

Programme Compétences essentielles au travail

Plan stratégique 2011-2014

Préparé par :

**Direction des services communautaires d'apprentissage pour adultes
Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail**



« Éduquer, ce n'est pas remplir un seau, mais allumer un feu. »
William Butler Yeats

Table des matières :

Introduction	2
Définition des compétences essentielles	3
Avantages	4
Bénéficiaires secondaires	5
Priorités	6
Priorité 1 : Accroître la portée et la capacité	6
Priorité 2 : Préciser les mesures de succès et établir les indicateurs clés de rendement	8
Priorité 3 : Accroître davantage la qualité et l'efficacité de la prestation de services	9
Priorité 4 : Établir et renforcer les partenariats stratégiques	12
Mesurer le progrès	13

Introduction

Le programme Compétences essentielles au travail (CET) a vu le jour à l'automne 2009 et a été entrepris en réponse aux faibles niveaux d'alphabétisation de l'actuelle main-d'oeuvre du Nouveau-Brunswick¹ et à des indicateurs de lacunes croissantes sur le plan des compétences à l'échelle provinciale en raison d'un changement de la demande en matière de main-d'oeuvre.

Le programme CET offre un cheminement accéléré aux adultes possédant un faible niveau de compétences leur permettant d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à l'emploi. Le programme vise à apporter un soutien aux personnes qui ont déjà un emploi et à celles qui sont à la recherche active d'un emploi en leur offrant un cadre pour leur permettre d'acquérir ou d'améliorer les compétences essentielles nécessaires sur le marché du travail d'aujourd'hui.

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) a mis en place le programme CET, et en gère la prestation, au moyen d'un réseau d'équipes régionales des CET. Deux centres d'excellence (pour chacune des langues officielles) ont été mis sur pied, l'un au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) de Bathurst, et l'autre au New Brunswick Community College (NBCC) de Saint John. L'objectif consiste à offrir une expertise spécialisée pour venir en appui au programme : contenus d'apprentissage, évaluations des acquis, mesures, tests, ainsi que des outils et services connexes.

Parmi les partenaires du secteur privé, on compte les employeurs, les associations professionnelles et industrielles, les conseils sectoriels, les syndicats ainsi que les organismes non gouvernementaux du domaine de l'alphabétisation.

Une évaluation de mise en œuvre² a été effectuée en 2010, et le rapport final a été soumis en février 2011. Les principaux objectifs de l'évaluation étaient les suivants : a) se concentrer sur les extrants et, lorsqu'il est possible de le faire, sur les résultats immédiats; b) évaluer dans quelle mesure le programme répond aux besoins de ses groupes cibles et c) évaluer l'efficacité générale des approches actuelles à l'exécution du programme et à sa conception.

En plus de proposer plusieurs recommandations d'amélioration, le rapport met en évidence de nombreuses réalisations et forces. La conclusion du rapport indique que le programme de formation répond aux besoins des groupes ciblés et que les objectifs axés tant sur les apprenants que sur les employeurs sont atteints. Des données d'évaluation continue viennent appuyer la conclusion et indiquent que les employeurs et les apprenants sont généralement satisfaits des services offerts et font mention de plusieurs résultats positifs.

¹ *Miser sur nos compétences : résultats canadiens de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes*, Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Statistique Canada, 2003.

² *Évaluation de la mise en œuvre du programme Compétences essentielles au travail du Nouveau-Brunswick*, Goss Gilroy Inc., Ottawa, février 2011.

Les constatations de l'évaluation de mise en œuvre ainsi que des commentaires de la part du personnel du programme, de partenaires et d'intervenants ont été pris en considération dans le cadre du présent processus de planification stratégique. Des mesures ont également été adoptées afin de veiller à ce que le Plan stratégique du programme CET repose sur les priorités stratégiques présentées dans le document intitulé Travailler ensemble à l'alphabétisation des adultes : Stratégie d'alphabétisation des adultes du Nouveau-Brunswick, et y soit conforme.

Définition des compétences essentielles

Les compétences essentielles désignent les compétences fondamentales requises pour participer avec succès au marché du travail canadien. Elles aident à accomplir les tâches exigées dans le cadre du travail, elles permettent d'acquérir d'autres compétences, et elles augmentent la capacité d'innover et de s'adapter au changement en milieu de travail.³ Les compétences essentielles sont les suivantes :

- La lecture de textes consiste à lire des phrases ou des paragraphes.
- L'utilisation de documents désigne les tâches où le titulaire utilise divers formats de présentation de l'information, chacun donnant une signification aux mots, nombres, icônes et autres symboles visuels (p. ex. ligne, couleur, forme) en fonction de leurs dispositions.
- Le calcul correspond à l'utilisation des nombres et à la nécessité de penser en termes quantitatifs dans l'exécution de tâches.
- La rédaction comprend l'écriture de textes et l'inscription des documents (p. ex. des formulaires), ainsi que l'écriture sur un support autre que le papier (p. ex. la saisie de texte sur un clavier d'ordinateur).
- La communication verbale consiste à utiliser la parole pour exprimer ou échanger des pensées ou des renseignements.
- Le travail d'équipe traite de la mesure dans laquelle les employés travaillent avec les autres dans l'exécution de leurs tâches.
- La capacité de raisonnement consiste à l'évaluation des idées ou de l'information pour arriver à une décision rationnelle.
- L'utilisation de l'informatique comprend l'utilisation de diverses applications et autres outils techniques connexes.
- La formation continue concerne la participation des travailleurs à un processus continu concernant l'amélioration des compétences et des connaissances.

³ *Essential Skills: Skills to Build On*, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2007.

L'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA) de 2003 a effectué la mesure des compétences dans quatre de ces domaines (compétences essentielles) en regroupant les résultats en cinq niveaux de compétences (niveaux un à cinq). Dans le cadre de cette enquête, on a défini le niveau trois comme étant le « niveau de compétences souhaité », c'est-à-dire le niveau à partir duquel les adultes peuvent fonctionner adéquatement à la maison, au travail et au sein de leur collectivité.

Avantages

Au sein du milieu de travail, les entreprises rapportent systématiquement les avantages suivants relativement à la formation en compétences essentielles au travail :

- amélioration de la qualité des produits et services;
- amélioration des pratiques en matière de santé et de sécurité;
- amélioration du recrutement et du maintien en poste;
- amélioration de la communication entre les membres des équipes.



Les entreprises ont également remarqué une augmentation de la confiance des employés donnant lieu à une plus grande mobilisation des employés et à une capacité accrue à entreprendre d'autres formations. Il s'agit d'un élément favorisant une productivité et une souplesse accrues, et au final, une capacité concurrentielle et la réussite sur le plan économique.

De plus, les personnes à la recherche d'un emploi ont mentionné les avantages suivants : confiance accrue dans la recherche d'emploi; accès à de l'expérience de travail et à des emplois. On constate aussi chez les apprenants ayant ou non un emploi un résultat commun et positif, soit un intérêt pour l'apprentissage continu et l'acquisition de nouvelles connaissances.

Le programme CET

Vision

Tous les employés actuels et potentiels au Nouveau-Brunswick acquièrent les compétences essentielles dont ils ont besoin afin de répondre aux nouveaux besoins du milieu de travail.

Groupes ciblés

Le programme CET vise deux groupes distincts de clients : les personnes qui ont déjà un emploi et celles qui sont à la recherche active d'un emploi (les personnes aptes à l'emploi). Le tableau ci-dessous présente en détail les groupes ciblés du programme.

Personnes ayant un emploi	Personnes aptes à l'emploi
<p>Adultes :</p> <ul style="list-style-type: none">n'atteignant pas le niveau fonctionnel (niveau 3) de rendement dans l'une des compétences essentielles ou plus, y compris au moins l'une des compétences fondamentales en littératie⁴ <p>Nota : Attention particulière accordée aux emplois dans les secteurs prioritaires ciblés⁵</p>	<p>Adultes (âgés de 18 ans et plus) :</p> <ul style="list-style-type: none">dont le dossier fait l'objet d'un traitement⁶ayant un objectif professionnelayant un écart de compétences dans l'une des compétences essentielles ou plus, y compris au moins l'une des compétences fondamentales en littératie

Bénéficiaires secondaires

Bien que les apprenants soient les principaux bénéficiaires de ce programme, les employeurs constituent nettement le groupe de bénéficiaires secondaires.

Les employeurs privilégiés dans le cas des apprenants ayant un emploi seront les petites et moyennes entreprises. Les services d'incubation⁷ seront uniquement offerts aux grandes entreprises et aux organismes gouvernementaux. Pour ce qui est des initiatives axées sur les personnes aptes à l'emploi, les employeurs privilégiés seront déterminés en fonction des besoins de la collectivité en matière de main-d'œuvre.

Produits et services

Le tableau suivant présente les produits et services offerts dans le cadre du programme CET aux Néo-Brunswickois et ce qui les différencie d'autres formations ou des possibilités de formation en compétences essentielles :

⁴Compétences fondamentales en littératie : utilisation de documents, lecture de textes, rédaction et calcul.

⁵Secteurs prioritaires ciblés : 1) services de commerce, de finance, d'assurance, d'immobilier et de location; 2) secteur manufacturier; 3) services de santé et d'assistance sociale; 4) secteur de la construction; 5) services d'hébergement et de restauration; tel qu'il est défini dans le document sur l'alphabétisation au Nouveau-Brunswick *Répercussions des conclusions de l'EIACA 2003, 2006*, Direction de la politique sur l'apprentissage, Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

⁶Selon Développement de l'emploi, Développement social, Sécurité publique ou Travail sécuritaire NB.

⁷Prestation d'outils, de ressources et d'expertise afin d'amorcer et d'entretenir la mise au point de la formation en compétences essentielles au travail comme caractéristique intrinsèque de l'apprentissage en milieu de travail au sein de l'organisation et dont l'objectif vise à ce que l'employeur adopte et favorise la formation CET sur une base permanente.

	Personnes ayant un emploi	Personnes aptes à l'emploi
Service/produit	Outils, ressources et expertise à l'intention des employeurs et des employés afin d'encourager et de faciliter les possibilités d'apprentissage pour les adultes relativement aux compétences essentielles au travail.	Outils, ressources et expertise pour favoriser les possibilités d'apprentissage pour les adultes relativement aux compétences essentielles au travail comme cheminement vers des études complémentaires ou un emploi.
Élément distinctif	Point de mire sur les adultes ayant de faibles niveaux de littératie et de compétences essentielles.	

Priorités

Plusieurs priorités stratégiques ont été cernées afin de soutenir la vision :

1. Accroître la portée et la capacité
2. Préciser les mesures de succès et établir les indicateurs clés de rendement
3. Accroître davantage la qualité et l'efficacité de la prestation de services
4. Établir et renforcer les partenariats stratégiques

Priorité 1 : Accroître la portée et la capacité

Réf. : ⁸PTE 1, 2

La mise en œuvre initiale du programme CET a donné lieu à une demande considérable de la part des employeurs et des apprenants excédant la capacité de certaines régions. De façon à joindre davantage d'adultes dont les niveaux de compétences essentielles et les besoins varient et pour qui les motivations et les circonstances sont diverses, il est important d'offrir une gamme de possibilités d'apprentissage dans de multiples environnements.

Objectifs :

1. Explorer et mettre au point diverses possibilités de prestation de services :

- Partenariats stratégiques
- Intégration de la formation en compétences essentielles à d'autres occasions de formation
- Outils diversifiés et approches différentes

⁸ On renvoie chacune des priorités à celles présentées dans le document intitulé *Travailler ensemble à l'alphabétisation des adultes : Stratégie d'alphabétisation des adultes du Nouveau-Brunswick* (PTE).

Le cadre de travail présente de multiples possibilités d'interactions et de contextes (p. ex., syndicats, associations commerciales, cercles d'apprentissage, mentorats, accompagnement professionnel, etc.), lesquelles permettront d'accroître l'accès à la formation en compétences essentielles au travail. Les partenariats clés seront établis de manière contrôlée afin de mettre divers modèles de prestation à l'essai, notamment les partenariats provinciaux, l'incubation de services au sein de grandes entreprises et les modèles « carrefour » (formation des apprenants de petites et moyennes entreprises ayant des besoins semblables en ce qui a trait aux compétences essentielles ou ayant des profils professionnels comparables).

Les compétences essentielles ne constituent pas une entité isolée. Elles représentent la base de l'apprentissage et du développement des compétences. On explorera et on mettra au point des occasions d'intégrer le développement des compétences essentielles aux activités d'apprentissage existantes, formelles et informelles et d'aborder les défis liés aux compétences essentielles dans le contexte du travail courant.

La diversité des programmes, la souplesse dans les méthodes de prestation ainsi que les ressources pertinentes et contextuelles sont importantes afin d'encourager les adultes et tirer parti des occasions de développer leurs compétences. En se basant sur une analyse documentaire des obstacles à l'apprentissage chez les adultes, de nouvelles approches de prestation novatrices axées sur les apprenants de niveau un et deux⁹ seront explorées. Quelques-unes d'entre elles, évaluées comme ayant un potentiel de réussite dans le contexte néo-brunswickois, seront mises à l'essai.

2. Mettre au point une infrastructure afin de soutenir le sentiment d'appartenance aux services de formation en compétences essentielles au travail

L'un des plus importants développements du programme CET est celui des partenariats stratégiques dans le but de favoriser des approches de collaboration nouvelles et novatrices à la prestation de la formation en compétences essentielles. Dans certains cas, ces partenariats impliquent une appartenance partagée aux services de formation en compétences essentielles avec des organismes non gouvernementaux.

Dans cet environnement, il est important que le programme CET permette de définir et d'élaborer les mécanismes appropriés pour assurer la qualité, l'uniformité et la communication entre tous les intervenants.

EPFT a déjà mis au point un Cadre de qualité pour la prestation des programmes d'alphabétisation des adultes et de formation en compétences essentielles au Nouveau-Brunswick (se référer à la priorité 3) et prendra des mesures afin de veiller à ce que tous les nouveaux partenaires qui assureront la prestation de services se conforment aux modalités de ce cadre.

⁹ Niveaux de compétence de l'EIACA

3. Favoriser la sensibilisation concernant les besoins liés aux compétences essentielles au travail et l'importance qu'elles revêtent.

À ce jour, l'expérience tirée du travail avec les employeurs démontre que leurs connaissances relatives aux besoins en matière d'alphabétisation sont limitées et que les apprenants ne connaissent pas suffisamment leurs besoins en ce qui a trait à l'amélioration de leurs propres compétences. Les meilleures pratiques d'autres compétences serviront de guides à des approches efficaces pour relever ces défis et conscientiser davantage les intervenants.

4. Assurer l'élaboration d'un budget bien défini et alloué conformément aux exigences des sources de financement et qui offre à l'intention des deux groupes ciblés un soutien financier adéquat.

À l'heure actuelle, et jusqu'en mars 2014, l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le marché du travail (EMT) assure le financement des programmes destinés à des personnes ayant un emploi. Le soutien financier actuel pour aider les personnes sans emploi est limité, restreignant ainsi les services à l'intention de ce groupe ciblé.

EPFT poursuivra son travail pour veiller au financement approprié des deux groupes ciblés.

5. Maximiser les contributions des employeurs dans le cadre du modèle de financement.

Certains employeurs investissent actuellement dans la formation CET pour leurs employés au moyen de contributions en nature, dont les locaux pour la formation, le salaire payé aux employés durant leurs évaluations, leur formation, et ainsi de suite. Il est cependant important de continuer à inciter les employeurs à contribuer autant que possible afin d'encourager le sentiment d'appartenance, de favoriser une culture d'apprentissage en milieu de travail et de déployer des efforts en vue d'une durabilité.

Priorité 2 : Préciser les mesures de succès et établir les indicateurs clés de rendement

Réf. : ¹⁰PTE

Au fur et à mesure de la mise en œuvre du programme, il est devenu évident que la formation en compétences essentielles n'est pas le seul service d'intérêt pour les apprenants ou les employeurs. Les profils professionnels, les évaluations des besoins de formation ainsi que les plans d'apprentissage individualisés semblent également représenter un intérêt considérable comme livrables ponctuels. L'équipe du programme explorera ce concept plus à fond afin de bien définir la proposition sur la valeur de chaque livrable du programme. Au fil du temps, il est également devenu évident que les divers intervenants possèdent différentes mesures de succès. Nous analyserons ces différentes mesures, nous déterminerons lesquelles sont appropriées et quantifiables du point de vue du programme, et nous veillerons à ce qu'elles se retrouvent dans le cadre d'évaluation du programme. Nous établirons les indicateurs clés de rendement afin de suivre l'évolution des progrès et de la réussite.

¹⁰ On renvoie chacune des priorités à celles présentées dans le document intitulé *Travailler ensemble à l'alphabétisation des adultes : Stratégie d'alphabétisation des adultes du Nouveau-Brunswick* (PTE).

Objectifs :

1. Bien définir et communiquer les mesures de succès

Afin de démontrer pleinement et de façon précise l'importance du programme à l'ensemble des intervenants, il est essentiel d'avoir une compréhension claire des mesures de succès et d'élaborer des indicateurs clés de rendement.

Au départ, on a établi un cadre d'évaluation complet pour le programme CET abordant diverses mesures et exigeant des activités de cueillette, de consignation et de production de rapports d'une quantité importante de données. Il est apparu, au cours de la prestation du programme, que plusieurs partenaires avaient leur propre définition du succès pour leur groupe de clients. En outre, des défis liés aux outils d'évaluation, et des changements à y apporter ont compliqué la question. L'élaboration d'autres modèles de prestation de services à la prestation du programme CET est assurée par d'autres posera probablement de nouveaux défis.

Nous ferons part des indicateurs de rendement aux intervenants au moyen de communications régulières et fréquentes.

2. Mettre à jour le cadre d'évaluation détaillé pour le programme CET, appuyé de la surveillance, de la consignation de renseignements et de la production de rapports.

Après avoir établi et communiqué des mesures de succès bien définies, nous reverrons et examinerons le cadre d'évaluation en conséquence. Ainsi, nous serons certains d'utiliser les processus et outils adéquats pour effectuer la consignation et le contrôle de données liées aux réussites et pour en faire rapport.

3. Atteindre un juste équilibre entre l'administration, la coordination et la prestation des services

Le modèle actuel de prestation de services s'avère lourd à administrer. Les calculs préliminaires des coûts par apprenant indiquent qu'il s'agit d'un modèle de prestation comparativement coûteux. Cependant, ces calculs sont fondés sur la mesure simple du nombre d'apprenants et ne tiennent pas compte des autres livrables possibles.

Nous réviserons la mesure du coût par apprenant pour l'améliorer au besoin.

Priorité 3 : Accroître davantage la qualité et l'efficacité de la prestation de services

Réf. : ¹¹PTE 3

EPFT a publié en février 2011 le Cadre de qualité pour la prestation des programmes d'alphabétisation des adultes et de formation en compétences essentielles au Nouveau-Brunswick (cadre de travail sur la qualité). Le cadre de travail s'applique à la livraison des

¹¹ On renvoie chacune des priorités à celles présentées dans le document intitulé *Travailler ensemble à l'alphabétisation des adultes : Stratégie d'alphabétisation des adultes du Nouveau-Brunswick* (PTE).

services d'alphabétisation des adultes et de compétences essentielles entrepris par le gouvernement du Nouveau-Brunswick ou en son nom, ou financés par ce dernier. Il est constitué d'un ensemble de normes de qualité et d'un modèle d'assurance de la qualité décrivant le soutien opérationnel pour l'évaluation de la qualité, l'évaluation interne et l'évaluation externe. Le personnel du programme et les partenaires de la prestation de services sont ainsi en mesure de mieux comprendre la qualité liée à la prestation des programmes d'alphabétisation des adultes et de formation en compétences essentielles.

Ce cadre permettra de déterminer les forces et faiblesses relativement aux normes, et il constituera un point d'accès pour que les mesures de soutien puissent respecter ces normes.

De plus, les apprenants sont en droit de s'attendre à des résultats constructifs de leur apprentissage et d'obtenir une reconnaissance de cet apprentissage auprès des compétences pertinentes. Dans toute la mesure du possible, un apprentissage devrait donner lieu à une reconnaissance et à une certification largement acceptées et transférables. De plus, des voies d'apprentissage bien définies devraient exister pour leur permettre de faire des choix éclairés qui sont compatibles avec leurs objectifs.

Au cours de la prochaine phase de mise en œuvre du cadre de travail sur la qualité, nous entreprendrons des projets pilotes préliminaires pour une évaluation interne encadrée. Ces derniers comporteront la prestation de programmes de formation en compétences essentielles dans une région. L'objectif consiste à élaborer un guide et des outils d'évaluation interne qui pourront être utilisés par les personnes participant à la prestation de services.

Objectifs :

1. Élaborer un plan d'amélioration de la qualité détaillé comprenant :

a. **Processus et outils de surveillance de la qualité, particulièrement en ce qui concerne l'expérience des apprenants (formation)**

Conformément à la mise en œuvre du cadre de travail sur la qualité¹², un certain nombre de processus et d'outils ont été créés par les centres d'excellence dans le but d'assurer une homogénéité de la qualité des services d'une région à l'autre.

b. **Normes – uniformité, administration**

Compte tenu de la rapidité des avancées des 18 derniers mois, les directives administratives, les processus et les outils ont été appelés à changer fréquemment. Cette situation a provoqué un certain manque de cohérence entre les régions. Nous renforcerons donc les normes et réviserons les directives. Pour veiller à la compréhension commune, nous communiquerons les changements et révisions à tous les employés.

¹² *Cadre de qualité pour la prestation des programmes d'alphabétisation des adultes et de formation en compétences essentielles au Nouveau-Brunswick, 2011*

c. Évaluation

En travaillant avec les processus et outils dans le cadre d'évaluations de différents niveaux, les employés régionaux ont relevé des problèmes liés à la continuité et à l'intégrité en ce qui a trait aux principes d'apprentissage pour adultes. Nous effectuerons une étude complète du processus d'évaluation à l'échelle du programme, et nous élaborerons des recommandations d'amélioration.

d. Application de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis (ERA)

Les processus et outils nécessaires pour utiliser l'évaluation de la reconnaissance des acquis de façon appropriée et efficace en sont actuellement à diverses étapes de développement. Nous allouerons des ressources de manière à toujours mettre l'accent sur le développement de ce secteur, tout en utilisant des pratiques exemplaires en guise de jalons.

e. Ressources d'apprentissage - plus appropriées, contextuelles

Compte tenu de la relativement courte durée des interventions effectuées dans le cadre du programme CET, il est important de veiller à ce que la formation soit bien définie et pertinente. Un élément important pour y arriver est d'avoir du matériel d'apprentissage contextuel à l'environnement de travail des apprenants. Au fil du temps, on a créé une base de données de ressources contextuelles, mais chaque nouvelle initiative comporte de nouveaux défis dans ce domaine. Nous allons continuer d'offrir et de créer du matériel d'apprentissage adapté aux différents secteurs et types d'entreprises.

2. Travail en vue de la certification de formation CET

La qualité des services est principalement fonction des compétences et connaissances du personnel qui en fait la prestation. Nous allons continuer sur une base permanente de soutenir le perfectionnement professionnel ainsi que de faciliter le partage des meilleures pratiques et des exemples de réussite.

3. Acquérir la reconnaissance de la formation CET comme condition acceptable d'accès aux établissements d'enseignement postsecondaire

Afin d'être valable pour les apprenants, la formation CET doit faire partie d'un cheminement admissible en vue de l'accès aux études postsecondaires ou à l'emploi. Le CCNB et Apprentissage et certification professionnelle ont entrepris des pilotes dans le cadre desquels la formation CET est offerte comme initiation à la vie professionnelle¹³. Ces essais pilotes ont pour but de déterminer si la formation CET prépare un adulte à la vie professionnelle aussi bien ou mieux que d'autres voies d'entrée. Nous élaborerons un

¹³ Les projets pilotes du CCNB mettent l'accent sur des cours d'initiation à la vie professionnelle qui demandent à l'heure actuelle un diplôme d'études secondaires, un diplôme d'études secondaires pour adultes ou un diplôme d'équivalence d'études secondaires (GED) pour y être admis.

plan détaillé pour établir les grandes lignes des étapes qui restent et qui sont nécessaires en vue d'une pleine acceptation de la pertinence de la formation CET comme parcours d'apprentissage.

4. Travail en vue de la certification de formation CET

Le projet pilote de formation CET mené au CCNB de Bathurst a été mis au point de manière à satisfaire aux normes exigées par le CCNB pour la certification. Nous continuerons d'explorer la viabilité et les options de la certification de formation CET.

Priorité 4 : Établir et renforcer les partenariats stratégiques Réf. : ¹⁴PTE 4

Les intervenants du gouvernement, de l'industrie, du milieu des affaires, du secteur de la main-d'œuvre et de la collectivité peuvent tous jouer un rôle dans le succès potentiel de la formation CET. Bien qu'un certain nombre de partenariats solides aient été établis à l'échelle régionale, nous travaillerons à l'amélioration des partenariats stratégiques à l'échelon provincial et régional.

Objectifs :

1. Harmoniser les partenariats avec l'orientation stratégique

Il existe un manque de clarté concernant les attentes mutuelles des partenaires stratégiques. Nous veillerons à clarifier les rôles et responsabilités de chacun, les niveaux de responsabilisation, les résultats escomptés, etc.

2. Amélioration des liens avec les partenaires dans le domaine de l'alphabétisation des adultes et des compétences essentielles

Comme les apprenants ont des besoins différents et vivent des réalités variées, nous offrirons un éventail de cheminements pour améliorer les compétences. Les partenaires communautaires dans le domaine de l'alphabétisation des adultes et des compétences essentielles peuvent offrir des choix autres que la formation CET, ou soutenir la formation CET. Nous renforcerons les liens de manière à mieux servir les apprenants.

3. Assurer une communication régulière et fiable avec les intervenants.

L'expérience à ce jour a permis de mettre en évidence l'importance et les défis liés à une communication régulière et opportune entre les intervenants. Nous élaborerons davantage les protocoles de communication afin de répondre à ces enjeux.

¹⁴ On renvoie chacune des priorités à celles présentées dans le document intitulé *Travailler ensemble à l'alphabétisation des adultes : Stratégie d'alphabétisation des adultes du Nouveau-Brunswick* (PTE).

Mesurer le progrès

Comme il a déjà été mentionné dans le présent document, nous mettrons les efforts pour préciser les mesures concrètes de succès et assurer que tous les outils et les processus sont en place afin de consigner les renseignements et de faire état des progrès en fonction de ces mesures. Nous réviserons le cadre actuel d'évaluation, lequel oriente la consignation des données tant quantitatives que qualitatives.

En ce qui concerne les priorités stratégiques présentées dans le Plan stratégique du programme Compétences essentielles au travail, les domaines pertinents de mesure de succès sont les suivants :

- Plan d'action détaillé pour venir en appui à la stratégie
- Participation de l'apprenant
- Participation de l'employeur
- Partenariats stratégiques
- Appartenance partagée des services de formation en compétences essentielles au travail
- Investissement des employeurs dans les initiatives CET
- Nombre et diversité des possibilités d'apprentissage
- Programmes novateurs
- Mise en œuvre du Cadre de qualité pour la prestation des programmes d'alphabétisation des adultes et de formation en compétences essentielles
- Programme d'études reconnu ou certifié pour les apprenants
- Indicateurs clés de rendement pour le programme CET
- Mécanismes permettant de faire état des progrès en fonction des objectifs et mesures du rendement préétablis qui s'appliquent à la stratégie
- Qualité améliorée

Plan d'action

Un plan d'action provincial détaillé a été mis au point afin d'étayer le Plan stratégique du programme CET. Le plan d'action provincial permettra d'orienter les plans d'action régionaux du programme CET, d'établir des cibles précises et de donner des objectifs à chacune des équipes régionales des CET.