

SUR MESURE POUR L'EMPLOI



Une approche intégrée du développement de compétences

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES ADULTES AU NOUVEAU-BRUNSWICK : INVENTAIRES DES STRATÉGIES GOUVERNEMENTALES, DES POLITIQUES ET DES PROGRAMMES

**DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES - ENSEIGNEMENT ET FORMATION DES
ADULTES – APPRENTISSAGE – FORMATION PROFESSIONNELLE –
EMPLOYABILITÉ**

Document préparé pour le RESDAC dans le cadre du projet

*Sur mesure pour l'emploi : une approche intégrée du développement des
compétences*

Septembre 2015

RESDAC
RÉSEAU POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALPHABÉTISME ET DES COMPÉTENCES

Conception et rédaction :

Isabelle Coutant et Donald Lurette

Recherche documentaire réalisée en collaboration avec le CDÉACF.

Canada Le RESDAC reçoit l'appui financier du gouvernement du Canada, par l'intermédiaire du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et de Patrimoine canadien.

Cette initiative est financée dans le cadre de la Feuille de route pour les langues officielles du Canada 2013-2018 :
éducation, immigration, communautés.

TABLE DES MATIÈRES

VUE D'ENSEMBLE	3
A. LA FORMATION DES ADULTES	4
1. ENTITÉS GOUVERNEMENTALES QUI ENCADRENT ET SOUTIENNENT LES PROGRAMMES DE FORMATION DES ADULTES	4
2. PROGRAMMES DE RATTRAPAGE ACADÉMIQUE.....	4
2.1 Programme communautaire d'apprentissage pour adultes (PCAA)	4
2.2 Préparation au GED	6
2.3 Diplôme d'études secondaires pour adultes (DESPA)	6
2.4 Reconnaissance des acquis.....	7
3. INTERVENTIONS ET PROGRAMMES DE FORMATION AXÉS SUR LE TRAVAIL.....	7
3.1 Programme Compétences essentielles au travail (CET)	7
3.2 Formation en littératie numérique	9
3.3 Formation en apprentissage	9
4. STRUCTURES DE LIVRAISON POUR LA FORMATION AUX ADULTES.....	10
4.1 Comités régionaux	10
4.2 Centres communautaires d'apprentissage pour adultes (CCAA)	10
4.3 Consultants régionaux.....	11
4.4 Le Réseau communautaire d'apprentissage aux adultes (RésCAA).....	11
4.5 Le Conseil pour le développement de l'alphabétisme et des compétences du Nouveau-Brunswick (CODACNB)	11
4.6 Le Collège Communautaire.....	11
5. STRUCTURES DE SOUTIEN POUR LA FORMATION AUX ADULTES	11
5.1 Pour les francophones	11
5.2 Pour les anglophones	12
B. DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ	12
1. ENTITÉS GOUVERNEMENTALES QUI SUPPORTENT LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ	12
1.1 Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EFPT)	12
1.2 Services de support à l'emploi et à la formation (SSEF) : Ministère du développement social	13
2. PROGRAMMES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ POUR LES INDIVIDUS.....	13
2.1 Le programme Formation et perfectionnement professionnel (FPP)	13
2.2 Programme Aptitudes à l'emploi (emploi subventionné à court terme)	14
2.3 Fonds d'emploi pour les jeunes.....	15
3. PROGRAMMES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ POUR LES ENTREPRISES	15
3.1 Accroissement de l'emploi (Bonification salariale à l'employeur)	15
3.2 Services d'aide à l'adaptation	15
4. STRUCTURES DE SOUTIEN DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOYABILITÉ	16
C. LÉGISLATIONS, POLITIQUES, STRATÉGIES	16
1. LÉGISLATION	16
2. POLITIQUES ET STRATÉGIES.....	17
D. SOURCES ET DOCUMENTS	18

VUE D'ENSEMBLE

L'alphabétisation et la formation des adultes

Au Nouveau-Brunswick, la formation des adultes est sous la responsabilité du *ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail*. C'est la *direction des Services d'emploi et d'apprentissage continu de la division Apprentissage pour adultes et emploi* qui est responsable de l'alphabétisation et de la formation des adultes. Le gouvernement et les groupes communautaires collaborent pour permettre aux apprenants adultes d'accéder à de l'apprentissage gratuit dans leur collectivité ou en ligne.

Au Nouveau-Brunswick, l'alphabétisation a longtemps été associée aux niveaux scolaires de la 1^{re} à la 9^e année, on parlait alors de rattrapage ou de récupération scolaire. Aujourd'hui, on associe davantage l'alphabétisation au développement des compétences essentielles, et beaucoup plus dans une perspective de soutien au travail que d'augmentation du niveau de scolarité des individus.

Pour sa part, le Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick offre des programmes de niveau postsecondaire ainsi que le Diplôme d'études secondaires pour adultes (DESPA).

Le développement de l'employabilité

Le principal ministère concerné par le développement de l'employabilité des personnes en emploi ou en recherche d'emploi est également le *ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail*. Il collabore également avec le *ministère du Développement social* afin d'accroître le nombre d'initiatives favorisant l'employabilité des bénéficiaires de l'aide sociale.

A. LA FORMATION DES ADULTES

1. Entités gouvernementales qui encadrent et soutiennent les programmes de formation des adultes

Au Nouveau-Brunswick, les initiatives de formation des adultes sont sous la responsabilité du [ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail](#).

Ce ministère a pour mission de « favoriser une population éduquée et productive en fournissant un leadership, des programmes et des services qui contribuent à la prospérité du Nouveau-Brunswick ». (Source : Rapport annuel 2012-2013)

Il travaille en étroite collaboration avec les employeurs, les collectivités, le gouvernement et les groupes sectoriels en vue de cerner les besoins et les lacunes en matière de compétences et de trouver des solutions.

C'est la *Direction des Services d'emploi et d'apprentissage continu de la Division de l'apprentissage pour adultes et emploi* qui est responsable des programmes de formation des adultes.

Le mandat de la Division de l'apprentissage pour adultes et de l'emploi est :

- D'appuyer la prestation des services et des programmes d'apprentissage et d'alphabetisation des adultes en partenariat avec les secteurs privé et bénévole.
- De mettre en œuvre des programmes et des services visant à aider les Néo-Brunswickois sans emploi à acquérir les compétences et l'expérience professionnelle nécessaires pour obtenir un emploi à temps plein.
- Aider les employeurs du Nouveau-Brunswick à trouver des gens qualifiés.
- Aider les particuliers et les organismes à trouver des solutions adaptées à l'évolution constante des milieux de travail qu'entraîne la nouvelle conjoncture économique.

2. Programmes de rattrapage académique

2.1 PROGRAMME COMMUNAUTAIRE D'APPRENTISSAGE POUR ADULTES (PCAA)

(anciennement appelé : Programme de rattrapage scolaire ou programmes d'apprentissage personnel)

Au Nouveau-Brunswick, le gouvernement et les groupes communautaires collaborent pour permettre aux apprenants adultes d'accéder à de l'apprentissage de base pertinent et gratuit dans leur collectivité ou en ligne grâce au [Programme communautaire d'apprentissage pour adultes](#) (PCAA) (Community Adult Learning Program). Ce Programme de la Direction des services d'emploi et d'apprentissage continu a comme objectif d'améliorer le niveau de littératie de la province en offrant aux adultes des cours d'alphabetisation dans leur propre collectivité.

Pour les francophones, ce programme est offert par les Centres communautaires d'apprentissage pour adultes (CCA). Il comprend le rattrapage académique pour les niveaux 1 et 2 (selon les niveaux des enquêtes internationales), ainsi qu'un troisième niveau qui sert à préparer au GED (environ un quart des effectifs). Les apprenants adultes peuvent obtenir l'enseignement dans la langue officielle de leur choix dans plus de 70 communautés partout dans la province.

Programme académique – niveaux 1 et 2

L'évaluation d'entrée au programme se fait grâce à une évaluation de classement interne en lecture, calcul et écriture. Il s'agit d'une évaluation standardisée administrée par les enseignants. Il n'existe pas de reconnaissance des acquis à l'entrée.

Les personnes qui entrent dans le Programme le font généralement en vue de préparer le GED ou le DESPA.

Le nombre de programmes offerts dans Chaleur et dans la Péninsule Acadienne décroît depuis 2010. À l'échelle de la province, le nombre d'apprenants inscrits à des cours en français diminue également depuis 2010, alors que la tendance est à la hausse pour les apprenants inscrits à des cours en anglais.

Les programmes sont adaptés aux besoins individuels des apprenants. Le PCAA offre un contenu pédagogique et des examens normalisés afin de permettre à l'apprenant d'obtenir l'accréditation nécessaire pour poursuivre ses études. Les apprenants qui terminent la préparation au GED se présentent à l'examen du GED.

Le programme académique est axé sur l'apprenant et utilise une approche andragogique individualisée. On offre des évaluations normalisées, des programmes d'études et des services d'évaluation. Les apprenants peuvent commencer la formation à tout moment du programme, tant qu'il y a de la place et que leur emploi du temps le leur permet. Le nombre d'heures de formation hebdomadaire peut varier selon les besoins de chacun et les circonstances.

Ce programme gratuit s'adresse à tous les apprenants de 18 ans et plus. Les personnes intéressées doivent communiquer avec le consultant régional en apprentissage pour adultes de sa région.

Unités de formation :

Anglais niveaux 1 et 2;

Mathématiques niveaux 1 et 2;

Français niveau 1 et 2;

Mathématiques en français niveaux 1 et 2;

Préparation au GED (en classe et en ligne)

Au Nouveau-Brunswick, depuis 2011, la qualité des programmes est définie par le [Cadre de qualité pour la prestation des programmes d'alphabétisation des adultes et de formation en compétences essentielles](#). Il s'applique à la livraison des services « entrepris par, au nom de, ou financé par le RésCAA, y compris mais sans s'y limiter aux programmes suivants :

- Des programmes communautaires du Réseau communautaire d'apprentissage pour adultes (RésCAA)
- Le programme Compétences essentielles au travail (CET) des SCAA
- Les services de tutorat de Laubach Literacy New Brunswick (LLNB)
- Les programmes d'alphabétisation familiale de la CODACNB

Il n'y a pas d'unité provinciale dans l'offre de ce programme, dans la mesure où ce sont les conseillers en emploi qui orientent les individus vers le PCAA ou le CET (voir section 3.1) selon les objectifs de la personne. Selon l'endroit où se donne le programme on peut également voir des offres mixtes, avec par exemple le programme offert en matinée puis le programme CET donné en après-midi.

2.2. PRÉPARATION AU GED

http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.201292.Cours_de_pr%C3%A9paration_%C3%A0_l_exam_en_d_%C3%A9quivalence_d_%C3%A9tudes_secondaires.html

Les cours de préparation à l'examen d'équivalence d'études secondaires (GED) ont pour but d'aider les adultes à obtenir l'équivalence d'un diplôme d'études secondaires.

Les cours sont offerts sur place par l'intermédiaire des centres communautaires d'apprentissage pour adultes. Par ailleurs, les apprenants peuvent également s'inscrire au programme canadien GED en ligne et étudier à leur propre rythme avec la commodité et la mobilité du travail en ligne. Les employeurs peuvent également prendre les dispositions nécessaires pour offrir le cours en milieu de travail.

Le cours est offert gratuitement aux adultes qui sont des résidents du Nouveau-Brunswick. Il s'adresse aux adultes de 19 ans et plus ayant terminé avec succès au moins une neuvième année scolaire. (Les adultes de 18 ans et plus qui n'ont pas terminé avec succès au moins une neuvième année peuvent s'inscrire au centre communautaire d'apprentissage pour adultes pour le programme communautaire d'apprentissage pour adultes.)

GED

Pour passer les tests d'évaluation en éducation générale au Nouveau-Brunswick, il faut satisfaire aux exigences suivantes :

1. ne pas détenir de diplôme d'études secondaires (le demandeur pourrait cependant détenir le diplôme d'études secondaires du programme d'adaptation scolaire);
2. être âgé de 19 ans ou plus;
3. ne plus être inscrit dans le système d'éducation public.

2.3 DIPLÔME D'ÉTUDES SECONDAIRES POUR ADULTES (DESPA)

Le DESPA (Adult High School Diploma) est un programme du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick. Le DESPA s'adresse à tout adulte qui a quitté l'école secondaire sans son diplôme et qui souhaiterait obtenir un diplôme d'études secondaires. L'étudiant adulte qui vise l'obtention du DESPA peut obtenir une reconnaissance de ses acquis scolaires ou extrascolaires.

Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick offre maintenant ce programme de formation dans différentes régions.

Pour plus d'informations, consultez la section [Études secondaires pour adultes \(Formation secondaire\)](#) du site Internet du Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick.

2.4 RECONNAISSANCE DES ACQUIS

Le Nouveau-Brunswick n'a pas de politique officielle de reconnaissance de l'apprentissage informel, mais la province finance le [New Brunswick PLAR Action Group](#) (groupe d'action pour la reconnaissance des acquis au Nouveau-Brunswick) qui réunit diverses parties intéressées.

Les acquis sont intégrés dans les activités des programmes des centres communautaires d'apprentissage pour adultes, du programme Compétences essentielles au travail et du programme de Formation communautaire sur la culture numérique, par exemple.

Source : [Apprentissage et éducation des adultes : Rapport d'étape du Canada en vue du Rapport mondial sur l'apprentissage et l'éducation des adultes \(GRALE\) de l'UNESCO et de la fin de la Décennie des Nations Unies pour l'alphabétisation \(DNUA\)](#) (2012)

Au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, l'étudiant adulte qui vise l'obtention du DESPA peut obtenir une reconnaissance de ses acquis scolaires ou extrascolaires.

Voir aussi : La section [Reconnaissance des diplômes](#) du site Internet du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

3. Interventions et programmes de formation axés sur le travail

3.1 PROGRAMME COMPÉTENCES ESSENTIELLES AU TRAVAIL (CET)

http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.200971.html#serviceDescription

(Workplace Essential Skills Program)

Ce cours a pour but d'aider les adultes qui ont un emploi ou qui sont à la recherche d'un emploi et qui ont besoin de compétences essentielles supplémentaires pour réussir. Il est également accessible aux employeurs qui font face à des pénuries de main-d'œuvre qualifiée et qui ont besoin d'un soutien pour le recrutement.

Les activités d'apprentissage sont axées sur les tâches précises associées au poste actuel ou au métier souhaité d'une personne. La formation est personnalisée pour répondre aux besoins précis du milieu de travail.

La formation peut aussi être conçue pour soutenir les apprentis qui ont des difficultés avec les examens de certification. La formation est adaptée pour aider les apprentis à se préparer aux examens tels que l'évaluation des compétences essentielles, les tests du bloc ou l'examen de certification Sceau rouge.

Le programme s'adresse aux adultes âgés de 18 ans et plus dont les compétences se situent en dessous du niveau fonctionnel dans une ou plusieurs compétences essentielles, y compris dans au moins une compétence en littératie. L'outil d'évaluation utilisé est l'auto-évaluation d'EDSC, qui est effectué avec l'accompagnement d'un évaluateur. Les adultes font également des exercices de mise en situation afin que l'évaluateur observe leurs compétences. Le cours est offert gratuitement aux adultes qui sont des résidents du Nouveau-Brunswick ayant un emploi ou aptes au travail qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi et qui ont des niveaux faibles d'alphabétisation et de compétences essentielles.

Le modèle de prestation de services comprend ce qui suit :

- une équipe du bureau central du programme CET qui gère et coordonne l'ensemble du programme et offre un soutien aux équipes régionales du programme CET et explore les possibilités d'améliorer les capacités grâce aux partenariats provinciaux;

- des équipes régionales du programme CET qui coordonnent la prestation de formation sur les CET à l'échelle régionale en travaillant avec les employeurs ou les partenaires communautaires à l'élaboration d'initiatives de formation sur les CET, s'assurent que la surveillance et l'évaluation sont appropriées et promeuvent le programme de CET à l'échelle régionale grâce au réseautage et à la promotion locale.

Le programme CET offre aux apprenants et aux employeurs les services suivants :

- une évaluation des besoins du milieu de travail;
- une évaluation des besoins de l'apprenant / Évaluation et reconnaissance des acquis de l'apprenant en utilisant les outils en ligne du BACE
- un plan d'apprentissage individuel de CET;
- une formation personnalisée;
- une post-évaluation de l'apprenant.

« Le programme CET s'efforce à établir des partenariats stratégiques pour améliorer la culture d'apprentissage continu dans la vie de chaque apprenant adulte, les milieux de travail et la province. »

Profil d'alphabétisation des apprenants du programme CET

LA LIVRAISON

Au travail :

Le ministère EPFT offre une évaluation initiale des besoins en formation afin de déterminer les compétences essentielles requises dans un milieu de travail en particulier. En s'appuyant sur les résultats, la formation est personnalisée et peut être offerte sur place. La formation se termine par une évaluation finale des répercussions et des recommandations en ce qui concerne de futures possibilités d'apprentissage au sein de l'entreprise.

Au sein de la collectivité :

La formation sur les compétences essentielles au travail est fondée sur des objectifs professionnels que les personnes admissibles établissent avec leur gestionnaire de cas. La formation inclut l'occasion de mettre en pratique les compétences acquises en milieu de travail au moyen de stages en milieu de travail. La formation se termine par une évaluation finale des répercussions et des recommandations pour de futures possibilités d'apprentissage.

Apprentis :

Les apprentis qui ont besoin d'aide supplémentaire pour réussir aux examens de certification peuvent avoir accès à une formation en passant par leur agent régional d'apprentissage ou leur employeur.

À consulter :

[Profil d'alphabétisation des apprenants du programme CET du Nouveau Brunswick](#) / préparé par Direction des services communautaires d'apprentissage pour adultes du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, [2012].

Le programme Compétences essentielles au travail (CET) chez Moosehead

Début 2012, une vague de changements a balayé les employés du secteur de l'emballage de la brasserie Moosehead, qui ont vu leur milieu de travail transformé par de nouveaux équipements et de nouvelles technologies. Moosehead a fait appel à CET pour créer un partenariat collaboratif en vue d'offrir une formation en milieu de travail axée sur quatre compétences essentielles : l'utilisation des documents, le raisonnement, le travail d'équipe et la culture numérique. Grâce à CET, Moosehead a pu adapter son programme de formation à son entreprise. Les employés profitent maintenant d'un programme d'apprentissage de base qui vise principalement le développement des compétences essentielles dont ils ont besoin pour bien faire leur travail dans un milieu industriel axé sur la technologie.

Exemple tiré de : Bâtir ensemble des compétences : Rapport des ministres du marché du travail provinciaux et territoriaux, 2013.

3.2 FORMATION EN LITTÉRATIE NUMÉRIQUE

http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.201293.Formation_en_litt%C3%A9ratie_num%C3%A9rique_.html

La formation en littératie numérique vise à aider les adultes à acquérir les compétences requises pour travailler dans un environnement de plus en plus numérique et en ligne.

Le programme est un service mobile et offre un ensemble d'ordinateurs portatifs pour la formation. Les employeurs peuvent également prendre des dispositions pour offrir le programme en milieu de travail et adapter les activités d'apprentissage en vue d'incorporer le matériel authentique du milieu de travail ou des tâches professionnelles.

Ce programme s'adresse aux adultes âgés de 18 ans et plus et est offerte gratuitement aux résidents du Nouveau-Brunswick. Il est offert dans les centres communautaires d'apprentissage pour adultes et en milieu de travail.

Les personnes et les employeurs qui s'intéressent à ce programme cours doivent communiquer avec le consultant régional en apprentissage pour adultes.

3.3 FORMATION EN APPRENTISSAGE

Au Nouveau-Brunswick, l'apprentissage est un programme de l'Éducation postsecondaire qui requiert la participation active de trois partenaires : l'apprenti, l'employeur (y compris le compagnon superviseur) et le gouvernement, représenté par la Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle.

L'apprentissage est une formation postsecondaire qui mène à une certification à titre de compagnon dans une profession qualifiée. Il s'agit du seul cheminement de carrière où il est possible de toucher une rémunération tout en apprenant un métier. On compte [53 métiers d'apprentissage](#) au Nouveau-Brunswick. Il faut de deux à quatre ans pour terminer la plupart des programmes d'apprentissage, et ils combinent environ 80 pour cent de formation en milieu de travail rémunérée avec 20 pour cent d'apprentissage technique ou scolaire.

(Note : ECA = Évaluation des connaissances acquises)

4. Structures de livraison pour la formation aux adultes

4.1 COMITÉS RÉGIONAUX

Le Ministère collabore avec 12 comités régionaux d'apprentissage pour adultes afin de fournir des services communautaires d'apprentissage pour adultes. Ces comités assurent la gestion des services et des programmes de rattrapage académique offerts par les Centres d'apprentissage (CCAA) sur place et en ligne selon les besoins de chaque collectivité. Ils fonctionnent soit en anglais, soit en français, selon la région où ils se trouvent (sauf à Moncton où il y a deux comités, dans les deux langues).

Chaque comité régional est formé de bénévoles et est responsable de la gestion des centres communautaires d'apprentissage pour adultes. Leur but est de mettre en place la structure requise pour assurer le développement des programmes d'alphabétisation au niveau régional.

Les comités régionaux sont des OSBL. Ils font des demandes de subventions au gouvernement provincial chaque année pour fonctionner. Les comités régionaux recrutent et embauchent les enseignants (pour un comité, il peut y avoir une quinzaine d'enseignants).

Les comités cherchent également à faire mieux connaître l'alphabétisation dans leur région.

4.2 CENTRES COMMUNAUTAIRES D'APPRENTISSAGE POUR ADULTES (CCAA)

(les classes)

Les comités régionaux offrent les services par l'intermédiaire des centres communautaires d'apprentissage pour adultes. Les CCAA sont des classes de français ou anglais (niveau 1 ou 2), de mathématiques (niveau 1 ou 2) ou des classes de préparation au GED. Les CCAA sont installés dans des écoles ou des organismes communautaires. Le nombre de classe varie selon la région et les besoins de la communauté.

Le programme de rattrapage académique des CCAA permet aux apprenants d'acquérir des connaissances et des compétences de base pour renforcer leurs niveaux de littératie et de numératie.

Le programme de rattrapage académique est axé sur l'apprenant et utilise une approche andragogique individualisée. On offre des évaluations normalisées, des programmes d'études et des services d'évaluation. Les apprenants peuvent commencer la formation à tout moment du programme, tant qu'il y a de la place et que leur emploi du temps le leur permet. Le nombre d'heures de formation hebdomadaire peut varier selon les besoins de chacun et les circonstances.

Unités de formation :

- Anglais niveaux 1 et 2;
- Mathématiques niveaux 1 et 2;
- Français niveau 1 et 2;
- Mathématiques en français niveaux 1 et 2;
- Préparation au GED (en classe et en ligne).

Chaque classe dispose d'un ou de plusieurs ordinateurs avec accès à Internet.

4.3 CONSULTANTS RÉGIONAUX

La consultante ou le consultant régional (au nombre de 9 pour 12 régions) est une ou un employé-e du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. Son rôle est de faire le lien entre le ministère et les comités régionaux sur son territoire. Il collabore également avec l'équipe d'enseignant-e-s pour assurer la prestation de services.

4.4 LE RÉSEAU COMMUNAUTAIRE D'APPRENTISSAGE AUX ADULTES (RÉSCAA)

Le RésCAA comprend plus de 200 centres communautaires à travers la province. Il regroupe tous les intervenants associés à l'apprentissage aux adultes : les comités régionaux, les consultants régionaux, les bénévoles et les partenaires (Développement de l'emploi, Développement social NB, etc.). Ce sont les présidents des comités régionaux qui représentent tous ces services lors des rencontres biennuelles du RésCAA.

La qualité des services est régie par le [Cadre de qualité pour la prestation des programmes d'alphabétisation des adultes et de formation en compétences essentielles](#).

4.5 LE CONSEIL POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALPHABÉTISME ET DES COMPÉTENCES DU NOUVEAU-BRUNSWICK (CODACNB)

Ce réseau regroupe les conseils régionaux acadiens et francophones. Il offre également un service de tutorat pour les apprenants.

4.6 LE COLLÈGE COMMUNAUTAIRE

Au total, le CCNB offre annuellement plus de 90 programmes d'études réguliers répartis selon seize (16) grands domaines de formation. Il offre également aux individus des programmes de formation continue et de la formation sur mesure aux entreprises. C'est au CCNB qu'est offert le DESPA.

5. Structures de soutien pour la formation aux adultes

5.1 POUR LES FRANCOPHONES

[Conseil pour le développement de l'alphabétisme et des compétences des adultes Nouveau-Brunswick – CODACNB](#)
(anciennement la Fédération d'alphabétisation du Nouveau-Brunswick)

Le CODACNB est un organisme à but non lucratif qui accueille, concerta et accompagne les partenaires gouvernementaux, sectoriels et communautaires dans la mobilisation, la conscientisation et le développement de l'alphabétisme et des compétences dans une démarche d'apprentissage en français au Nouveau-Brunswick.

12 conseils régionaux francophones d'alphabétisation constitués de bénévoles sont regroupés au sein du Conseil. Les conseils régionaux font la promotion des centres communautaires d'apprentissage pour adultes.

Il était jusqu'en juin 2014 subventionné par le gouvernement fédéral.

Le CODACNB offre également le service de tutorat en français financé par la province.

5.2 POUR LES ANGLOPHONES

[The Literacy Coalition of New Brunswick](#)

[Laubach Literacy New Brunswick](#)

Services de tutorat

New Brunswick Adult Literacy and Essential Skills Partnership

B. DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ

1. Entités gouvernementales qui supportent le développement de l'employabilité

1.1 MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE, DE LA FORMATION ET DU TRAVAIL (EPFT)

Le principal ministère concerné dans le développement de l'employabilité est le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT). C'est la Direction des services d'emploi et d'apprentissage continu de la Division de l'apprentissage pour adultes et emploi qui est responsable des mesures et des programmes.

Le ministère compte de nombreux bureaux dans toute la province. Leur but est d'aider les citoyen-ne-s du Nouveau-Brunswick à atteindre leurs objectifs d'emploi. Le personnel aide les client-e-s à chercher un emploi permanent, d'abord en établissant un plan d'action d'emploi. Selon leurs intérêts, leurs compétences et leurs aspirations, le personnel aide les client-e-s à préciser leurs objectifs de carrière et à établir un plan pour les réaliser.

Le ministère collabore également avec le ministère du Développement social afin d'accroître le nombre d'initiatives favorisant l'employabilité des bénéficiaires de l'aide sociale.

Le ministère offre :

- Des programmes de perfectionnement de la population active adaptés aux besoins précis de l'industrie et des employeurs (p. ex., des apprentissages pour les métiers spécialisés)
- Des initiatives pour améliorer l'employabilité et l'accès au marché du travail des groupes sous-représentés (p. ex., les jeunes, les personnes handicapées, les Autochtones, les nouveaux immigrants, les bénéficiaires de l'aide sociale, les chômeurs de longue date et les travailleurs âgés)
- Des projets et des initiatives auxquels participent étroitement des intervenants d'horizons variés (industries, employeurs, organisations sectorielles, syndicats et fournisseurs de services) pour s'assurer que les programmes répondent aux besoins du marché du travail.

1.2 SERVICES DE SUPPORT À L'EMPLOI ET À LA FORMATION (SSEF) : MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL

Ce ministère offre des services de développement de la carrière pour les prestataires de l'aide sociale qui sont aptes à l'emploi. L'objectif est d' « aider les gens à acquérir les connaissances, les compétences, les attitudes et les comportements voulus pour gérer leur apprentissage, leur travail et leurs transitions d'une manière autonome et constructive tout au long de leur vie ».

Ces services sont offerts en partenariat avec EPFT.

Pour en savoir plus, consulter le [site du ministère du développement social](#).

De plus, certains services d'aide à l'employabilité ou de soutien à l'accès à la formation sont offerts aux personnes ayant un handicap. ([Voir le site](#))

2. Programmes pour le développement de l'employabilité pour les individus

2.1. LE PROGRAMME FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL (FPP)

http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.5097.Formati%20et%20perfectionnement%20professionnel%20%28FPP%29.html

Le programme Formation et perfectionnement professionnel (FPP) a été mis sur pied pour s'assurer que les clients dont le plan de carrière indique un besoin d'acquérir des compétences ont accès à de l'aide financière pour les aider à réaliser leur objectif.

Le requérant doit avoir élaboré un plan d'action-emploi avec l'aide d'un conseiller en emploi du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. Ce dernier établira son admissibilité selon les critères du programme.

La formation doit :

- constituer une composante essentielle du plan d'action-emploi du requérant;
- mener à un emploi à long terme.

Dans le cadre de Formation et perfectionnement professionnel (FPP), certains clients ont accès à des subventions. Le programme a pour but d'aider les clients à suivre des programmes de formation ou d'études qui leur permettront d'effectuer un retour rapide au travail.

La durée du programme de FPP :

- ne doit pas dépasser deux années successives dans le cas des programmes de formation postsecondaire réguliers;
- ne doit pas dépasser un an dans le cas des programmes de récupération scolaire pour niveaux 7 à 9 et deux années successives pour niveaux 10 à 12;
- ne doit pas dépasser 10 semaines pour les niveaux 5 - 6 et ne doit pas dépasser 12 semaines pour la préparation au GED;
- ne doit pas dépasser trois années successives dans le cas des programmes coopératifs de formation.

À noter : les personnes de niveau 1 ne sont pas admissibles à ce programme.

Le financement auquel a droit le ou la requérant-e au programme FPP est déterminé par le conseiller en emploi et pourrait couvrir une partie des frais de scolarité et du coût des manuels, ainsi que d'autres dépenses liées à la formation.

2.2 PROGRAMME APTITUDES À L'EMPLOI (EMPLOI SUBVENTIONNÉ À COURT TERME)

http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.5102.Aptitudes_%C3%A0_l_emploi.html

(Work Ability) Le programme Aptitudes à l'emploi offre aux personnes sans emploi des possibilités d'acquérir de l'expérience et les aider à développer les compétences nécessaires pour obtenir et conserver un emploi viable. Il s'adresse aux personnes qui ont besoin d'un placement à court terme en milieu de travail pour s'adapter à l'emploi et arriver à surmonter un obstacle défini dans le cadre de leur plan d'action-emploi.

Ce programme vise à ce que les participant-e-s deviennent employables en établissant un objectif de carrière, en développant des compétences ou en répondant à des besoins précis.

Ce programme s'adresse aux adultes qui résident au Nouveau-Brunswick. La personne doit avoir un plan d'action pour l'emploi et doit avoir été aiguillée par un conseiller en emploi ou un gestionnaire de cas pour les bénéficiaires de l'aide sociale. La personne doit avoir 18 ans et ne doit pas avoir fréquenté d'établissement d'enseignement (école secondaire ou établissement d'enseignement postsecondaire) depuis au moins six mois.

L'employeur peut être un organisme sans but lucratif, une municipalité, un ministère ou un organisme du gouvernement provincial, une entreprise du secteur privé ou une Première Nation. Les employeurs participant au programme Aptitudes à l'emploi doivent payer les employé-e-s embauchés, puis envoyer leurs formulaires de réclamation au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (MEPFT) afin d'obtenir un remboursement.

Le ministère rembourse le salaire minimum (sur une base horaire) auquel s'ajoute la partie des avantages sociaux assumée par l'employeur pendant la durée du placement. Le remboursement salarial couvre une période maximale de 40 heures par semaine. La durée du placement dépendra des exigences du plan d'action pour l'emploi. Les employeurs qui veulent participer au programme Aptitudes à l'emploi peuvent s'inscrire en présentant un formulaire d'inscription à l'un des bureaux régionaux du MEPFT.

2.3 FONDS D'EMPLOI POUR LES JEUNES

Depuis février 2015, le Fonds d'emploi pour les jeunes (FEJ) offre un point d'entrée menant à un emploi à long terme pour les personnes sans emploi âgées de 18 à 29 ans qui doivent acquérir l'expérience professionnelle définie dans le cadre de leur plan d'action-emploi. Le jeune qui travaillera auprès d'un employeur pourra acquérir de l'expérience de travail et des compétences grâce à la formation, au mentorat et à l'encadrement de base que l'employeur lui fournira. Le Fonds d'emploi pour les jeunes est offert grâce aux ressources provinciales et à l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT). ([Pour en savoir plus](#))

3. Programmes pour le développement de l'employabilité pour les entreprises

3.1 ACCROISSEMENT DE L'EMPLOI (BONIFICATION SALARIALE À L'EMPLOYEUR)

http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.6935.html

(Employer Wage Incentive – Workplace Expansion) La composante bonification salariale à l'employeur du programme Accroissement de l'emploi constitue un effort conjoint visant à permettre aux Néo-Brunswickois sans emploi, d'être en contact avec les employeurs. Le programme établit des relations employeur/employé qui permettent d'acquérir des compétences menant à un emploi à temps plein, viable et à long terme. Cette composante vise également à encourager l'embauche des personnes de certains groupes.

La priorité est accordée aux autochtones, aux prestataires de l'aide sociale, aux personnes handicapées, aux minorités visibles, aux nouveaux arrivants et aux diplômés postsecondaires récents. (En [savoir plus ici](#))

3.2 SERVICES D'AIDE À L'ADAPTATION

http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.16956.html

Les Services d'aide à l'adaptation, une composante du Programme des services d'emploi, sont une mesure retenue par le Ministère pour encourager, appuyer et faciliter les stratégies en matière de ressources humaines, incluant l'analyse de l'offre et de la demande de ressources humaines, la détermination des tendances et des nouveaux enjeux, et l'examen des lacunes au niveau des compétences et des obstacles au recrutement et au maintien en fonction des ressources humaines appropriées

Sont admissibles à une aide financière, entre autres :

- les employeurs
- les associations d'employés et d'employeurs
- les collectivités et les groupes communautaires
- les associations industrielles

PROGRAMME DE SUBVENTION POUR L'EMPLOI CANADA – NOUVEAU-BRUNSWICK

Le programme de subvention pour l'emploi canada-Nouveau-Brunswick est un programme axé sur la participation de l'employeur. Ce programme investit dans le développement des compétences et des besoins d'emplois de la main-d'œuvre. Les employeurs déterminent quels sont leurs besoins de formation, qui participera et quel fournisseur de services donnera la formation. Le programme de subvention pour l'emploi canada – nouveau-brunswick est un volet de l'entente du fonds du canada pour la création d'emploi.

> [Pour en savoir plus](#)

4. Structures de soutien dans le domaine de l'employabilité

Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick

<http://www.nb-mc.ca/index.php/francais>

Créé en 1983, le Conseil Multiculturel du Nouveau-Brunswick est un organisme bilingue sans but lucratif chapeautant les associations multi/ethno culturelles établies et émergentes, ainsi que les agences d'établissement de la province du Nouveau-Brunswick.

Il joue un rôle consultatif clé aux niveaux fédéral, provincial et municipal du gouvernement sur les questions relatives au multiculturalisme, l'immigration, l'établissement des nouveaux arrivants, la rétention et l'intégration au marché du travail.

C. LÉGISLATIONS, POLITIQUES, STRATÉGIES

Les informations contenues dans cette section ont été tirées en partie de : Baril, Daniel. Recherche sur les droits éducatifs des francophones en situation minoritaire : Portrait des lois et politiques éducatives des provinces canadiennes (Document interne – Mai 2012)

1. Législation

1.1 [Loi sur l'enseignement et la formation destinés aux adultes](#), 2011 (Chap. 101)

L'éducation de niveau supérieur est définie par la Loi sur l'enseignement et la formation destinés aux adultes. Cette dernière fonde le droit à l'éducation des adultes, pour ce qui touche l'offre de « programmes d'enseignement supérieur non universitaire » (art. 3.1.b. de cette loi).

1.2 [Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick](#), 2010 (Chap. N-4.05)

La Loi sur l'enseignement et la formation destinés aux adultes se prolonge dans la Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick. Cette dernière crée une institution d'éducation en français (art.5.), le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (art.3.1.b.), qui se compose d'un ensemble de campus répartis sur le territoire (art.3.2. et Annexe B). Le Collège communautaire est une « institution postsecondaire » (art. 6) qui a pour mission : « [D]e rehausser le bien-être économique et social de la province en comblant les besoins de la population en matière de formation professionnelle et les besoins du marché du travail de la province » (art. 6.).

1.3 Loi sur l'inclusion économique et sociale (Chap. E-1.105)???

1.4 Lois encadrant le développement des connaissances et des compétences dans divers domaines

Formation liée à l'emploi

La croissance de l'économie implique la formation de la main-d'œuvre. La Loi sur le Conseil de la recherche et de la productivité reconnaît ce principe en dotant à cette fin le Conseil du mandat de mettre en œuvre des « programmes de formation et de recyclage à tous les échelons industriels » (art. 9.a.i.3.). Le droit à la formation liée au travail ne se limite pas à la qualification professionnelle. Les personnes en emploi ont aussi droit à de la formation sur la santé et la sécurité au travail, comme le stipule la Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail, (art. 7.c.) et la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail qui oblige les employeurs à « assurer la formation (...) pour protéger la santé et la sécurité des salariés » (art. 9.2.c.).

Certaines catégories de travailleurs et de travailleuses peuvent avoir des besoins particuliers dont il faut tenir compte pour favoriser et faciliter leur qualification professionnelle. C'est le cas des personnes handicapées. À leur intention, la Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées inclut la formation dans la définition des mesures de réadaptation professionnelle (art.1.f.). Une offre de formation est aussi définie pour les apprentis. Celle-ci est réglementée par la Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle.

Voir :

[Loi sur le développement de l'emploi](#), 2011 (Chap. 148)

[Règlement du Nouveau-Brunswick 89-145 pris en vertu de la Loi sur le développement de l'emploi](#), 1989 (D.C. 89-784)

[Loi sur le Conseil de la recherche et de la productivité](#) (Chap. R-8)

2. Politiques et stratégies

Il existe six stratégies en lien avec la formation et le développement des compétences des adultes.

1. *Travailler ensemble à l'alphabétisation des adultes : stratégie d'alphabétisation des adultes du Nouveau-Brunswick (2009-2014)*. Ce texte mentionne l'importance d'établir un continuum de services et d'augmenter la collaboration entre tous les intervenants. 87% des actions prévues ont été mises en œuvre et il existe des résultats concrets. Entre autres, on mentionne une augmentation du nombre d'étudiants en classe ainsi qu'un accroissement du taux de réussite du GED en ligne. Cette stratégie étant **arrivée à échéance**, le gouvernement provincial a mis sur pied le Secrétariat à la littératie du Nouveau-Brunswick au printemps 2015. Le Secrétariat dirige l'élaboration d'une stratégie de littératie complète qui permettra aux Néo- Brunswickoises et aux Néo- Brunswickois de participer pleinement aux activités de la vie scolaire, professionnelle, familiale et communautaire. Il est chapeauté par deux personnes qui s'intéressent à la littératie depuis longtemps – Marilyn Trenholme Counsell et Liane Roy.

NB : La stratégie provinciale était théoriquement renforcée par une initiative conjointe des provinces atlantiques en matière d'alphabétisation ([La littératie : une clé d'apprentissage et une voie vers la prospérité \(2009-2014\)](#)). À l'échelle locale et provinciale, cependant, on ne parle pas de cette initiative.

2. [Apprendre : un projet collectif – En route pour un plan d'apprentissage 2013-2018](#) : Cette initiative sur l'apprentissage de NB2026 a été développée afin d'engager les citoyens et les organisations dans un processus pour faire du Nouveau-Brunswick la province apprenante du Canada. La réalisation de cette vision nécessitera le développement d'un système qui : - Améliore la collaboration entre les entreprises et les organisations impliquées dans l'apprentissage; - Améliore la coordination des programmes d'apprentissage et services disponibles partout au N.-B.; - Améliore l'accès aux opportunités d'apprentissage; - Renforce la capacité organisationnelle afin de continuellement améliorer les programmes d'apprentissage; - Augmente la participation des collectivités et des citoyens à des opportunités d'apprentissage.
3. [Rebâtir le Nouveau-Brunswick : plan d'action de développement économique 2012-2016](#). Ce plan d'action nomme l'alphabétisation des adultes comme un levier pour améliorer la qualité de la main d'œuvre. Cependant on n'y voit pas le lien avec les autres stratégies gouvernementales propres à la formation et au développement des compétences des adultes.

4. [Ensemble pour vaincre la pauvreté 2 : Le Plan d'inclusion économique et sociale du Nouveau-Brunswick 2014-2019](#). Parmi les points mis en avant dans ce plan, on fait références au développement des capacités et aptitudes des communautés, ou encore l'éducation pour tous. La Société pour l'inclusion économique et sociale publie sur son site l'état d'avancement des travaux nommés dans le plan : www.gnb.ca/pauvrete
5. [Stratégie de perfectionnement des compétences et de la main-d'œuvre 2013-2016](#). On y parle du programme CET et de la nécessité de l'élargir à plus de clients et de partenaires. Il est également question d'offrir des formations qui incluent une expérience en milieu de travail.
6. [Un avenir emprunt de créativité : une politique culturelle renouvelée 2014-2019](#). On déclare ici avoir l'intention de créer des groupes de travail pour inclure l'éducation à la culture auprès de groupes d'alpha. (p14)

Par ailleurs, le Nouveau-Brunswick a adopté trois stratégies de développement de secteurs de l'économie, soit, la Stratégie pour l'agriculture, la Stratégie des soins de longue durée du Nouveau-Brunswick et la Stratégies multiples visant à faciliter une intervention précoce et une réponse qui mène à de bons résultats en cas d'accident vasculaire cérébral. Ces trois documents proposent des orientations en matière de formation de la main-d'œuvre des secteurs visés.

Document connexe :

(2004) Forums régionaux et provincial sur l'alphabétisation : stratégie pour une société acadienne et francophone pleinement alphabétisée : rapport final / présenté à la Fédération d'alphabétisation du Nouveau-Brunswick par Landal inc. [Version PDF](#)

D. SOURCES ET DOCUMENTS

Sites Internet

[Apprentissage pour adultes Sud-Est](#)

[Collège communautaire du Nouveau-Brunswick](#)

[Conseil pour le développement de l'alphabétisme et des compétences des adultes Nouveau-Brunswick \(CODACNB\)](#)

[Gouvernement du Nouveau-Brunswick. Cabinet du Procureur général](#) (site officiel des lois et règlements du Nouveau-Brunswick)

[Gouvernement du Nouveau-Brunswick. Ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail](#)

[Gouvernement du Nouveau-Brunswick. Ministère du Développement social](#)

Documents

[Apprentissage et Certification professionnelle : Rapport annuel 2012-2013](#)

*Inventaire des stratégies gouvernementales, politiques et programmes
Nouveau-Brunswick*

Projet de recherche-action en employabilité 2013-2015

Page 18

[Apprentissage et éducation des adultes : Rapport d'étape du Canada en vue du Rapport mondial sur l'apprentissage et l'éducation des adultes \(GRALE\) de l'UNESCO et de la fin de la Décennie des Nations Unies pour l'alphabétisation \(DNUA\) \(2012\)](#)

BARIL, Daniel. Recherche sur les droits éducatifs des francophones en situation minoritaire : Portrait des lois et politiques éducatives des provinces canadiennes (Document interne – Mai 2012)

[Bâtir ensemble de compétences : Rapport des ministres du marché du travail provinciaux et territoriaux \(2013\)](#)

[Cadre de qualité pour la prestation des programmes d'alphabétisation des adultes et de formation en compétences essentielles \(2011\)](#)

[Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le marché du travail : Plan annuel exercice 2013-2014](#)

[Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail : rapport annuel 2012-2013](#)

COUTURIER, Carole. Projet « Maîtrise des compétences essentielles pour aller plus loin » : faits saillants : collecte de données auprès des intervenants du domaine (Document interne – Mai 2011)

Plan d'action pour transformer l'éducation postsecondaire du Nouveau-Brunswick (2008)

Suggestion de lecture

[Le Sommet sur l'emploi du Nouveau –Brunswick 2014 : Les personnes. Les compétences. Les emplois : Rapport post-sommet](#) / préparé par Jupia Consultants Inc. août 2014