre.
- Inviter les participants à assister à des événements de l'industrie avec des employeurs éminents.
- Offrir la possibilité aux participants de mettre en valeur leurs compétences ou de présenter leur travail aux responsables du recrutement.
- Simuler des entretiens.
- Coaching individuel en matière de carrière.

Suivi des d'insertions professionnels

Les partenaires de prestation devront s'assurer que des mécanismes sont en place pour rester en contact avec les participants après la fin du programme et être en mesure de rendre compte des personnes qui ont trouvé un emploi. Indiquez les méthodes qui seront utilisées pour suivre les insertions professionnelles pendant la durée du programme d'amélioration des compétences.

Section 10 : Capacité organisationnelle

Votre capacité organisationnelle globale sera évaluée afin de s'assurer que vous disposez des capacités et des ressources nécessaires pour mener à bien le projet. Il vous sera demandé de fournir des exemples d'expériences antérieures en matière d'élaboration et

de prestation de programmes d'une ampleur et/ou d'un budget similaires à ceux proposés dans votre candidature.

En outre, identifiez :

- Un plan de dotation en personnel de haut niveau pour la prestation du programme.
- Des systèmes de soutien en place pour gérer la prestation du programme.
- Des structures de collecte de données pour le suivi, l'évaluation et les rapports trimestriels.

Rapports sur les programmes

Vous devrez soumettre des données, des calendriers, des mises à jour et des rapports conformément aux exigences spécifiques énoncées dans l'accord de contribution. Ces rapports permettront à Palette Skills d'évaluer les progrès du programme et de suivre les indicateurs clés de performance (ICP) prévus dans l'accord de contribution. Un rapport final sera également exigé après le financement du programme, le 31 mars 2025. Les exigences en matière de rapports doivent être prises en compte dans votre capacité organisationnelle globale.

Section 11 : Capacité financière

Diligence financière de rigueur

Palette Skills procédera à une évaluation financière de chaque partenaire de prestation afin de s'assurer qu'il peut soutenir son engagement pour toute la durée du projet. À cette fin, et en fonction de la valeur des coûts du projet dans le budget, nous exigerons :

- **Budget** : Un budget, établi selon le modèle prescrit, indiquant comment le projet sera financé (voir la section suivante pour plus de détails sur les coûts éligibles et non éligibles).
- **États financiers** : Une copie des états financiers vérifiés des trois dernières années (s'ils n'ont pas été vérifiés, veuillez fournir ce qui est disponible). S'ils ne sont pas disponibles, veuillez en indiquer la raison. Les états financiers aideront Palette Skills à effectuer une analyse des ratios financiers.

- **Vérification de la solvabilité** : Palette procédera à une vérification de la solvabilité de tous les partenaires de prestation. Veuillez noter qu'aucune autorisation n'est requise pour initier la vérification et que cela n'aura pas d'impact sur le score de crédit de votre organisation.
- **Autres sources de revenus** : Dressez la liste de vos 5 principales sources de revenus/financeurs et des montants reçus.

Budget

Dans le cadre de la candidature, il vous sera demandé de fournir un budget dans le format Excel prescrit. Vous trouverez ci-dessous des définitions pertinentes qui peuvent vous aider à préparer votre budget :

Définitions des coûts des projets

- **Coûts de prestation** : Les coûts de prestation sont définis comme des coûts directement liés à un projet et pouvant faire l'objet d'un remboursement par Palette Skills.
- **Coûts administratifs** : Les coûts administratifs, c'est-à-dire les coûts admissibles encourus par le bénéficiaire pour l'administration du projet (y compris les frais de déplacement) qui ne sont pas liés à la prestation directe des activités du projet (c'est-à-dire que le participant interagit ou bénéficie directement de la ressource ou de l'activité), seront limités à un maximum de 10 % de la contribution.

Catégories de coûts éligibles

- **Coûts salariaux et de main-d'œuvre** : Vous ne pouvez réclamer que le temps travaillé directement sur le projet par ses employés et ne pouvez pas réclamer de temps indirect ou de temps non lié au projet. Les coûts de main-d'œuvre sont calculés en multipliant le taux horaire par le nombre d'heures travaillées par l'employé sur le projet. Tout avantage discrétionnaire sera limité au moindre des deux montants suivants : (1) le coût réel et (2) 20 % du salaire brut.
- **Coûts des sous-traitants/consultants** : Vous ne pouvez réclamer que les coûts applicables qui contribuent à la prestation et à l'achèvement du projet et pour l'expertise ou les compétences qui n'existent pas au sein de l'équipe du projet. Tous

les coûts doivent être indiqués à leur juste valeur marchande et être indépendants du bénéficiaire.

- **Coûts de l'équipement technologique et du matériel** : téléphones, ordinateurs portables, ordinateurs, tablettes, robots programmables, mises à niveau du matériel, logiciels de codage, location d'équipement, appareils d'assistance et tout autre équipement/logiciel qui peut être spécifiquement identifié et mesuré comme ayant été utilisé ou devant être utilisé dans le cadre de la réalisation du projet.
- **Déplacements** : Les frais de voyage doivent être conformes aux taux et indemnités de voyage prévus par la [Directive sur les voyages du Conseil national mixte](#). Les frais de déplacement doivent être engagés exclusivement pour le projet et comprennent les billets d'avion, la location de voiture, les repas, l'hébergement et le kilométrage.
- **Autres coûts** : il s'agit des coûts applicables qui n'entrent pas dans les catégories des salaires et de la main-d'œuvre, de l'équipement technologique et du matériel, des coûts des sous-traitants/consultants, et qui peuvent être spécifiquement identifiés et mesurés comme ayant été ou devant être encourus dans le cadre de la prestation directe du projet.

Autres sources de financement - en espèces/en nature* : il s'agit de fournir une liste des autres sources de financement qui contribueront au projet. Les contributions en espèces et en nature doivent être indiquées à leur juste valeur marchande et être utilisées pour les coûts et activités éligibles du projet.

- **Les autres sources de financement en nature** comprennent les contributions sous forme de biens et de services plutôt qu'en espèces. Il peut s'agir, par exemple, d'employeurs partenaires ou d'accompagnateurs qui donnent de leur temps pour soutenir votre projet et qui ne sont pas rémunérés pour ce temps.
- **Les autres sources de financement en espèces** comprennent le financement externe reçu en dehors de Rehausser vos Compétences, comme les frais de scolarité et les subventions d'entreprise. Ces fonds serviraient à financer des biens et des services qui sont payés en espèces, mais qui ne proviennent pas du financement de Rehausser vos Compétences. Les exemples incluent les salaires et les logiciels qui sont utilisés dans le cadre du projet, mais qui sont financés par des sources

d'argent.

*Nous attendons des partenaires de prestation qu'ils démontrent qu'au moins 30 % des coûts totaux du projet proviennent d'autres sources de financement en espèces et en nature. Dans ce cadre, il est souhaitable que le total des autres sources de financement soit principalement constitué de fonds en espèces. Si le financement gouvernemental est mentionné dans les autres sources de financement, il convient de s'assurer que les résultats ne sont pas comptabilisés deux fois.

Coûts non éligibles du projet

Les coûts de projet non éligibles sont définis comme des coûts qui ne peuvent pas être pris en compte pour un remboursement par Palette Skills ou compter pour les contributions en nature et doivent être exclus des coûts et des calculs du projet. Les exemples de coûts non éligibles comprennent, sans s'y limiter :

- Tout coût non lié au projet.
- Coûts d'audit annuels (note : Palette financera jusqu'à 5 000 \$ pour les coûts d'audit liés à la production d'un rapport d'audit annuel sur les dépenses de Rehausser vos Compétences).
- Amendes et pénalités.
- Les primes discrétionnaires, les indemnités de départ et les indemnités de cessation d'emploi.
- Les frais d'heures supplémentaires, à moins qu'ils n'aient été approuvés au préalable par Palette Skills.
- Honoraires, cadeaux, frais de donation, frais de représentation et boissons alcoolisées.
- Cotisations et adhésions qui ne sont pas des dépenses directes du projet.
- Les honoraires extraordinaires ou anormaux pour des conseils professionnels, à moins que l'approbation de Palette Skills n'ait été obtenue avant d'engager les frais.
- Les frais d'assurance des biens et de responsabilité générale.
- Les biens et services payés par des dons ou en nature.
- Les coûts de financement ou de portage, les prêts et les paiements d'intérêts.
- les frais de comptabilité et d'administration liés aux activités existantes de l'organisation.



Rehausser vos
Compétences
DÉVELOPPÉ PAR



- L'équipement existant, c'est-à-dire les photocopieurs, le mobilier, les téléphones, les ordinateurs, les imprimantes et les logiciels de bureau.
- Les frais juridiques, comptables et de conseil liés à un litige ou à une réorganisation financière.
- Les honoraires versés aux membres d'un conseil d'administration pour leur temps.
- Les frais d'hospitalité dont le principal bénéficiaire est le destinataire et/ou une organisation non éligible.
- Les déplacements qui ne sont pas nécessaires à la prestation directe du projet de contribution et les déplacements facultatifs à des fins de navettage.
- La recherche.

Vous trouverez ci-dessous des suggestions de lignes directrices pour le coût moyen par participant, en fonction des coûts totaux du projet. Il est à noter que les budgets seront évalués afin de garantir la meilleure valeur possible pour la programmation.

Type de programme	Coût moyen par participant
Cycle court à haute fréquence	\$5,000 - \$10,000
Moyenne gamme	\$10,000 - \$15,000
**Programmation de spécialité à forte concentration technique	\$15,000 - \$25,000

**un petit nombre sera approuvé en fonction de la demande d'emploi

Section 12 : Durabilité du programme

Chez Rehausser vos Compétences, nous nous engageons à faire en sorte que les programmes financés soient durables et se poursuivent au-delà de l'enveloppe financière. Décrivez le plan de votre organisation pour maintenir le programme après la fin de l'accord de contribution. Votre plan doit décrire tous les efforts qui permettraient au programme d'amélioration des compétences de rester viable et de répondre aux besoins de l'industrie.



Rehausser vos
Compétences
DÉVELOPPÉ PAR



Contactez nous

Pour toute question concernant le processus de candidature, veuillez contacter le responsable des partenaires de prestation qui vous a été attribué.

Annexe

[A propos de Rehausser vos Compétences et questions fréquemment posées](#)

Glossaire

Amélioration des compétences : tout programme qui déploie le développement des compétences pour aider une personne à faire la transition vers un nouvel emploi. Le résultat d'un programme d'amélioration des compétences est l'insertion professionnelle dans un emploi.

Bioproduction : Processus ou technologie de fabrication qui utilise des systèmes biologiques pour produire des biomatériaux et des biomolécules commercialement importants, récupérés à partir de sources naturelles (par exemple, sang, cultures de microbes, cellules animales, cellules végétales) pour une utilisation dans les médicaments, la transformation des aliments et des boissons, et les applications industrielles.

Coalition : Groupe d'organisations qui collaborent à l'élaboration et à la prestation d'un programme sous l'égide d'un candidat principal.

Compétences de base : Les compétences de base sont des compétences que l'individu possède déjà et qui peuvent être mises à profit tout au long du programme. Il peut s'agir de compétences en calcul, de compétences techniques, de la capacité à recevoir et à donner des instructions et de la capacité à accomplir des tâches dans le contexte de l'emploi.

Compétences de préparation à l'emploi : Les compétences de préparation à l'emploi sont les compétences requises pour naviguer sur le marché du travail, y compris le réseautage, les entretiens, l'élaboration d'un curriculum vitae, etc.

Compétences professionnelles : Les compétences professionnelles sont des compétences nécessaires pour réussir au travail, notamment en matière de gestion, de communication et de présentation.

Compétences techniques : Les compétences techniques sont des ensembles de capacités ou de connaissances utilisées pour effectuer des tâches spécifiques dans les domaines de la science, des arts, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. Les compétences techniques requièrent généralement l'utilisation de certains outils et des technologies nécessaires à l'utilisation de ces outils.

Compétences transférables : Les compétences acquises tout au long de la vie (par exemple, les carrières antérieures, les activités bénévoles, l'école, les engagements personnels) qui peuvent permettre aux individus de réussir dans le domaine. Ces compétences peuvent être transférées d'un emploi à l'autre.

Cybersécurité : L'application de technologies, de processus et de contrôles pour protéger les systèmes, les réseaux, les programmes, les appareils et les données contre les cyberattaques (par exemple, la protection de l'information numérique et de l'infrastructure sur laquelle elle réside). Autrefois domaine d'experts techniques, dans un monde de plus en plus numérique, chacun a un rôle à jouer dans la cybersécurité individuelle et collective.

Employeur partenaire : Un employeur qui participe à la conception et à la prestation du programme et/ou aux activités d'insertion professionnelle.

Fabrication avancée : Le développement et l'adoption de technologies innovantes pour créer de nouveaux produits, améliorer les processus et établir des méthodes de travail plus efficaces et plus rentables, y compris les activités de production qui dépendent de l'information, de l'automatisation, de l'informatique, de la robotique, des logiciels, de la détection et du réseautage.

Groupes défavorisés sur le plan de l'équité : Ce terme fait référence aux communautés qui rencontrent des obstacles significatifs à la participation à la société. Il peut s'agir d'obstacles historiques, sociaux ou environnementaux, fondés sur des perceptions de l'âge, de l'appartenance ethnique, du handicap, de la situation économique ou du sexe. Les

perceptions négatives concernant la nationalité, la race, l'orientation sexuelle ou le statut de transsexuel d'une personne créent également des obstacles.

Groupe d'emplois : Un groupe d'emplois présentant des caractéristiques similaires, exigeant des connaissances et des compétences similaires, de sorte qu'un programme d'amélioration de compétences peut intégrer toutes les compétences requises pour les différents titres d'emploi du groupe.

Insertion professionnelle (placement) : Les participants qualifiés acceptent ou commencent un nouvel emploi lié à leur programme de qualification.

Nouveaux arrivants : Les personnes (immigrants, réfugiés) qui sont arrivées au Canada au cours des cinq dernières années.

Organisations basées au Canada : une organisation dont le siège social se trouve au Canada ou qui possède une entité au Canada.

Partenaire de prestation : Une organisation financée par Rehausser vos Compétences pour mettre en œuvre des programmes d'amélioration des compétences conformément au modèle de Palette Skills.

Participants qualifiés : Les participants qui terminent un programme d'amélioration des compétences et qui atteignent un certain pourcentage des résultats d'apprentissage requis. Chaque programme définira ce seuil, ainsi que le moment et la manière de l'atteindre.

Taux d'insertion professionnelle (taux de placement) : Le pourcentage de participants qualifiés qui ont accepté ou commencé un nouvel emploi lié à leur programme de qualification.

Technologie agricole : L'utilisation de technologies avancées et d'innovations technologiques pour améliorer l'efficacité et le rendement des processus et de la production agricoles (par exemple, l'agriculture, la culture). Par exemple, la production alimentaire, pour la rendre plus sûre, plus efficace ou plus respectueuse de l'environnement, ou pour créer de nouveaux types d'aliments.

Technologie numérique : La production de biens ou de services, ou la fourniture de technologies, utilisées pour traiter, transmettre et/ou afficher des données ou des informations et créer des applications pour des marchés verticaux tels que la santé, l'éducation, la finance, la défense, les industries créatives, etc. Les technologies numériques sont des outils électroniques, des systèmes, des appareils et des ressources qui génèrent, stockent ou traitent des données (par exemple, les médias sociaux, les jeux en ligne, le multimédia et les téléphones portables).

Technologie propre : Tout processus, produit ou service conçu dans le but premier de contribuer à la correction ou à la prévention des impacts négatifs sur l'environnement par le biais d'améliorations significatives de l'efficacité énergétique, de l'utilisation durable des ressources ou d'activités de protection de l'environnement.

Vivier de talents : Groupements de demandeurs d'emploi qui requièrent/possèdent les compétences fondamentales nécessaires pour le(s) emploi(s) ciblé(s). Par exemple, lors du développement de SalesCamp, les conversations avec les employeurs ont révélé que les employés de B2B/Tech Sales ont besoin de compétences en matière de service à la clientèle, comme les serveurs, les barmans et les vendeurs. Les travailleurs du secteur des services sont devenus l'un des principaux viviers de talents pour attirer les participants à SalesCamp.

Rehausser vos compétences - Questionnaire d'application

Informations sur l'organisation

Dans le cas d'une collaboration ou d'une coalition entre plusieurs organisations, un chef de file de l'organisation doit être identifié pour la demande.

1. Chef de file de l'organisation - Nom légal
2. Nom opérationnel de l'organisation (si différent du nom légal)
3. Numéro d'entreprise à 9 chiffres de l'ARC
4. Adresse postale
 - Ligne d'adresse 1
 - Ligne d'adresse 2
 - Ville ou municipalité



Rehausser vos
Compétences
DÉVELOPPÉ PAR



- Province ou territoire
 - Code postal
5. Site web (si disponible)

Personne de contact principale de l'organisation

Il s'agit de votre principale personne de contact en ce qui concerne cette demande de financement

6. Prénom du contact principal
7. Nom de famille du contact principal
8. Position/Titre
9. Adresse électronique professionnelle
10. Numéro de téléphone
11. Prénom du signataire autorisé
12. Nom de famille du signataire autorisé
13. Position/Titre du signataire autorisé
14. Adresse électronique professionnelle du signataire autorisé
15. Numéro de téléphone du signataire autorisé

Informations complémentaires sur l'organisation

16. Décrivez la mission de votre organisation. (200 mots)

Organisations collaboratrices

Fournir des informations sur les organisations collaboratrices, ainsi que sur le rôle qu'elles joueront dans la mise en œuvre et/ou le développement du programme de renforcement des compétences.

17. Combien d'organisations collaboratrices souhaitez-vous identifier ? S'il n'y en a pas, veuillez laisser cette question en blanc.
- Nom de l'organisation
 - Site web de l'organisation (si disponible)
 - Rôle de l'organisation

Éligibilité à l'admission

18. Votre organisation est-elle basée au Canada, avec un siège social ou une division au Canada ? *(Veuillez noter que des statuts peuvent être exigés durant notre processus d'examen).*
19. Sélectionnez votre type d'organisation. *(*Il est à noter que les organisations à but lucratif ne sont éligibles que si elles ne tirent pas de bénéfices du programme de perfectionnement proposé).*
- Organisations à but non lucratif/Charité
 - Organisations à but lucratif*
 - Établissements d'enseignement post-secondaire
 - Collèges privés et autres établissements de formation privés
 - Associations industrielles et autres associations commerciales/sectorielles
20. Reconnaissez-vous que vous n'êtes pas autorisé à générer des bénéfices à partir du programme de perfectionnement proposé ?
21. Sélectionner le principal secteur cible pour le programme de perfectionnement.
22. a. Sélectionner la/les région(s) cible(s) pour le programme de perfectionnement.
- b. Veuillez fournir des estimations par province en fonction du nombre ciblé de participants à recruter pour le programme et de l'engagement des employeurs. (Ne sélectionnez que les provinces concernées).
23. Le programme de perfectionnement proposé sera-t-il mis en œuvre en 16 semaines ou moins, y compris les parties à temps plein et à temps partiel, ainsi que les parties précédant et suivant le programme de soutien à l'emploi ?
24. Trois employeurs ou plus du secteur et des régions cibles ont-ils été engagés pour valider la demande ?

25. Trois employeurs ou plus du secteur et des régions cibles se sont-ils engagés à soutenir la conception et la mise en œuvre du programme ? Si votre programme existe déjà, trois employeurs ou plus ont-ils été impliqués dans sa conception et faites-vous participer à sa mise en œuvre ?

Aperçu du programme de perfectionnement

26. Quel est le titre provisoire de votre programme?
27. Décrivez l'emploi ou le groupe d'emplois visé par le programme de perfectionnement. *(200 mots)*
28. Décrivez brièvement le programme de perfectionnement et expliquez pourquoi il est nécessaire. Comment ce programme répond-il à la pénurie de talents pour l'économie canadienne ? *(350 mots)*
29. Quelle est la date proposée pour le début du programme ?
30. Au total, combien de personnes seront qualifiées grâce à ce programme d'ici le 31 mars 2025 ?
31. Quel est l'objectif global pour le nombre de personnes placées dans des emplois, dans les 6 mois suivant la fin du programme de perfectionnement ?
32. Quelle est la durée totale du programme de perfectionnement (en semaines — y compris les parties à temps plein et à temps partiel, ainsi que les parties précédant et suivant le programme de soutien à l'emploi) ?
33. Comment pensez-vous que la formation sera dispensée ?
34. Quelle est la modalité prévue pour la formation ?
35. Quel est le montant proposé pour les frais de participation au programme? (Indiquez le montant que chaque participant doit payer pour participer au programme de perfectionnement - intervalle suggéré de 50 à 500 \$).

36. Fournir les détails d'un modèle d'accessibilité pour les personnes ayant des besoins financiers. (200 mots)

Engagement des employeurs : une initiative axée sur la demande

37. Combien d'employeurs collaborent sur ce programme de perfectionnement des compétences ? (Au moins trois employeurs devraient être engagés pour collaborer à la conception et à la mise en œuvre du programme).

38. Comment avez-vous engagé et consulté les employeurs pour déterminer la demande d'emploi ? Dans votre réponse, expliquez comment la demande d'emploi a été établie, quand les consultations ont eu lieu et combien de personnes les employeurs souhaitent embaucher durant les 1 à 3 prochaines années. (350 mots)

Livraison rapide

39. Structure d'exécution du programme : Fournissez un aperçu de la structure du programme de perfectionnement des compétences proposé, y compris les éléments du programme, les activités, la durée, l'engagement en termes de temps et la méthode de prestation. Voir le guide du candidat pour un exemple.

40. Calendrier du projet: fournissez un calendrier des activités et des étapes du projet jusqu'au 31 mars 2025 avec le modèle fourni. Incluez des détails tels que le temps de développement du programme, les activités de marketing, le lancement du programme, le plan de formation proposé/les cohortes, et les échéances des rapports sur la base des informations contenues dans le guide de candidature. (Veuillez télécharger le calendrier de votre projet en utilisant le modèle fourni).

Conception d'un programme géré par l'employeur

41. Décrivez comment les employeurs ont été impliqués dans la conception du programme ? Ou comment les employeurs seront impliqués dans la conception du programme ? (200 mots)

42. Décrivez les compétences techniques que les participants apprendront en fonction des consultations avec les employeurs et de la demande du marché. (350 mots)

43. Décrivez les compétences professionnelles que les participants vont acquérir sur la base de consultations avec les employeurs. Comment la conception du programme prévoit-elle le développement de ces compétences professionnelles et répond-elle à la demande du marché ? (350 mots)

Expérientiel et intégré à l'industrie

44. Donnez des exemples d'apprentissage expérientiel, pratique et intégré à l'industrie utilisés dans le programme de perfectionnement. Expliquez comment ces activités amélioreront la compréhension conceptuelle de l'apprenant et sa préparation à l'emploi. (350 mots)

45. Expliquez comment les activités intégrées à l'industrie permettront aux employeurs d'interagir activement avec les participants et de mettre en valeur les compétences acquises dans le cadre du programme. (200 mots)

Le recrutement axé sur le potentiel

46. Sur la base des consultations avec les employeurs, quels types de compétences fondamentales, de compétences transférables et d'attributs, allez-vous rechercher dans les viviers de talents ciblés pour ce programme de perfectionnement.

47. Si vous ciblez des groupes spécifiques méritant d'être considéré, indiquez le pourcentage cible du nombre total de participants que vous prévoyez d'atteindre pendant la durée de la programme de perfectionnement :

- a. Les femmes
- b. Personnes racialisées
- c. Nouveaux arrivants
- d. Personnes handicapées
- e. Indigènes
- f. Autres

48. Décrivez les travaux que vous avez effectués pour confirmer la disponibilité d'un vivier de talents et leur désir de poursuivre une carrière dans ce domaine. (200 mots)
49. Quelles stratégies allez-vous employer pour recruter et attirer les participants cibles afin qu'ils s'inscrivent au programme de perfectionnement ? (200 mots)
50. Quelles stratégies prévoyez-vous utiliser pour évaluer le potentiel d'une personne à réussir dans le poste au cours du processus d'admission ? Comment prévoyez-vous d'atténuer les préjugés ? (350 mots)
51. Le cas échéant, comment prévoyez-vous encourager la participation à votre programme des groupes sélectionnés qui méritent d'être traités sur le plan de l'équité ? Tenez compte de toutes les étapes du programme (candidature, intégration, formation et aide au placement). (200 mots)

Aide au placement professionnel

52. Décrivez votre plan pour aider les participants à postuler et à obtenir un emploi et atteindre un taux de placement de 75 à 90 %. (Précisez les activités de placement et la manière dont elles seront intégrées au programme). (200 mots)
53. Décrivez vos stratégies de suivi des placements une fois que les participants ont terminé le programme. (200 mots)

Capacité organisationnelle

54. Indiquer toute expérience antérieure en matière d'élaboration et de mise en œuvre de programmes similaires. (350 mots)
55. Décrivez votre plan de dotation en personnel de haut niveau et les systèmes de soutien que vous mettrez en place pour gérer l'exécution du programme, la collecte des données et l'établissement des rapports. (200 mots)

Capacité financière

Dans le cadre d'un contrôle financier préalable, Palette Skills procédera à une vérification de la solvabilité de votre organisation à l'aide de l'adresse de contact fournie.

56. Remplir et télécharger un budget en utilisant le modèle prescrit.
57. Saisissez le budget total et le nombre de personnes à perfectionner du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 ,et du 1er avril 2024 au 31 mars 2025.
58. Téléchargez vos états financiers vérifiés pour les trois dernières années (s'ils ne sont pas vérifiés, fournissez ce qui est disponible). Si les états financiers que vous soumettez ne sont pas vérifiés, en les téléchargeant, vous atteste et certifiez que vos chiffres sont exacts et corrects.
59. Indiquez vos sources de financement actuelles. Au moins une source de financement existante est requise, mais vous pouvez en indiquer jusqu'à 5.

Durabilité du programme

60. Quels sont vos projets pour le maintien de ce programme après le 31 mars 2025 ?
(200 mots)

Informations complémentaires (optionnel)

61. Fournissez toute information supplémentaire à l'appui de votre candidature.
62. Téléchargez toute information supplémentaire à l'appui de votre candidature. (350 mots)



Rehausser vos
Compétences
DÉVELOPPÉ PAR



palette
skills