

Le projet *Compétences essentielles d'employabilité - secteur de la santé (CEE-SS)* aborde les difficultés du marché du travail dans le secteur des soins de santé aux personnes âgées. Dirigé par la Literacy Coalition of New Brunswick (LCNB) de concert avec le Newfoundland and Labrador Laubach Literacy Council et la PEI Literacy Alliance, ce projet novateur prépare les personnes sans emploi ou en situation de sous-emploi à accéder à des postes de premier échelon à forte demande dans le secteur des soins de santé.

Suivant le modèle du projet *Compétences essentielles pour les pêches de l'Atlantique (CEPA)*, le projet CEE-SS propose une série de compétences spécialisées et générales pour préparer les personnes participantes à combler des lacunes importantes dans la main-d'œuvre.

Nous connaissons maintenant les résultats du projet pilote et sommes ravis de vous faire part des leçons que nous en avons tirées.



Compétences essentielles d'employabilité - secteur de la santé (CEE-SS)

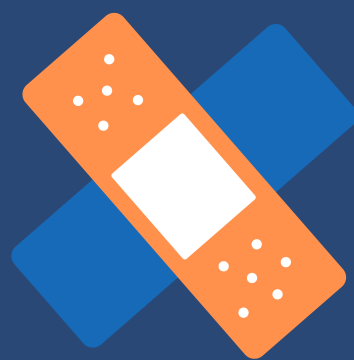
Les meilleures pratiques :

1. L'union fait la force : une approche communautaire panatlantique

- Il existe un besoin critique de travailleuses et travailleurs de la santé pour aider les personnes âgées dans les établissements de soins de longue durée, dans les établissements avec assistance et dans leur foyer au Canada atlantique. Il est largement reconnu que de nombreux employeurs ont de la difficulté à recruter le personnel dont ils ont besoin.
- L'approche d'un partenariat panatlantique à l'élaboration et la mise à exécution du projet CEE-SS a permis d'aborder une lacune courante du marché du travail dans trois provinces, à savoir le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard.
- Le partenariat a permis d'en arriver à une structure gagnante avec la LCNB à la tête. Un comité directeur a offert une orientation générale et un groupe consultatif communautaire dans chaque province à travaillé directement avec le gouvernement sur le terrain. Les coordonnatrices et coordonnateurs de projet provinciaux ont soutenu le projet localement et des facilitateurs de formation en classe et en mode virtuel ont présenté la formation aux personnes participantes, aux superviseurs, et aux cadres intermédiaires.
- Des partenariats importants ont été créés avec les gouvernements provinciaux afin d'accéder aux projets d'emploi et aux services de soutien en place, comme complément au module de présentation de la formation.

2. Le perfectionnement professionnel destiné aux employeurs : des mentors en milieu de travail

- Le projet CEE-SS ne s'est pas limité à la formation des personnes participantes pour leur permettre d'accéder au secteur de la santé. Il était aussi axé sur le perfectionnement des compétences des superviseurs et des gestionnaires qui jouaient le rôle de mentor dans les milieux de travail participants.
- 35 des 39 superviseurs et gestionnaires (90 %) ont suivi la formation pour mentors.
- Les superviseurs et gestionnaires ont suivi cette formation avant l'arrivée des personnes participantes sur le lieu de travail, ce qui a permis d'assurer un soutien adéquat pour les personnes participantes pendant leur stage et de leur donner les meilleures chances de réussite.
- En augmentant la capacité des superviseurs et des gestionnaires à supporter leurs employés, qu'ils soient nouveaux ou déjà en place, on parvient à améliorer le maintien en poste de ces employés.
- Plus qu'un superviseur ou gestionnaire de chaque milieu d'emploi pilote a participé au projet, afin d'assurer un apprentissage commun, le travail en quarts et le perfectionnement professionnel par rapport aux outils et stratégies de supervision.
- Les superviseurs et les gestionnaires ont acquis des compétences comme l'écoute, le renforcement de la confiance et la résolution de problèmes, qu'ils peuvent maintenant appliquer dans des situations qui surviennent en milieu de travail, à la fois avec les personnes participantes au programme CEE-SS et le personnel en poste.



3. Un apprentissage payé : des stages rémunérés

- La formation en classe et en ligne a été suivie d'une semaine de formation en cours d'emploi et d'un stage rémunéré de cinq semaines chez l'un des employeurs participants du secteur de soins de santé aux personnes âgées.
- Les personnes participantes ont reçu une aide au revenu et une indemnité de formation pendant la portion virtuelle du projet et une rémunération versée par l'employeur pendant le stage.
- Les employeurs ont reçu une subvention salariale (50 % de la rémunération de la personne participante) pour les stages.

4. Déterminer et combler les lacunes : la formation de la main-d'œuvre en fonction des postes disponibles

- La possibilité de déterminer les postes de premier échelon à forte demande dans le secteur et de former les personnes participantes pour ces postes a été un élément essentiel à la réussite du projet CEE-SS.
- 100 % des personnes participantes (32 sur 32) qui ont terminé le projet (chacun des trois volets) ont décroché un emploi chez l'employeur de l'emplacement pilote où ils avaient fait leur stage.
- Trois mois après le projet, des 73 personnes participantes qui avaient commencé le projet, 26 étaient toujours à l'emploi chez leur employeur du programme CEE-SS, et 16 avaient un emploi ailleurs.
- Au total, 20 employeurs ont participé au projet CEE-SS, offrant du coup de précieuses données sur les postes de premier échelon qui nécessitent des travailleurs formés.

5. Le modèle de la réussite : la transférabilité d'un secteur à l'autre

- Le projet CEE-SS s'est inspiré du modèle *Compétences essentielles pour les pêches de l'Atlantique* (CEPA), qui a connu un franc succès et qui adoptait une approche sectorielle.
- Le projet pilote CEE-SS a démontré que le modèle de formation peut être adapté pour combler des besoins de main-d'œuvre dans d'autres secteurs.
- Les résultats du projet pilote confirment la transférabilité de l'approche unique qui mène à une situation gagnant-gagnant-gagnant pour les participants, les employeurs, et l'économie.
- Le contenu du programme d'études a été adapté à partir de celui du projet CEPA : les exemples, images et activités de formation ont été revus ou préparés en tenant compte du travail dans un contexte de soins de santé aux personnes âgées.
- Le programme d'études existant a été modulé pour inclure le nouveau cadre *Compétences pour réussir*.
- La matière commune présentée dans les trois provinces mettait l'accent sur les compétences relatives à l'employabilité qui s'intègrent facilement aux modules sur les compétences essentielles.

6. Une approche hybride : un modèle d'apprentissage mixte

- Les participants au projet ont suivi un apprentissage présenté de diverses façons : en présentiel, en mode virtuel, en classe, en autonomie et en cours d'emploi, le tout adapté aux postes disponibles dans le secteur de la santé. Cette approche d'apprentissage mixte s'est avérée des plus efficaces puisque les participants étaient mieux préparés pour le milieu de travail.
- La plateforme d'apprentissage en ligne offrait des options en mode synchrone et asynchrone, ce qui permettait une flexibilité et a contribué au succès de la formation et au taux d'achèvement général.