



Plan d'action 2015-2016

Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité

MISSION : Regrouper et soutenir les organismes communautaires spécialisés en développement de l'employabilité afin de favoriser l'intégration au travail des personnes éprouvant des difficultés sur le plan de l'emploi.

Le RQuODE vise à renforcer la capacité organisationnelle et mobilisatrice de ses membres pour leur permettre de jouer pleinement leurs rôles en matière d'employabilité et d'adapter leurs pratiques aux mutations du marché du travail et aux nouvelles réalités des collectivités.

AXE 1 VIE ASSOCIATIVE

- | | |
|------------------|--|
| 1.1 Gouvernance | <ul style="list-style-type: none"> Maintenir le rôle et le rythme des rencontres du Conseil d'administration Finaliser le processus de fusion avec l'ACREQ Procéder à l'évaluation de la performance du Conseil d'administration Mettre en œuvre le processus de remplacement de la direction générale |
| 1.2 Membership | <ul style="list-style-type: none"> Poursuivre l'augmentation progressive du nombre de membres de 68 à 70 Appuyer les organismes dans leurs démarches de recrutement de nouveaux membres Réfléchir sur les impacts d'une réorganisation de l'offre de service sur le membership et la pérennité du RQuODE Formaliser le processus d'intégration des nouveaux membres ou gestionnaires Mettre en œuvre une stratégie de diffusion et d'appropriation du Référentiel |
| 1.3 Mobilisation | <ul style="list-style-type: none"> Former, à la demande des membres, des comités axés sur les clientèles sous-représentées sur le marché du travail (jeunes, femmes, travailleurs expérimentés, Autochtones, etc.) Réaliser deux rencontres avec le Comité Emploi et Immigration et mettre sur pied un sous-comité Régionalisation pour créer des passerelles entre les membres Réviser la formule des Rendez-vous des membres afin de mettre à profit l'expertise des organismes et de favoriser le réseautage Organiser trois activités d'échanges (Rendez-vous des membres) et maintenir un taux de participation d'au moins 50 % Favoriser la participation et l'implication des régions lors des activités du Regroupement |

AXE 2 SOUTIEN AUX ORGANISMES EN EMPLOYABILITÉ

- | | |
|-------------------------------|--|
| 2.1 Information et assistance | <ul style="list-style-type: none"> Pourvoir auprès des membres toute information factuelle pertinente à leurs besoins Réaliser deux enquêtes (satisfaction des membres et état du financement) et différents sondages pour soutenir nos représentations |
| 2.2 Formation | <ul style="list-style-type: none"> Offrir une série de trois webinaires de formation selon les besoins des membres Réaliser un colloque annuel en employabilité et revoir son positionnement à l'égard du secteur |
| 2.3 Projets | <ul style="list-style-type: none"> Poursuivre la mise en œuvre et le développement de projets de stages rémunérés avec la CPMT Piloter le projet <i>Intégration Québec</i> avec TECHNOCompétences Coordonner les deux Centres Irvitvik avec l'Administration régionale Kativik Explorer d'autres occasions de développement pour les membres |
| 2.4 Soutien à la gestion | <ul style="list-style-type: none"> Faire l'inventaire et accentuer la promotion des services collectifs externes et groupes d'achats Rester à l'affût de nouvelles opportunités de soutien à la gestion pour les membres |

AXE 3 RECHERCHE ET INNOVATION

- | | |
|-------------------------------|--|
| 3.1 Veille stratégique | <ul style="list-style-type: none"> Maintenir une veille stratégique constante Rédiger un mémoire pour le renouvellement de la Politique québécoise de la jeunesse Participer aux consultations prébudgétaires provinciales et au huis clos |
| 3.2 Consolidation des savoirs | <ul style="list-style-type: none"> Développer, avec l'Université de Sherbrooke et l'Université Laval, un outil d'évaluation qualitative des interventions en employabilité Assurer la diffusion des résultats de la phase 1 de la recherche sur le développement de carrière des Inuit |
| 3.3 Innovation | <ul style="list-style-type: none"> Créer un guide de référence pour optimiser l'intervention en développement de carrière auprès de la clientèle inuit (phase 2) Documenter les différents modes de financement des organismes en employabilité à l'extérieur du Québec (au Canada et à l'international) |

AXE 4 RELATIONS EXTÉRIEURES ET POLITIQUES

- | | |
|---------------------------|---|
| 4.1 Relations politiques | <ul style="list-style-type: none"> Évaluer nos lieux de représentation et actualiser notre cartographie politique Avec Emploi-Québec : solidifier nos liens stratégiques, maximiser notre participation au Forum national et contribuer aux divers travaux Avec la CPMT : maintenir notre soutien à Sherolyn Dahmé comme membre de la CPMT et participer aux Groupes de travail Organiser, avec la collaboration du secteur, un panel sur l'emploi et la formation dans le cadre de la campagne électorale fédérale |
| 4.2 Secteur québécois | <ul style="list-style-type: none"> Avec le Comité interassociations : créer des espaces de réflexion sur l'évolution du secteur Avec la COCDMO : réviser les deux protocoles (membership et représentants à la CPMT) et poursuivre notre collaboration |
| 4.3 Relations extérieures | <ul style="list-style-type: none"> Diffuser les conclusions du Symposium de l'ICCDPP et faire la promotion du Plan d'action du Canada auprès de différentes instances (décideurs politiques, membres, chercheurs et autres associations du secteur) Avec la CCOCDE : maintenir la concertation pancanadienne en vue du renouvellement des EDMT et organiser un Symposium pancanadien portant sur la dévolution des services d'emploi Avec le CCDC : contribuer à la mise en œuvre du 2^e Défi national en développement de carrière et à la promotion du secteur au Canada |

AXE 5 PROMOTION ET COMMUNICATION

- | | |
|-------------------------------|--|
| 5.1 Campagne de visibilité | <ul style="list-style-type: none"> Former un Comité communication et visibilité Se doter d'un plan de communication externe Sonder l'intérêt des membres à participer conjointement à des salons ou foires de l'emploi |
| 5.2 Positionnement médiatique | <ul style="list-style-type: none"> Bâtir et alimenter notre liste de contacts journalistiques Publier six communiqués, dont quatre sur le fil de presse |
| 5.3 Communication interne | <ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une politique de communication interne et un calendrier de publications Publier quatre Quode-Porteur et des infolettres hebdomadaires Animer le site Web et les médias sociaux de façon régulière Stimuler la participation des gestionnaires sur le groupe LinkedIn avec une nouvelle publication venant des membres chaque mois Publier l'historique du Regroupement |

AXE 6 GESTION INTERNE

- | | |
|-------------------------|--|
| 6.1 Direction générale | <ul style="list-style-type: none"> Consolider le financement du RQuODE et explorer d'autres sources d'autofinancement Créer un espace mensuel de transfert d'expertise afin d'alimenter le savoir-faire et l'intelligence collective de la permanence |
| 6.2 Ressources humaines | <ul style="list-style-type: none"> Mettre à jour le descriptif des postes et la convention de travail Tenir une rencontre d'équipe hebdomadaire sur l'organisation du travail |
| 6.3 Outils et processus | <ul style="list-style-type: none"> Élaborer quatre politiques de régie interne : appels d'offres et octroi de contrats, autorisation de dépenses, signature, frais de déplacement Développer un outil de suivi financier des projets et activités Expérimenter un outil de comptabilisation des heures par projet |

