

Rapport Final de l'Essai du Projet des Initiatives d'Emploi

Le 31 Janvier 2019

Centre de Santé Communautaire Alex

L'Alex: Essai du Projet "Logement D'abord et Initiatives d'Emploi"

Durée du Projet: Novembre 2017 – Février 2019

Christina Bassett, 403-277-9865, info@thealex.ca



Index

Sommaire Exécutive.....	i
Introduction & Information de Base.....	1
Aperçu du projet.....	1
Pourquoi c'est important à notre communauté.....	1
Le Modèle d'emploi "Logement D'abord".....	2
Structure.....	2
Participants.....	3
Contenu des Cours.....	3
Records.....	6
Exigences pour la Certification.....	6
Résultats.....	7
Autres Mesures.....	7
Méthodes.....	16
Le Programme et le Développement du Contenu du programme.....	16
Recherche.....	16
Enquête de Client "Logement d'abord".....	17
Pratiques Exemplaires.....	17
Consultation Communautaire.....	18
Consultation des Clients.....	18
Contenu des Cours.....	18
Défis et réussites du projet.....	18
Défis.....	18
Réussites.....	21
Ce que je ferais différemment.....	22
Conseil de Participant au PPE.....	22
Futurs Formulaires.....	23
Durabilité.....	23
Les gestionnaires de cas peuvent utiliser les pièces du projet comme outil pour soutenir leurs clients qui ont des objectifs d'emploi. Une trousse d'outils et du matériel éducatif sont à la disposition des gestionnaires de cas qui en ont besoin.....	23
Valeur.....	23
Annexe.....	25
Un Curriculum Vitae Master du PPE.....	25
Sujets des Cours et Activités de Formation.....	27
Remerciement.....	30

Les opinions et les interprétations dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent nécessairement pas celles du Gouvernement du Canada.

Financé par le gouvernement du Canada par le biais des Solutions novatrices à l'itinérance de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance.

Sommaire Exécutive

Pour une durée de 15 mois, du 1er Novembre 2017 jusqu'au 15 Février 2019, l'Alex a reçu des fonds en partie par Les Solutions Novatrices de la Stratégie des Partenariats de Lutte contre l'Itinérance du Gouvernement du Canada pour créer et essayer le Programme de Préparation à l'Emploi (PPE) pour les personnes avec acuité élevée, anciennement des sans-abri dans les programmes d'Alex "Logement d'abord". Ce rapport décrit les activités et les résultats de l'essai et pourrait aider à guider qui souhaiterait poursuivre un programme d'emploi "Logement d'abord".

PPE fournit le soutien aux participants pour les préparer au retour au travail en gérant d'autres problèmes (problèmes concernant la santé physique, la santé mentale et la toxicomanie).

Les objectifs du projet:

- Établir une fondation pour un durable programme d'emploi "Logement d'abord"
- Mettre en œuvre une programmation, en utilisant le Modèle d'Emploi "Logement d'abord", axée sur la population des sans-abri
- Résoudre l'écart dans les services pour les anciens sans-abri avec des problèmes d'acuité élevée, qui souhaitent réintégrer avec succès dans les environnements d'emploi concurrentiel

La structure et le contenu du programme ont été créés en utilisant les recherches, les consultations de communauté et des participants et les précédentes leçons apprises. Le programme d'emploi utilise un modèle semi-structuré qui combine le travail du cours avec l'encadrement d'emploi individuel, et comprend quatre composantes livrées durant une période de 12 mois :

- Compétences Essentielles
- Préparation à l'emploi
- Stage des bénévoles / Formulaire d'emploi concurrentiel
- Soutien continu

Les résultats désirés sont: un emploi rémunéré, un travail bénévole, engagement en éducation ou atteindre l'état de " prêt, disposé et capable" requis pour obtenir des programmes supplémentaires pour la préparation à l'emploi.

Résultats

Dix-sept participants ont terminé le programme d'emploi. De ces participants:

- 17 participants ont terminé un plan d'apprentissage et ont reçu une certification de travail
- 16 participants ont créé un plan d'emploi et ont participé à des expériences de travail
- 6 participants ont obtenu un emploi rémunéré
- 6 participants ont obtenu un travail bénévole
- 4 participants ont obtenu une éducation ou formation supplémentaire

Futur Formulaire

En raison de la concurrence pour les besoins de financement au Centre de Santé Communautaire Alex, le programme d'emploi ne sera pas poursuivi en 2019. La composante du programme d'emploi sera adaptée au programme de base.

Dans ce Rapport

Ce rapport est écrit pour guider qui souhaiterait poursuivre un programme d'emploi "Logement d'abord".

Introduction & Information de Base

Pour une durée de 15 mois, du 1er Novembre 2017 jusqu'au 15 Février 2019, l'Alex a reçu des fonds en partie par Les Solutions Novatrices de la Stratégie des Partenariats de Lutte contre l'Itinérance du Gouvernement du Canada pour créer et essayer le Programme de Préparation à l'Emploi (PPE) pour les personnes avec acuité élevée, anciennement des sans-abri dans les programmes d'Alex "Logement d'abord". Ce rapport décrit les activités et les résultats de l'essai et pourrait aider à guider qui souhaiterait poursuivre un programme d'emploi "Logement d'abord". Le rapport commence avec une description du modèle d'emploi, suivie par une revue des résultats, des méthodes, des défis et des réussites du projet et les futurs formulaires.

Aperçu du projet

PPE fournit le soutien aux participants pour les préparer au retour au travail en gérant d'autres problèmes (problèmes concernant la santé physique, la santé mentale et la toxicomanie). Les objectifs du programme sont:

- Assurer que les partenariats sont développés et maintenus entre l'Alex et les autres organisations de service, les agences d'emploi inclus
- Gérer la fourniture des services d'emploi rationalisés pour ceux qui sont identifiés des clients de "Logement d'abord"
- Développer et augmenter l'expertise et le leadership Canadiens dans la transition des personnes de l'itinérance à l'emploi concurrentiel
- Établir une fondation pour un durable programme d'emploi "Logement d'abord"
- Mettre en œuvre des programmes, en utilisant le Modèle d'Emploi "Logement d'abord", axés sur la population des sans-abri
- Résoudre l'écart dans les services pour les anciens sans-abri avec des problèmes d'acuité élevée, qui souhaitent réintégrer avec succès dans les environnements d'emploi concurrentiel

Pourquoi c'est important à notre communauté

L'emploi contribue à l'indépendance des personnes des institutions. Les revenus des clients du programme d'Alex "Logement d'abord" varient de \$570 à \$1588 par mois. Plusieurs clients d'Alex commentent que ceci n'est pas de l'argent suffisant pour un budget de survie. Les augmentations du revenu haussent de manière significative le pouvoir d'achat de ces individus. Étant dans un programme de "Logement d'abord" n'augmente pas les chances des participants d'obtenir un emploi; un soutien additionnel et intentionnel est requis pour travailler vers ce but.

L'emploi a des effets en faveur de la communauté. Les programmes d'Alex de "Logement d'abord" ont mis l'accent sur l'indépendance du client. Les individus marginalisés qui entrent en emploi, en travail bénévole ou en éducation ont la chance d'augmenter leur soutien naturel et de s'intégrer avec la population générale.

PPE diminue les obstacles d'emploi en allant à "rencontrer les personnes où elles sont," en travaillant en même temps sur les autres objectifs des clients, en se mettant en collaboration avec les gestionnaires de cas et les cliniciens et en utilisant un engagement affirmé et des techniques d'entrevue

motivationnelles. Le programme aspire de rapprocher les individus à l'emploi et il a une approche flexible pour que le progrès soit non linéaire.

Les participants sont requis d'être "disposés" pour rejoindre le programme, ensuite le programme travaillera avec les participants sur les côtés de "prêt" et "capable".

Le Modèle d'emploi "Logement D'abord"

Le Modèle d'emploi "Logement d'abord" est un programme de "Préparation à l'Emploi" pour les clients du Logement D'abord. Le programme travaille avec les individus qui peuvent se percevoir travailler en un certain moment au future. Les résultats désirés sont: emploi rémunéré, travail bénévole, engagement en éducation ou en formation, ou atteindre l'état de "prêt, disposé et capable" requis pour obtenir des programmes supplémentaires de préparation à l'emploi.

Ce programme d'emploi, travaillant pour résoudre les écarts dans les services, est pour:

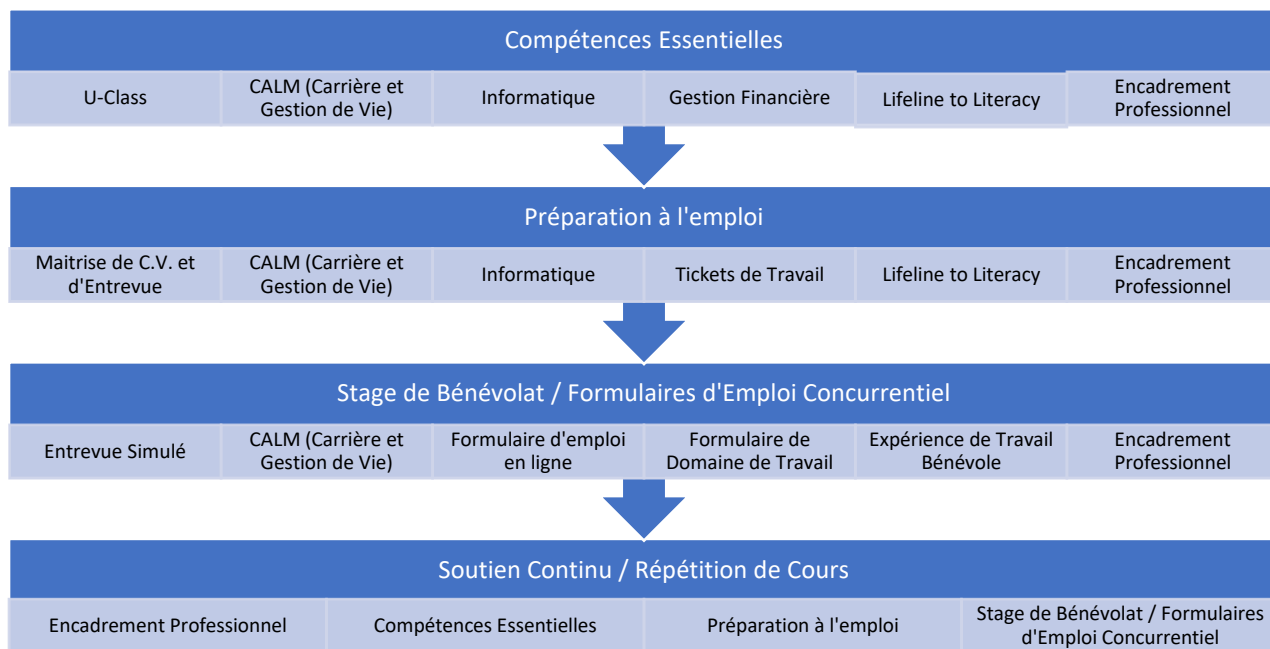
- Des individus intéressés à l'emploi, mais qui ne sont ni "prêts" ni "capables" de travailler
- Des individus avec une motivation hésitante et une capacité de participer fiablement au programme
- Des individus qui sont sur le programme de AISH (Revenu assuré pour personne gravement handicapée) et qui aimeraient travailler à temps partiel
- Des individus intéressés au travail bénévole ou à une éducation supplémentaire
- Des individus qui peuvent bénéficier des programmes propres aux obstacles liés à l'itinérance chronique
- Des individus qui aimeraient gravir les échelons pour se rendre à d'autres programmes d'emploi communautaires

Structure

PPE utilise un modèle semi-structuré qui combine le travail du cours avec l'encadrement professionnel individuel. Le programme comprend quatre composantes livrées durant une période de 12 mois.

Le programme a deux points d'admission. Une cohorte commence en janvier et l'autre s'incorpore à celle de janvier pendant la répétition des cours en septembre.

Des modules hebdomadaires se passent deux à trois fois par semaine avec des cours du matin et des cours de l'après-midi. La durée des cours hebdomadaires est deux heures avec une pause. Des cours spéciaux sont adaptés au long de la semaine.



Participants

Les participants ont été recrutés dans le cadre des programmes Logement D'abord et de la Clinique de Soins Complexe. Chaque participant a un gestionnaire de cas ou une équipe de cliniciens. Tous les participants ont plus de 18 ans et il n'y a pas de limite d'âge. Les participants doivent voyager de façon autonome à l'Alex à leur état de base.

Étant interviewés, les clients d'Alex qui se sont perçus plus avancés que ceux du PPE ont été référés à d'autres agences et ressources.

Le programme d'emploi utilise un style de semi-cohorte. L'inscription de nouveaux participants est interrompue au début de la composante de Préparation à l'Emploi.

Contenu des Cours

Veuillez voir l'annexe pour les listes des sujets des cours et des activités de formation.

Encadrement Professionnel: L'encadrement professionnel individuel est mené entre les cours, permettant au personnel et aux participants de renforcer les leçons des cours afin de soutenir l'apprentissage de portfolio de participant. Aussi, les participants se servent de ce temps pour pratiquer le discours sur leurs compétences et leurs intérêts professionnels. Le temps d'encadrement est spécialement utile pour le personnel pour aider les participants, qui ont manqué des séances, pour rattraper et pouvoir continuer le programme. L'encadrement a lieu sur place ou à l'extérieur.

Le plus utile que j'ai appris: *Obtenir des retours personnalisés et du soutien pour postuler aux opportunités de travail*

Comment et pourquoi recommanderais-tu ça à un ami: *Pour être organisé et prêt à l'avenir*

Compétences Essentielles

U-Class: Le cours fondamental du programme. La section de "Comment obtenir un emploi". Les participants travaillent sur l'auto-découverte, les objectifs professionnels et ils pratiquent converser

avec confiance des compétences polyvalentes qu'ils possèdent déjà. Les participants évaluent comment leurs traits, leurs personnalités, leurs intérêts, leurs expériences et leurs compétences sont liés avec les différents emplois. Ensuite les participants utilisent ces renseignements pour construire leur portfolio personnel et pour guider leur trajectoire de carrière.

Le plus utile que j'ai appris: *Confiance et apprentissage de mes attributs dont je ne savais pas.*

CALM (Carrière et Gestion de Vie): Le cours semi-fondamental du programme. Le cours de "Comment garder un emploi". Ce cours soutient les participants à développer des compétences que les employeurs apprécient et qui incluent: fiabilité, compétences relationnelles, communication, régulation émotionnelle et culture organisationnelle.

Le plus utile que j'ai appris: *J'ai aimé la conversation dans cette classe et les discussions avec les instructeurs et les camarades de classe. Aussi, c'est un cours auquel est plus facile d'assister et la gestion du temps.*

Informatique pour Débutants: Les participants qui ne se sentaient pas confiants pour mettre un fichier en pièce-jointe au courriel, sont dirigés au cours d'informatique pour les débutants, mené par Librairie Publique de Calgary. Ce programme d'informatique est mené en cycles de quatre semaines et il est disponible aux clients d'Alex non-inscrits. Les cours concentrent sur les compétences d'usage du clavier, les recherches sur Google, l'usage de courriel et de Microsoft Word.

Le plus utile que j'ai appris: *Jusqu'au moment de ce cours, j'avoue que, pratiquement, j'étais analphabète de l'informatique. Maintenant je suis confiante et je me sens à l'aise [...] et les leçons de dactylographie pour m'améliorer.*

Informatique Niveau Intermédiaire: Les participants travaillent pour améliorer leurs compétences en informatique: Word, Excel, programmes de courriel, Google Drive et d'autres programmes liés au travail. Les participants pratiquent leurs compétences récemment acquises sur des projets spécifiques. Les participants sont attribués des Certifications de Compétences en Informatique quand ils démontrent une maîtrise de compétences particulières.

Le plus utile que j'ai appris: *J'ai aimé les bénévoles qui venaient; j'ai appris, en trois cours, plus de ce que j'ai appris en 6 mois en Microsoft.*

Comment et pourquoi recommanderais-tu ça à un ami: *Je leur dirai que j'ai réussi à améliorer mes connaissances et mes compétences en informatique.*

Gestion Financière: Un cours de cinq semaines basé sur le curriculum développé par Momentum qui est axé sur les actifs, la budgétisation, le consumérisme, le crédit et les dettes.

Comment et pourquoi recommanderais-tu ça à un ami: *Ce cours nous aide à économiser.*

Lifeline to Literacy: Les participants améliorent leur lecture, écriture et leurs compétences en mathématiques dans un programme d'apprentissage fondamental mené par un instructeur de Bow Valley College.

Le plus utile que j'ai appris: *Découvrir que j'ai TDAH*

Comment et pourquoi recommanderais-tu ça à un ami: *S'ils ont des troubles en alphabétisation – écriture, orthographe, lecture – Prenez ce cours!*

Préparation à l'emploi

CALM, Informatique pour Débutants, Informatique Niveau Intermédiaire, Gestion Financière, Encadrement Professionnel et Lifeline to Literacy continuaient.

Maîtrise de Curriculum Vitae et d'Entrevue: 1) Les participants créent un C.V. global qui peut être modifié pour chaque emploi auquel ils postulent. D'autres cours aident les participants à adapter leurs C.V. pour des emplois spécifiques. 2) Les participants apprennent, développent et pratiquent les compétences d'entrevue et de réseautage.

Le plus utile que j'ai appris: *Je devrais dire que, c'est d'avoir un C.V. fait comme il faut pour la première fois depuis 20 ans.*

Comment et pourquoi recommanderais-tu ça à un ami: *Oui, tout le monde a besoin d'aide dans leurs C.V. Toute personne qui essaye d'obtenir un emploi durant son rétablissement.*

Tickets et Certificats: WHMIS (Système d'Information sur les Matières Dangereuses utilisées au Travail), Premiers Soins et RCP, Compétences de Service à la Clientèle, Communication Assertive, ProServe et des tickets propres à l'emploi peuvent être acquis par les participants.

Le plus utile que j'ai appris: *Tout était de valeur dans le cours de certificats. Ça nous donne quelque chose tangible d'ajouter à nos C.V.*

Travail Bénévole et Formulaire d'Emploi Concurrentiel

CALM, Encadrement Professionnel et Gestion Financière continuaient.

Entrevues Simulées et Réseautage: Le cours commence par les participants lisant, de façon critique, les descriptions des postes et préparant pour l'entrevue simulée. Dans la deuxième partie du cours, les participants se rencontrent avec un employeur pour faire une entrevue simulée. L'employeur commence par discuter leur processus d'embauche et le style d'entrevue. Ensuite, l'employeur demande à la classe les questions d'entrevue les plus communes et fournit des retours.

Le plus utile que j'ai appris: *Au début j'étais terrifié d'entrevues. C'était extrêmement bénéfique d'écouter des intervieweurs montrant leur vulnérabilité et avouant d'avoir eu peur de l'entrevue eux-mêmes. Aussi, quelles questions je devrais poser à l'employeur pour être préparé avant l'entrevue.*

Expérience de Travail Bénévole: Les participants ont la chance de démontrer et pratiquer leurs compétences polyvalentes en faisant un travail bénévole chez des employeurs variés dans la ville. Les participants ont une opportunité d'acquérir une nouvelle référence de l'employeur hôte et une expérience à jour dans leurs Curriculum Vitae.

Le plus utile que j'ai appris: *En allant en groupe; je sais à quoi s'attendre, cela aide avec l'anxiété, être un bénévole à l'emploi que je pourrais garder un jour et comment travailler avec d'autres personnes.*

Comment et pourquoi recommanderais-tu ça à un ami: *Construire des compétences réelles, j'ai senti plus à l'aise avec mon équipe, ils m'ont aidé de faire le pas.*

Informatique et Formulaire d'Emploi En Ligne: Les participants recherchent un emploi en ligne auquel ils aimeraient postuler. Ils travaillent avec un personnel pour faire adapter leurs Curriculum Vitae et leurs lettres de référence et choisiraient de les soumettre. Ceux qui finissent tôt ont la chance de travailler une des compétences de l'informatique de leur choix.

Le plus utile que j'ai appris: Rassembler correctement quelque chose qui pourrait attirer un futur employeur.

Soutien Continu et Répétition de Classes

Appui aux missions: C'est une classe de participants qui sont prêts pour le travail. L'instructeur travaille avec les participants pour postuler en personne et aussi pour soutenir les participants avant et après leurs entrevues.

Le plus utile que j'ai appris: Être encouragé d'entrer le monde réel, mais pas tout seul.

Répétition de cours: Les participants qui ne sont pas prêts pour travailler peuvent continuer à prendre les cours de PPE.

Programme d'Emploi de Vacances

D'Août au Décembre, PPE accepte des nouvelles admissions pour une version plus accélérée du programme qui cible les opportunités de travail qui sont plus disponibles pendant la période des fêtes. Le modèle est le même, mais chaque composante a été condensée pour une période d'un mois. Le nouveau groupe de Septembre rejoint celui qui a commencé en Janvier.

- Août – Admissions
- Septembre – Compétences Essentielles
- Octobre – Préparation à l'Emploi / Stages de Bénévoles
- Novembre – Stages de Bénévoles / Formulaire des Emplois Concurrentiels
- Décembre – Soutien Continu

Records

Des notes quotidiennes sont prises pour la participation en programme, en modules et en encadrement professionnel. Les notes sont enregistrées dans le système d'information qui correspond au programme principal du participant.

Exigences pour la Certification

- Terminer un module (U-Class, CALM, Informatique)
- Finir et mettre à jour le Curriculum Vitae
- Acquérir un certificat de compétences
- Participation dans un travail de bénévolat
- Avoir l'intention de travailler/faire bénévolat/retourner aux études

Résultats

Résultats

Dès le 22 Janvier 2019

	Cohorte Originale /11	Cohorte de Vacances /6	Total /17
Participant assistant régulièrement aux cycles de formation	11	5	16
Participant créant un plan d'apprentissage	11	6	17
Participant créant un plan d'emploi	11	5	16
Participant acquérant des certificats de travail	11	6	17
Participant terminant les composantes de la formation	11	5	16
Participant s'inscrivant en une éducation supplémentaire ou cherchant un emploi rémunéré ou un travail bénévole	11	6	17
Participant enregistré dans un stage de travail	11	5	16
Participant garantissant un emploi rémunéré	5	1	6
Participant garantissant un travail de bénévole	5	1	6
Participant garantissant une éducation et ressources supplémentaires	2	2	4
Participant gardant son emploi après trois mois	3	0	3

Commentaires de participants sur les résultats

- *Ce cours m'impressionne chaque jour! J'ai accompli beaucoup de choses que je n'aurais pas faites tout seul.*
- *Je suis content de qui je suis en train de façonner et des résultats*

Autres Mesures

Recrutement et Rétention de Client

PPE a 17 participants ayant accompli et terminé le programme des deux cohortes.

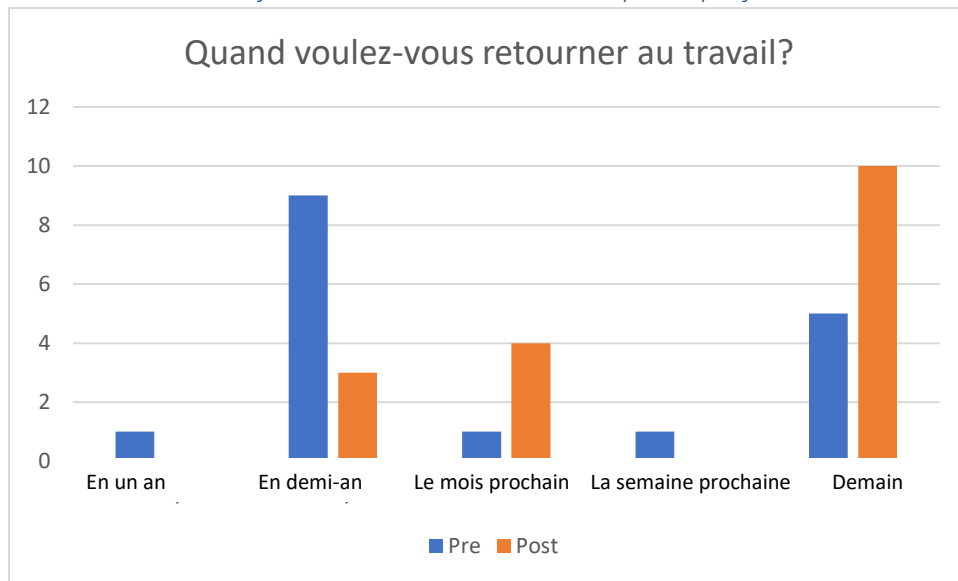
Cohorte Originale

- Clients d'Alex qui se sont montrés intéressés aux programmes d'emploi et ont rempli une étude exploratoire – 41
- Clients d'Alex qui ont terminé les cours jusqu'au le début de Janvier – 24
- Clients d'Alex qui ont participé au moins à une classe – 19
- Clients d'Alex qui ont resté dans le programme – 11

Cohorte de Vacances

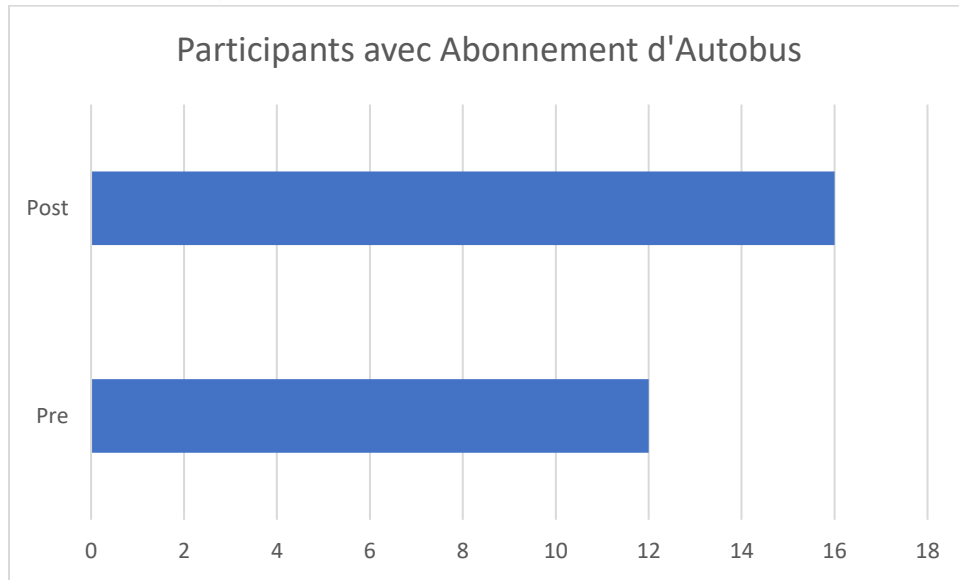
- Clients d'Alex qui se sont montrés intéressés aux programmes d'emploi et ont rempli une étude exploratoire – 10
- Clients d'Alex qui sont retournés au programme, "qui ont abandonné auparavant" – 4
- Clients d'Alex qui ont terminé les cours jusqu'au le début de Septembre – 6
- Nouveaux clients, plus ceux qui sont retournés et qui sont resté dans le programme – 6

Calendrier de retour au travail en fonction de l'intérêt ou de la capacité perçue



À l'admission, les participants ont été demandés quand est-ce qu'ils aimeraient commencer à travailler. La majorité a indiqué six mois ou plus, avec un autre groupe de participants indiquant qu'ils veulent commencer le travail le plus tôt possible. La durée du PPE variait de quatre mois à un an. Au sondage post-programme, la majorité de participants ont indiqué qu'ils aimeraient commencer à travailler le lendemain. Le changement dans le calendrier du participant est conforme à la durée du programme de 4 à 12 mois, toutefois il vaut la peine d'envisager le déplacement du milieu de travail du participant.

Le déplacement du milieu de travail du participant avant le programme, variait de 3 à 23 ans, avec une moyenne de 8 ans. Un nombre de participants étaient intéressés de travailler Durant ce temps de chômage et avaient un calendrier stagnant pour entrer en emploi durant la durée de ces ans. Un effet possible du PPE sur les participants, est un déplacement des objectifs d'emploi de long terme à court terme.



Abonnements de Bus

Les participants achètent plus régulièrement les abonnements d'autobus dès le début du programme. Tous les participants ont rapporté que le transport en commun était leur moyen de transport principal. Les abonnements de bus sont vitaux pour que les participants aillent indépendamment aux entrevues et au travail.

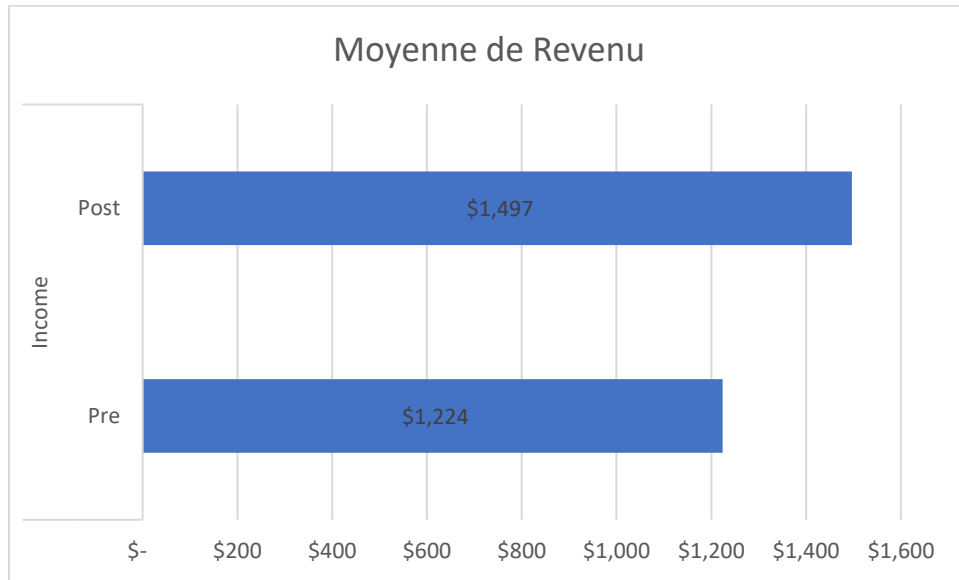
Les abonnements de bus de Calgary sont offerts aux Calgariens à faible revenu sur une échelle mobile. Les participants qui n'achetaient pas les abonnements avant, ont rapporté que c'était parce que dans la plupart des mois, l'abonnement coûterait le même que s'ils achètent les tickets individuels. Ces participants ont rapporté aussi que ne pas avoir un abonnement, souvent, limitait leurs choix pour les groupes auxquels ils venaient, les places où ils allaient et les ressources de communauté qu'ils utilisaient.

Le calendrier du programme exigeait une utilisation accrue du transport en commun par les participants. Les participants ont reçu des récompenses mensuelles à condition qu'ils achètent les abonnements de bus tôt, au début du mois. Après la fin du programme, les participants ont continué d'acheter régulièrement les abonnements de bus.

Isolement Social

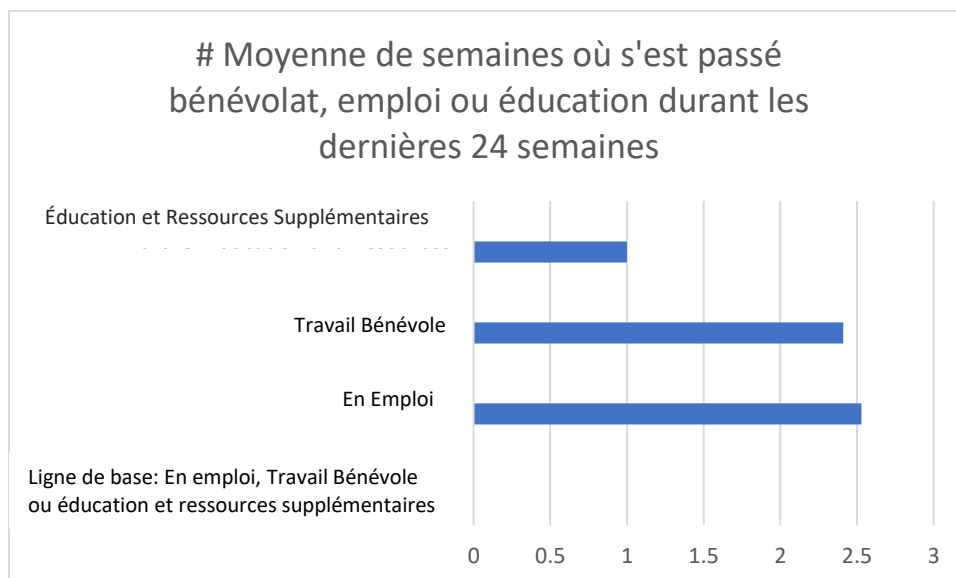
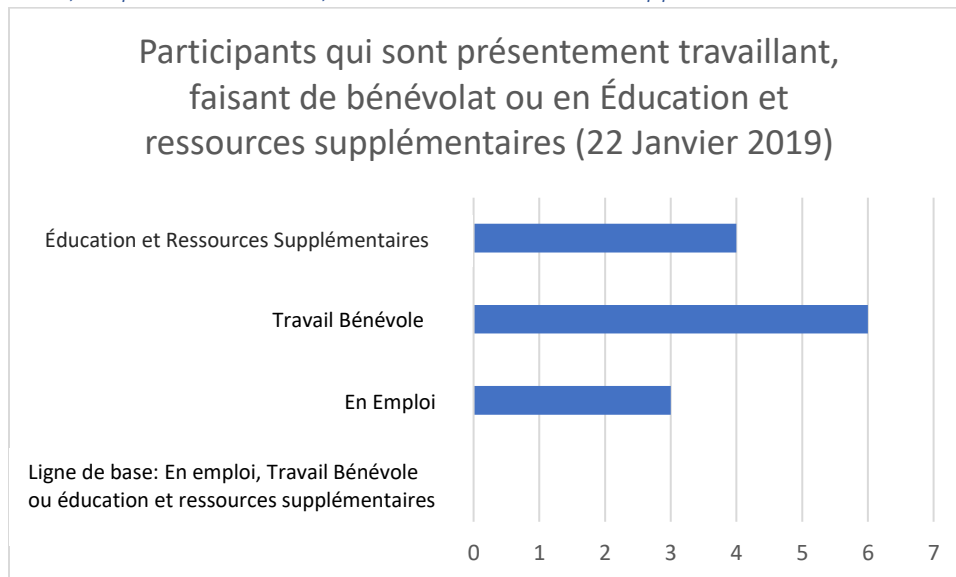
Les participants ont été questionnés, avant et après le PPE, combien de fois ils sortaient de chez eux. Même s'il y avait beaucoup de mouvements individuels dans ces nombres, la moyenne était la même. Quelques participants ont rapporté qu'ils bénéficiaient de rester chez eux pour éviter les soutiens négatifs. Les gestionnaires de cas d'autres participants, ont rapporté que les participants sortaient plus de leurs maisons, ce qui a réduit les conflits.

Le Revenu



Avant le programme, la moyenne de revenu mensuel des participants était \$1224, avec deux sous-groupes dans le groupe. Groupe A est ceux qui étaient sur "Alberta Works", obtenant en moyenne \$700 par mois; et groupe B est ceux qui étaient sur AISH, Régime de Pensions du Canada (RPC) et Sécurité de la Vieillesse (SV) obtenant une moyenne de \$1590 par mois. Après le programme, la moyenne de revenu mensuel est \$1497, avec le groupe A obtenant une moyenne de \$971 par mois et groupe B obtenant une moyenne de \$1865. Les résultats de revenu ont été réglés selon le taux d'augmentation dans l'AISH en Janvier 2019.

Les objectifs des participants pour le revenu variaient en fonction de source de revenu. Les participants les plus vieux qui recevaient AISH, RPC et/ou SV, préféraient de limiter leur revenu à l'exonération maximale de revenu, ou préféraient d'aller faire de bénévolat. Les participants plus jeunes recevant Alberta Works, préféraient de continuer la formation pour des futures carrières, ou pour demander d'emploi à temps plein.



Emploi Rémunéré

Au moment de présent rapport, trois participants travaillent. Les personnes qui travaillent sont des participants qui ont obtenu un emploi auprès d'agences temporaires et qui visent à obtenir l'exonération maximale du revenu AISH. Pour ceux qui ont perdu un emploi, les raisons de la perte d'emploi comprenaient l'aptitude de l'entreprise, l'emploi a été éliminé ou des problèmes de santé mentale.

Rejeter les offres d'emploi a été un succès inattendu. Les participants ont rejeté des offres d'emploi pour diverses raisons, notamment parce que l'emploi contrevenait aux droits du travailleur, que l'emploi était de l'escroquerie et que les tâches ne cadraient pas avec leur bien-être mental et physique. On a montré aux participants comment signaler les escroqueries et les violations des droits des travailleurs aux commissions du travail.

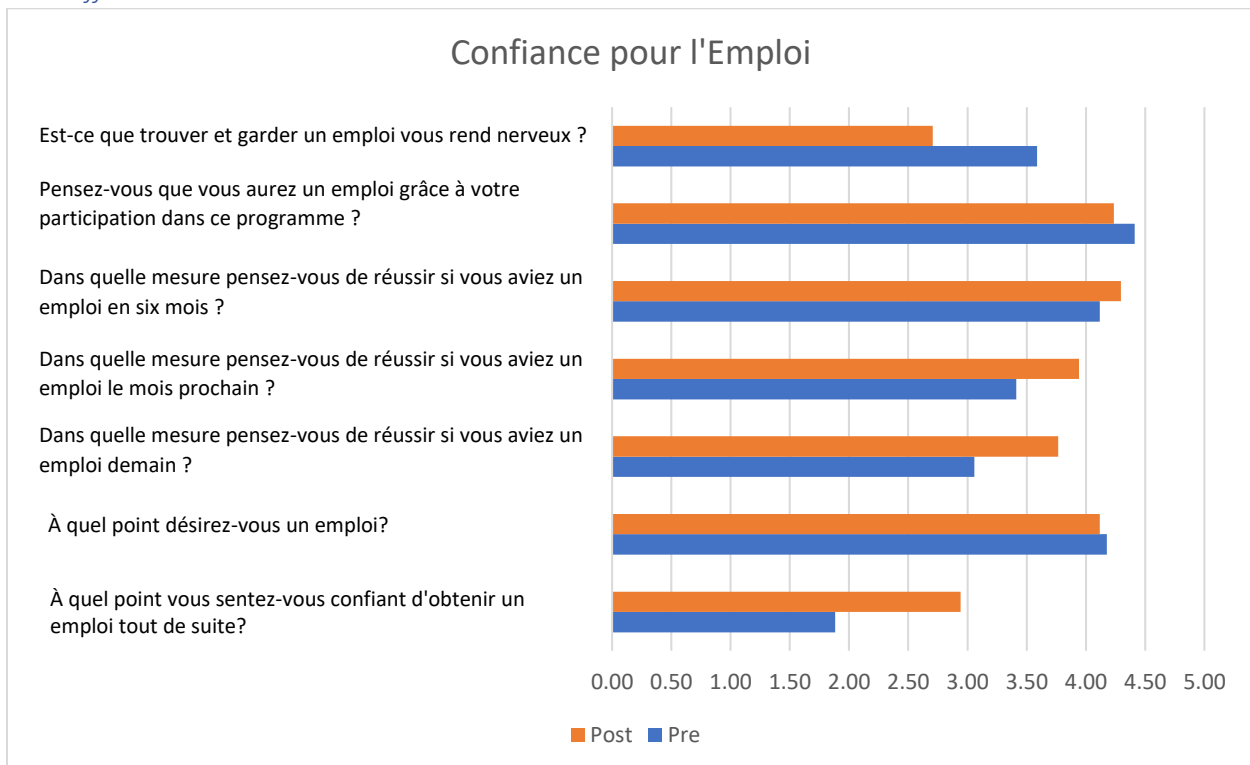
Travail Bénévole

Six participants ont obtenu des postes bénévoles. Certains participants qui cherchent un emploi à temps plein, ont trouvé des postes de bénévolat dans leur domaine de choix. Les participants dont le but principal était le bénévolat ont trouvé des postes qui ont bien fonctionné sur le plan de la santé mentale et des obstacles physiques.

Éducation et Ressources Supplémentaires

La PPE est un programme de préparation à l'emploi destiné aux personnes qui souhaitent travailler, faire du bénévolat ou retourner, un jour, aux études. Calgary dispose de solides ressources d'emploi pour ceux qui sont prêts, disposés et capables. Les participants qui s'intéressaient à d'autres ressources d'emploi ont reçu des transferts chaleureux (Un transfert chaleureux se produit lorsqu'un membre du personnel d'une organisation, qui a une relation préexistante avec une personne, présente cette personne au personnel d'une autre organisation) à d'autres programmes dans la ville. D'autres participants ont perfectionné leurs connaissances dans des cours spécialisés comme les programmes de travail autonome.

Auto-Efficacité



Une force du PPE est la capacité du programme d'aider ses participants à accroître leur efficacité. Les participants ont déclaré que c'était parce que les salles de classe sont petites, qu'ils sont parmi leurs pairs, que les éléments sont divisés en étapes gérables et guidées, et que les participants savent qu'ils sont, une autre fois, les bienvenus s'ils doivent quitter.

Les participants ont signalé une augmentation de la confiance dans la recherche indépendante d'un emploi et un sentiment accru de capacité s'ils débutaient leur emploi dans le proche avenir. Les participants ont signalé une réduction du stress lorsqu'ils cherchent un travail.

Fiabilité et Responsabilité

Lorsqu'on a demandé aux intervieweurs bénévoles lors des entrevues simulées, quel était le trait le plus important chez un employé; la réponse la plus écrasante était la fiabilité. Le personnel du PPE a travaillé avec les participants pour mettre en pratique cette compétence en encadrant et avec un ferme engagement.

Les notes de fiabilité ont été déterminées mensuellement par:

Être Présents en classe – (0.25 x Venir tard aux classes)

Cours auxquels les participants se sont inscrits

Les notes de responsabilité ont été déterminées mensuellement par:

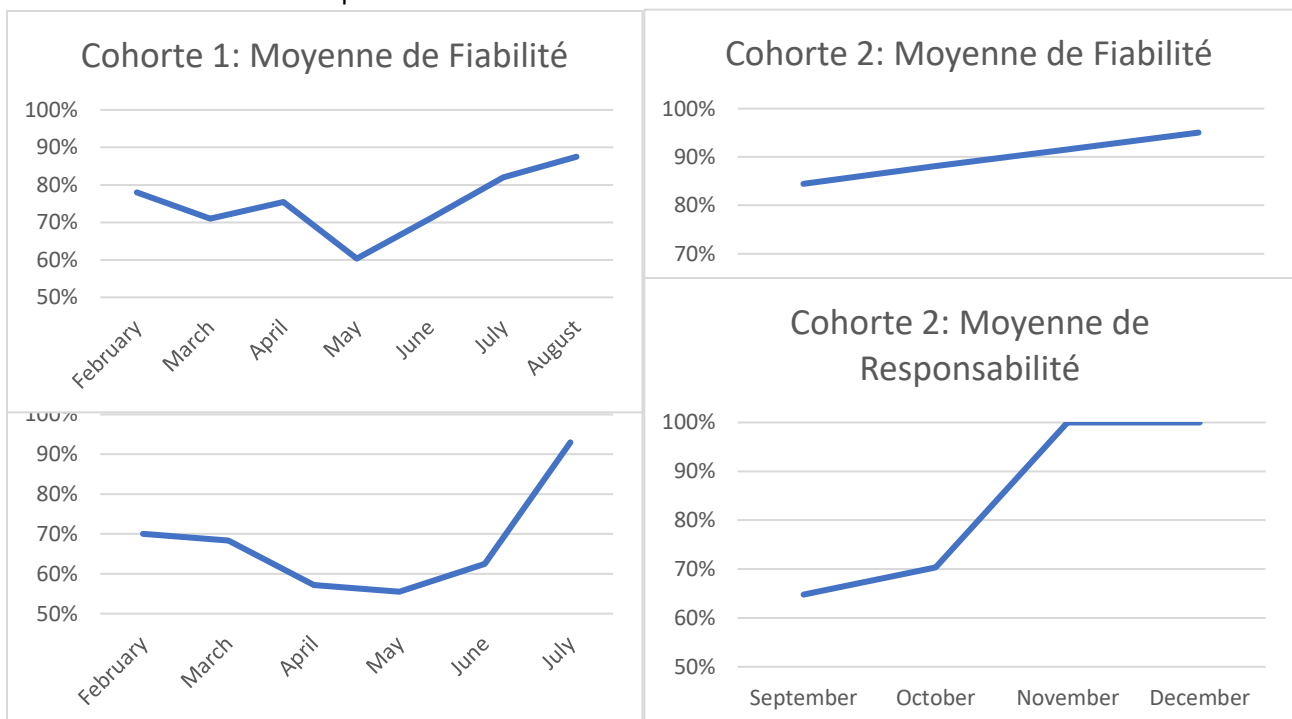
Absences excusées

Cours manqués

Les absences excusées sont des absences dont les participants ont informé le personnel du PPE. Le montant du préavis requis était fondé sur la capacité du participant.

Une rétroaction sur la fiabilité et la responsabilité a été donnée aux participants. Les participants ont travaillé à s'inscrire à des cours qui correspondaient à leurs intérêts et à leur horaire et ils ont pris l'habitude d'assister aux cours qui leur étaient assignés.

Les tendances en matière de fiabilité et de responsabilité des participants ont augmenté dans les cohortes de Janvier et de Septembre.



L'Assiduité

Le PPE a été bien fréquenté. 215 cours et 133 encadrements ont été offerts avec 1078 participants au PPE. Certains cours et encadrements étaient ouverts aux non-participants au PPE.

Information sur l'Assiduité au PPE

Du 15 Janvier au 17 Décembre 2018

Classes			
	Moyenne d'Assiduité Participants PPE	Moyenne d'Assiduité Tous les clients & les participants du Personnel	# Total des Cours
Cours Continus			
U-Class	6.7	9.0	19
CALM	5.0	5.3	31
Informatique Niveau Intermédiaire	4.4	5.0	33
Informatique pour Débutants	2.7	3.5	11
Lifeline to Literacy	2.0	4.6	28
Gestion Financière	1.0	2.8	17
Maitrise de C.V. et d'Entrevue	7.9	8.3	11
Entrevues Simulées	5.9	5.9	11
Expérience Professionnelle	5.6	5.7	18
Certificats	5.1	5.3	11
Activités Spéciales			
Exposé d'Alberta Works	5.0	5.0	1
Exposé de AISH	9.0	17.0	1
Premiers Soins	8.5	10.5	2
Manipulation Sécuritaire des Aliments	4.0	11.5	2
Exposé de Casier Judiciaire	6.0	15.0	1
Cours de Référence	7.0	5.0	2
Coupe de cheveux	5.0	10.0	1
Foire aux Emplois / Formulaire	3.0	3.0	8
Certification du PPE	10.0	35	1

Les Motivations de Participants

- *Je viens juste de finir un programme de la santé mentale à l'hôpital. Ça m'a gardée stable et en sécurité*
- *J'ai trouvé la motivation dans les personnes et dans les cours. Comme tout était si génial!*
- *Les certificats, en particulier parce que ils étaient gratuits*
- *De poursuivre un travail bénévole ou un emploi rémunéré*
- *J'ai une éducation faible*

- *Sortir de la maison*
- *Les cartes-cadeaux*
- *J'apprenais des choses auxquelles j'avais besoin*

Certificats

Les participants de PPE ont accumulé 71 certificats de travail qui incluaient:

- Manipulation Sécuritaire des Aliments
- Premiers Soins et RCP
- WHMIS
- Compétences de Service à la Clientèle
- Communication Assertive
- Pros-Serve
- Microsoft Office
- Microsoft Excel

Les commentaires de participants sur ce que "succès" signifie pour eux

- *Éliminer des objectifs et s'amuser à le faire!*
- *Être moi-même, connaître mes propres superpouvoirs et exceller dans les choses que je veux dans la vie*
- *Travailler avec d'autres personnes que vous apprenez à connaître en tant qu'amis*
- *Stabilité*
- *Cohérence, Motivation*
- *On dirait que nous avons un but et que nous sommes prêts à améliorer nos compétences*

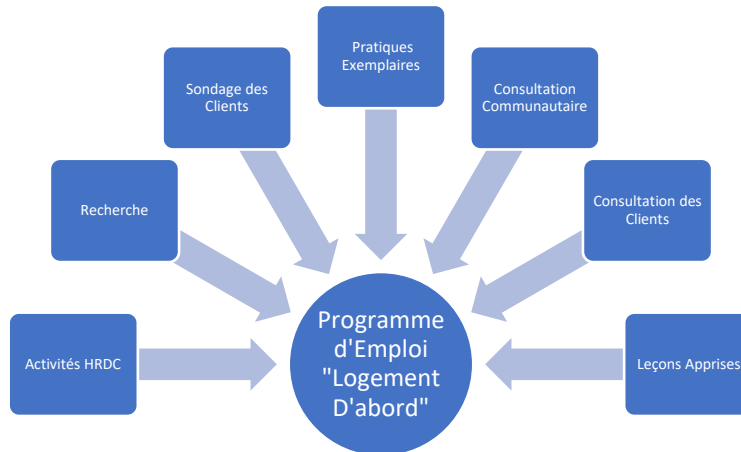
Les commentaires de membres de la communauté sur le programme

- *Grande participation communautaire*
- *Insistance importante sur le renforcement de la confiance*
- *Ce programme relie logement, santé et emploi*

Méthodes

Le Programme et le Développement du Contenu du programme

Pour atteindre les objectifs énoncés, le programme d'emploi "Logement d'abord" a été créé en combinant les attentes, la recherche, les sondages auprès des clients "Logement d'abord", les pratiques exemplaires, la consultation communautaire, la consultation des clients et les leçons apprises.



Recherche

Deux études documentaires ont été réalisées: *"The Relationship between Homelessness and Employment for Formerly Homeless Individuals"* (Relation entre l'itinérance et l'emploi auprès des Individus Anciennement Sans-Abri) et *"A Review of Best Practices in Supported Workforce Re-Entry"* (Un Examen des Pratiques Exemplaires en matière de Réintégration de la Main-d'œuvre Soutenue)

Relation entre l'itinérance et l'emploi auprès des Individus Anciennement Sans-Abri

Les articles utilisés pour cette analyse documentaire ont été collectés à l'aide d'une combinaison de mots clés, y compris "l'itinérance, l'emploi, le soutien à l'emploi, Logement d'abord, Canada". Les bases de données et les sites Web utilisés étaient Homeless Hub, Google Scholar et la bibliothèque de l'Université de l'Alberta. Les résumés des articles ont été examinés pour en vérifier la pertinence. Les articles pertinents ont été examinés en détail. D'autres articles utilisés dans cette analyse documentaire ont été trouvés dans des références dans l'article original ou dans des articles qui ont cité l'article original. Ces articles comprenaient des documents gouvernementaux et des rapports d'organisations non gouvernementales. L'analyse documentaire a utilisé 31 des articles les plus pertinents.

Un Examen des Pratiques Exemplaires en matière de Réintégration de la Main-d'œuvre Soutenue

Les renseignements pour cet examen ont été compilés à partir de sites Web du gouvernement, de sites Web de soutien à l'emploi et d'articles d'évaluation collégiale. Les entrevues avec les professionnels d'industrie ont dirigé quels sites web de soutien du gouvernement et d'emploi à cibler. L'examen a utilisé 16 articles qui couvraient les stratégies locales et mondiales.

Le Catalogue des Ressources d'Emploi de Calgary pour les Clients d'Alex

Le catalogue des ressources d'emploi de Calgary a été compilé par quatre sources d'information:

- Le Répertoire des Services d'Emploi, de Formation et de Carrière de la Région de Calgary de La Communauté et les Services Sociaux (CSS) (Programmes de Prémplacement, Formation de Lieu de travail)
 - www.humanservices.alberta.ca/services-near-you/2433.html
- Répertoire d'Emploi de "InformAlberta" – Services de Soutien à l'Emploi
 - www.informalberta.ca
- InformAlberta CAA (Accès Coordonné et Évaluation) – Participation du répertoire des Programmes et des Services de Logement Supervisé de CHF (Fondation de Calgary pour les sans-abri) en tant de ressource pour les sites web de logement d'abord. Les sites web de CHF "Logement d'abord" ont été revus pour les programmes d'emploi.
 - www.informalberta.ca
- Convoquer et rencontrer les responsables des programmes pour en apprendre davantage sur ce que leurs programmes d'emploi offrent.

En décembre 2017, Calgary avait 37 programmes d'emploi de 24 organismes qui cadraient avec les caractéristiques démographiques de notre clientèle. Ces programmes allaient des ressources Internet aux organismes offrant un stage à service complet.

Enquête de Client "Logement d'abord"

Une enquête auprès des clients de Logement d'abord a été créée pour évaluer les besoins de la clientèle d'Alex "Logement d'abord". Le personnel de l'emploi a créé des questions ouvertes et des questions fermées en fonction des besoins énoncés dans la recherche. Les gestionnaires de cas d'Alex et les membres de l'équipe du Traitement Communautaire Affirmé (ACT: en français TCA) ont reçu une formation sur l'enquête et sur le programme d'emploi. Les gestionnaires de cas et l'équipe de TCA ont collaboré avec le coordinateur du programme pour cibler les clients d'Alex qui pourraient être intéressés au programme. Les gestionnaires de cas et les membres de l'équipe de la TCA administrent les enquêtes aux clients d'Alex.

Pratiques Exemplaires

Des pratiques exemplaires ont été identifiées en interrogeant des spécialistes de l'emploi communautaire, des employeurs, des réunions entre les organismes et d'autres membres du personnel d'Alex.

Trois organismes, la Calgary John Howard Society, The Drop-In Centre et The Mustard Seed, offrent des programmes d'emploi aux clients semblables à ceux d'Alex Logement d'abord. La structure des programmes, le contenu, la disponibilité des billets et des certificats de compétences et les partenariats entre les employeurs ont été examinés. Des composantes de ces programmes ont été intégrées au modèle du PPE.

Les employeurs ont été interviewés pour savoir quels sont les facteurs les plus influents dans leurs décisions d'embauche. On a posé aux employeurs des questions sur la divulgation, les certificats de formation, ce qui fait un bon employé, l'incidence des casiers judiciaires sur leurs décisions d'embauche, les partenariats avec les programmes d'emploi, l'expérience des déplacements de main-d'œuvre, les références, la technologie, les pratiques d'embauche inclusives et tout ce qu'ils aimeraient que les employés potentiels sachent. L'information a été communiquée aux participants au cours d'entrevues simulées et a été compilée pour former un Guide des Pratiques Exemplaires pour le client de

l'employeur. Les pratiques exemplaires ont été utilisées pour améliorer le contenu du module pour les participants.

Calgary dispose d'une solide communauté de soutien pour les programmes d'emploi et les ressources, y compris des réunions mensuelles de ressources communautaires organisées par Alberta Works, Gouvernement de l'Alberta. Chaque réunion comprend deux ou trois présentations sur différentes ressources d'emploi dans la ville. Certains présentateurs parlent de leurs méthodes et de leurs résultats. La réunion sur les ressources communautaires tient également une table ronde sur les événements en cours et les ressources à venir. L'information apprise au cours de ces réunions a permis de mieux orienter les participants aux ressources, pendant les cours et le temps d'encadrement du programme d'emploi.

Le programme d'emploi a utilisé les ressources sur les pratiques exemplaires du personnel et des politiques d'Alex. Le programme d'emploi a adopté le système de gestion des risques des programmes de loisirs, y compris les politiques sur les ratios personnel-client, les dérogations, le protocole de contact d'urgence et le signalement des incidents.

Consultation Communautaire

Les intervenants en emploi communautaire ont été contactés et recrutés pour se joindre au Groupe Consultatif Communautaire. Le groupe se compose de professionnels d'emploi, de professionnels d'apprentissage des adultes, d'employeurs et de professionnels de la santé mentale qui se réunissent tous les trimestres pour examiner les progrès, évaluer les obstacles et suggérer des futures orientations.

Consultation des Clients

Les participants se sont réunis tous les trimestres pour donner une rétroaction officielle au sujet du programme. Les participants ont également donné de la rétroaction continue pendant les séances d'encadrement et pendant les heures des cours.

Contenu des Cours

Le contenu des cours était souple et adapté aux besoins des participants. De janvier à août, le contenu des cours a été créé deux à trois semaines à l'avance. Cela a permis aux participants de demander et de recevoir des sujets en temps opportun. Chaque cours a été évalué par le personnel d'emploi qui a déterminé le contenu à utiliser dans les cours de septembre à décembre.

Défis et réussites du projet

Défis

L'Assiduité

L'assiduité est essentielle à l'exercice des compétences professionnelles en groupe. Le personnel du programme d'emploi exerce un engagement ferme pour aider les personnes à être présentes dans les classes et les nominations.

Encadrement Professionnel: Pour encourager le recours régulier à l'encadrement professionnel, les participants ont reçu des récompenses pendant les séances d'encadrement. Les participants reçoivent une indemnité pour une partie de leurs frais de déplacement au PPE, les participants qui suivent régulièrement des cours, sont admissibles à une carte-cadeau une fois par mois.

L'Été: L'assiduité diminuait en été. Le personnel d'emploi travaillait dur pour renforcer l'engagement positif pendant ce temps-là, notamment en introduisant les récompenses pour l'assiduité en classe.

Dernière semaine du mois: L'assiduité diminue pendant la dernière semaine du mois. Le personnel d'emploi a appris à ne pas placer d'événements ou d'annonces importants pendant cette période.

Rétroaction: Les participants reçoivent régulièrement des commentaires sur leur fiabilité et leur responsabilité pour les cours. Cela aide les participants à être plus attentifs aux cours auxquels ils s'inscrivent, et ceci peut être transféré pour qu'ils soient conscients des postes qu'ils acceptent de prendre dans un emploi. Le personnel collabore également avec le participant pour augmenter le préavis donné lorsqu'il doit annuler un rendez-vous.

Comportements Problématiques

Les participants présentent un large éventail de comportements prosociaux et antisociaux. Certains participants ont des comportements perturbateurs, offensants, dangereux et déclencheurs. Le personnel d'emploi travaille avec les participants pour façonner leur comportement au sein de la classe vers des comportements appropriés au travail. La structure des classes est souple pour permettre aux participants de pratiquer l'auto-soin afin d'éviter une escalade.

Perturbateur: Les attentes dans les classes et la formation sur le temps d'arrêt ont lieu au début du programme. Lorsque les participants sont perturbateurs, l'animateur de classe fait référence aux attentes en matière de correction. Les participants pratiquent également des « temps d'arrêt » régulièrement. Une règle « Déposer ce que vous avez dans vos mains » a été ajoutée à la pratique du « temps d'arrêt » pour aider les personnes qui ne savent pas que certains objets semblent menaçants lorsqu'ils sont jumelés à une conversation intense.

Offensant: Les personnalités de participants s'affrontent régulièrement. Une partie de la diversité dans ce groupe est utilisée comme pratique pour « comment s'entendre avec les collègues que vous n'aimez pas ». Ces exemples d'affrontement ont accru les stratégies du programme pour travailler avec les parties en conflit. La stratégie suivante s'est révélée efficace:

- (i) Les parties en conflit sont rencontrées en personne en temps opportun pour discuter les comportements qui posaient problème dans chaque situation.
- (ii) Individuellement, les deux participants trouvent des solutions à la situation qui leur convient.
- (iii) Le participant et le personnel discutent de la nécessité pour le participant de quitter pour la durée du cours.
- (iv) La situation est ensuite comparée à un scénario de travail. On demande aux participants de visualiser comment cela peut être traité au travail, à qui ils signaleraient le problème et quel est le niveau de suivi approprié.

Dangereux: Certains participants manifestent leurs frustrations par leur comportement. Les participants qui ont un comportement menaçant de causer du tort à quelqu'un, sont priés de partir pendant la durée du cours. Les participants doivent rencontrer le personnel d'emploi avant de pouvoir participer à leurs prochains modules. Certains comportements extrêmes ont mené à une « suspension avec solde », ce qui signifie qu'ils ne sont pas autorisés à participer pendant un certain temps, mais qu'on leur donne des devoirs pour rester sur la bonne voie.

Tous les incidents sont suivis au moyen du système de signalement des incidents d'Alex.

Déclencheur: La majorité des participants avec qui nous travaillons sont anxieux et peuvent être perturbateurs. Certains comportements problématiques avec d'autres clients provoquent un afflux d'anxiété chez d'autres. Le programme vise à équilibrer les besoins et les réalités des participants. En réponse à ceux qui sont déclenchés par des participants perturbateurs, le personnel retire rapidement les participants perturbateurs de la classe. Le personnel travaille également à un plan d'auto-soin avec des personnes qui semblent perturbées pendant la classe.

Annulation des Cours

Soutien entre pairs – Les participants n'ont pas assisté au module officiel de soutien entre pairs. Ce n'est pas inhabituel : le personnel d'autres programmes d'emploi a commenté sur le faible intérêt pour leurs propres activités de soutien entre pairs ou «clubs d'emploi», qu'il a attribué à la perte d'intérêt une fois qu'un participant a obtenu un emploi. Pour cette raison, le club d'emploi du PPE a été annulé. Des activités de soutien entre pairs ont été ajoutées aux cours existants avec des résultats positifs.

Deux Niveaux pour l'Expérience de Travail

Les participants varient en ce qui concerne leur état de préparation et leur niveau de capacité à effectuer le travail. Certains participants ont besoin de plus de soutien, d'une charge de travail plus facile et d'un environnement moins chaotique. Cela a été appris après que quelques participants sont devenus perturbateurs pendant l'expérience de travail. Après avoir travaillé sur la situation, le personnel d'emploi a attribué cette situation à l'incapacité des participants perturbateurs de se concentrer pendant très longtemps. En réponse, deux niveaux d'expérience de travail ont été introduits: **Niveau un:** Faibles conséquences, plus près du Centre de santé communautaire, la capacité de quitter au besoin. Cela comprend des expériences comme le soutien à la cuisine, le travail de conciergerie, les groupes consultatifs et les envois postaux.

Niveau deux: Expérience de travail communautaire, dans des organismes d'embauche dotés de règles plus rigides. Cela comprend des expériences comme l'entrepôt Drop-In Centre (DI), The TELUS Spark et Fort Calgary.

Les participants qui ont un comportement problématique au niveau "un" de l'expérience de travail en sont suspendus. Les participants peuvent rejoindre l'expérience de travail aussitôt qu'ils élaborent un plan d'action avec le personnel d'emploi.

Division de la classe de Curriculum Vitae

En septembre, les classes ont redémarré. Certains participants de la cohorte originale voulaient continuer en classe. La plupart des classes ont développé des compétences productives pour les participants répétés. Cependant, les cours de rédaction de curriculum vitae étaient répétitifs pour ceux qui avaient déjà terminé leur curriculum vitae.

Le personnel d'emploi a réagi en créant une division pendant ces classes. Tous les participants sont ensemble pour les annonces, le soutien entre pairs et le temps de leçon de la classe. Lorsque l'activité du curriculum vitae commence, les participants ayant un curriculum vitae rencontrent d'autres membres du personnel pour faire des recherches et poser leur candidature à des emplois.

Réussites

Expérience de Travail Bénévole

Les participants ont pu représenter leur cohorte et se défendre eux-mêmes grâce à leur expérience de travail bénévole. Les participants ont appris ce qu'ils aiment faire et ce qu'ils n'aiment pas faire. Ils ont pu recueillir des références et de l'expérience de travail.

L'expérience de travail a été une excellente occasion de voir les compétences des participants. Certains participants qui ont lutté en classe ont excellé dans ce module.

Le PPE a été applaudi pour l'éthique de travail des participants. TELUS Spark a précisé que ce programme était «[les] meilleurs groupes corporatifs que nous avons eu depuis un certain temps (ce qui signifie long temps)». D'autres organisations ont apprécié le travail accompli et ont offert plus de possibilités.

Premiers Soins & RCP

Un effet non intentionnel de la certification en Premiers Soins et RCP était, que les participants ont utilisé avec succès cette formation pour ranimer leurs pairs. Deux participants ont déclaré avoir eu recours à la RCP depuis qu'ils ont reçu la formation.

La formation en Premiers Soins a également été utile en classe. Une urgence médicale s'est produite en classe et les participants ont réagi rapidement et professionnellement. L'incident a également été utilisé pour discuter de la façon de gérer une urgence de secourisme en milieu de travail.

17 participants au programme d'emploi ont terminé leurs premiers soins.

Conscience d'Alphabétisation

Certains des participants à notre programme ont des obstacles évalués et non évalués à l'alphabétisation. Le programme est accessible aux personnes peu alphabétisées.

Lifeline to Literacy: Lifeline to Literacy est un module hebdomadaire destiné aux personnes qui ont de la difficulté à lire, à écrire et à faire des mathématiques au niveau élémentaire. Des experts en alphabétisation du Bow Valley College facilitent ce programme.

Conscience d'Alphabétisation et Formation Linguistique Simple: Le personnel de l'emploi a été formé par Calgary Learns en matière de sensibilisation à l'alphabétisation et de tactiques de soutien. Ces apprentissages ont servi à la création et à la modification de documents de formation.

Les Modes Multiples d'Enseignement: Chaque classe comprend du contenu livré verbalement et par écrit.

Support d'Alphabétisation Dans-Classse: Le facilitateur du module Lifeline to Literacy s'est joint au programme pour un cours additionnel chaque semaine afin d'aider les personnes peu alphabétisées à remplir les cahiers d'emploi ou à rédiger un curriculum vitae. Cela est crucial, car certaines des éclosions comportementales, qui se sont produites jusqu'à maintenant au cours de ce projet, peuvent être identifiées à la honte au sujet des obstacles à l'alphabétisation.

La Souplesse

Certains participants ont manqué de nombreuses séances en raison de leurs difficultés personnelles. Le format de la classe est suffisamment souple pour accueillir de nouveau ces participants lorsqu'ils sont prêts à recommencer. Cette souplesse nous a aidés à aider neuf participants à réintégrer le programme.

Ce que je ferais différemment

- Présenter les récompenses et les privilèges des participants et les remettre aux participants à l'admission.
- Établir les exigences de certification à l'admission.

Quels conseils donnerais-je à un autre groupe qui fait un projet semblable?

Travailler avec les participants

- Soyez prêt à travailler avec les gens là où ils sont. Les progrès avec les participants ne sont pas linéaires. Parfois, l'emploi n'est pas le but le plus pertinent pour eux. Lorsque cela se produit, restez ouverts et accueillants.
- Communiquer étroitement avec l'équipe de gestion de cas du participant. Les tenir au courant de ce sur quoi le participant travaille. Demander au gestionnaire de cas du participant si le participant agit différemment ou s'il a cessé d'y assister. Établir un plan avec les gestionnaires de cas pour éliminer les obstacles qui se dressent devant les participants. De plus, assurez-vous d'être sur la même longueur d'onde avec le gestionnaire de cas pour éviter la "triangulation". La triangulation peut se produire lorsqu'un participant a plus d'un système de soins. Le participant peut mal informer les différents systèmes de soins afin d'atteindre un objectif.
- Si vous n'êtes pas certain qu'un participant sera prêt à travailler, attendez la composante Expérience de Travail. Quelques-uns des participants m'ont choqué avec leur éthique de travail.
- Remettez aux participants des calendriers chaque mois et des notes indiquant ce à quoi ils se sont inscrits. Certains participants avaient de la difficulté à mémoriser leur horaire.

Cohérence

- Même la classe la plus bien annoncée n'aura pas une assiduité complète le premier jour. Nos participants ont prospéré lorsque les heures de classe étaient constantes. Les participants ont bien réussi lorsqu'ils ont pu prendre l'habitude de se présenter au programme d'emploi à des moments précis.

Conseil de Participant au PPE

Participants Futurs

- Cette classe est réelle, brute et incroyable. J'ai senti que je pouvais être moi-même sans jugement.
- Soyez persévérant, collez-y, allez à chaque classe.
- À toute personne qui veut ou qui pense vouloir travailler. Il y a du soutien et de la communauté.

Futurs Facilitateurs et Programmeurs

- Soyez honnête et direct
- Remettre les participants sur la bonne voie
- Soyez Positif

Donateurs Potentiels

- Cette classe a gardé ma santé mentale. Elle a amélioré ma confiance au point dont je n'aurais jamais cru qu'elle pourrait se produire.
- Le programme a changé ma vie, mon corps, mon esprit, mon âme.
- Ce programme m'a aidé à surmonter mes craintes de retrouver un emploi.
- La confiance et l'expérience que j'ai, sont inestimables.
- J'ai trouvé le format intime de la petite salle de classe meilleur qu'un autre programme de préemploi que j'ai essayé.
- Ce programme est nécessaire parce que nous sommes différents de la société, par exemple: Bipolaire.
- J'ai trouvé le format du PPE moins intimidant en tant que femme vulnérable.
- Très bonne classe pour les personnes qui ont été au chômage ou qui n'ont jamais eu d'emploi et qui cherchent à perfectionner leurs compétences en milieu de travail.
- Descendez, vous pourriez être le prochain participant au PPE. La porte est toujours ouverte. Venez nous rendre visite.
- Votre financement va aux bons endroits.

Futurs Formulaires

Durabilité

Le Centre de santé communautaire Alex n'a pas l'intention de poursuivre ce projet une fois que le financement aura pris fin en raison de la concurrence pour les besoins financiers. Le coût du programme n'est pas soutenable pour cette organisation.

Les gestionnaires de cas peuvent utiliser les pièces du projet comme outil pour soutenir leurs clients qui ont des objectifs d'emploi. Une trousse d'outils et du matériel éducatif sont à la disposition des gestionnaires de cas qui en ont besoin.

Valeur

Bien que le programme d'emploi ne continue pas, des valeurs en se sont résultés:

Organisationnel – une meilleure compréhension du rôle des programmes d'emploi dans le modèle de rétablissement.

Partenaires Communautaires – Un partenariat plus solide avec le Bow Valley College a permis d'accroître la présence d'un animateur de l'alphabétisation à l'Alex. Un nouveau partenariat avec Workday a accru l'accessibilité du soutien informatique pour les clients d'Alex. Workday est une entreprise de logiciels informatiques qui a encouragé le personnel à faire du bénévolat et à soutenir sa communauté. Les partenariats avec d'autres programmes d'emploi peuvent permettre aux participants d'accéder à bon marché aux certifications.

Trousse d'Outils – Les organismes qui sont intéressés à lancer un programme d'emploi, peuvent tirer parti des apprentissages tirés de ce programme.

Matériel Éducatif – Les modules du programme pour les cours CALM et U-Class ont été créés en cahiers de travail, que les cliniciens et les gestionnaires de cas peuvent utiliser individuellement avec leurs clients.

Plaidoyer – Les participants au programme d'emploi ont été d'excellents représentants de leur démographie auprès de différentes organisations.

Participants – Les personnes travaillent, font du bénévolat et reçoivent une éducation supplémentaire. Ils ont accès à des ressources qu'ils ne connaissaient pas auparavant.

Annexe

Un Curriculum Vitae Master du PPE

Non-formaté

BEATRICE PEPPARD¹

OBJECTIF

Établir une carrière à long terme dans une entreprise progressiste où il y a place pour l'apprentissage et la croissance

COMPÉTENCES ET APTITUDES

Travail d'Équipe	Attention aux détails
Communication	Service à la Clientèle
Expérience de Cuisine	Ponctuelle et Fiable
Souplesse	Suite Microsoft Office

Expérience Professionnelle et du Travail Bénévole

Juin – Novembre, 2018, Programme d'Emploi Calgary, Alberta

Membre Conseiller

- Travailler en équipe pour examiner le programme d'emploi Alex
- Offrir des conseils et d'orientation pour le programme
- Partager les pratiques exemplaires pour promouvoir le fonctionnement efficace du programme

Représentante

- Planifier une activité d'orientation pour les nouveaux candidats du Programme d'Emploi
- Organisatrice et représentante d'un kiosque pendant l'Orientation
- Promouvoir des activités éducatives
- Soutenir les participants potentiels au Programme d'Emploi en partageant et en enseignant des outils pour réussir dans le programme

Achèvements

- Orienter la création et les opérations pertinentes du programme d'Emploi d'Alex

Juillet - November 2018, Sonshine Calgary, Alberta

Bénévole à l'Envoi Postal

- Travailler en équipe pour assembler des documents pour un envoi postal de gala de bienfaisance et l'appel de dons pour les Fêtes.
- Contrôle des documents – s'assurer que chaque article de courrier a été rempli correctement et capacité de s'ajuster et de communiquer lorsque les niveaux d'approvisionnement d'un document étaient faibles

Travailleuse de Nettoyage

- Nettoyer la cuisine, y compris vider et laver tous les placards
- Utiliser l'Équipement de Protection Individuelle (En Anglais PPE) pour éliminer les meubles et les draps souillés
- Nettoyer la salle de bain, la chambre et le salon

¹ Beatrice est une participante fictive du PPE.

- Mettre l'appartement en scène pour inviter les nouveaux locataires et accrocher des œuvres d'art et faire les lits

Achèvements

- Accomplir l'envoi de 750 articles en deux heures pour un merveilleux organisme qui vient en aide aux femmes dans le besoin
- Préparer l'appartement pour être prêt à emménager pour une famille dans le besoin

Aout 2018 – Novembre 2018

TELUS Spark

Calgary, Alberta

Nettoyeuse de Bloc

- Frotter à la main les blocs de mousse avec du savon désinfectant
- S'assurer que les blocs étaient présentables pour le public en les rinçant et en les empilant pour les sécher.
- Assurer une place de travail propre et bien rangée
- Assurer un endroit sûr et bien rangé pour que les autres membres du personnel puissent entrer et sortir
- Participer à une visite de l'établissement

Présenter le Montage et le Démontage

- Créer un affichage enrichi pour l'événement Shocktober
- Attention aux détails et à la motricité fine pour appuyer la création d'une installation permanente dans une galerie
- S'assurer de respecter les procédures de sécurité pendant le démantèlement des expositions saisonnières

Achèvements

- Travailler en équipe pour nettoyer deux bacs de blocs en un après-midi
- Avoir le commentaire du coordinateur des bénévoles comme: «l'un des meilleurs groupes corporatifs que nous avons eu depuis longtemps»

Juin – Octobre 2018,

Community Kitchen

Calgary, Alberta

Assistante de Cuisine

- Travailler directement avec le gestionnaire de cuisine sur plusieurs programmes alimentaires
- Travailler sur les programmes depuis l'étape de la planification jusqu'au nettoyage
- Assurer un environnement propre et salubre pour le personnel et les clients
- Effectuer des tâches de nettoyage hebdomadaires
- Utiliser de solides compétences en communication pour assurer un flux de travail cohérent pour une équipe de 7 personnes
- Apprentissage rapide et efficace de nouvelles compétences de cuisine pertinentes à cet emploi
- Planifier les futurs menus

Achèvements

- Soutenir le lancement en douceur du "Morning Café" en planifiant, en commercialisant et en offrant une expérience positive à plus de 10 clients
- Soutenir un barbecue d'équipe de plus de 50 clients

Juin – Novembre 2018,

Drop-In Furniture Centre

Calgary, Alberta

Travailleuse

- Trier et plier les vêtements donnés
- Organiser et exposer les articles d'hygiène donnés
- Travailler en équipe pour déplacer de gros meubles

Jun 2018 Fort Calgary Calgary, Alberta

En charge de Sondage – Walk of Reconciliation (Marche de la réconciliation)

- Travailler en équipe pour remplir les sondages postérieurs à l'événement "Walk of Reconciliation"
- Approcher les invités avec calme et convivialité
- Prendre des notes précises et cohérentes sur les réponses des invités

Achèvements

- Travailler au sein d'une équipe qui a réussi à convaincre et à sonder le tiers des participants à l'événement
- Soutenir le développement de "Walk of Reconciliation" de Calgary

ÉDUCATION & CERTIFICATS

12 Février 2018 Services de Santé de l'Alberta Calgary Alberta
Manipulation Sécuritaire des Aliments

4 Juin 2018 Ambulance de St. John Calgary Alberta
Premiers Soins d'Urgence RCP-A

12 Juin 2018 Safe and Sound (Sain et Sauf) Winnipeg, Manitoba
WHMIS (Système d'Information sur les Matières Dangereuses utilisées au Travail) – 2015 GHS

18 Juin 2018 Achieve Centre Calgary Alberta
Compétences de Service à la Clientèle

27 Juin 2018 Achieve Centre Calgary Alberta
Communication Positive

5 Juillet 2018 AGLC Calgary Alberta
ProServe Formation de Personnel de Liqueur

Sujets des Cours et Activités de Formation

U-Class

- Consolidation d'Équipe
- Styles d'Apprentissage
- Définition des Objectifs & Tableau de Figure
- Règles de Classe
- Values Inventory (Inventaire de Valeurs)
- Compétences Polyvalentes, Compétences Polyvalentes de "bottle picker"
- Interest Inventory (Inventaire d'Intérêt)
- Les neuf Compétences Essentielles
- Personality Inventory (Inventaire de Personnalité)
- Emplois qui correspondent à votre personnalité, intérêt, compétences et valeurs
- Plan de Travail

Maitrise de Curriculum Vitae et d'Entrevue

- Elevator Pitch
- Curriculum Vitae
- Lettre de Présentation
- Comment demander une référence
- Questions d'Entrevue
- Étiquette d'Entrevue
- Rester Positif

Entrevues Simulées

- Plusieurs employeurs viennent discuter de leur style d'embauche et poser des questions d'entrevue au groupe
- Entrevue Simulée Précipitée

CALM

- Règles de Classe
- Compteur de Colère
- Identifier les Indices de Colère en Milieu de Travail
- Résolution Paisible de Conflits
- Résolution de Problème en Équipe
- Suivi du Temps
- Temps de Blocage
- Planification
- Les habitudes d'Amélioration du Temps
- Auto-Soin
- La Communication de Milieu de Travail
- Dire Non
- Écouter versus Entendre
- La Communication Descriptive
- Les Environnements de la Communication Productive
- La Clarification des Questions
- Que cherchent les employeurs
- Les Escroqueries d'Emploi
- La Positivité au Travail (Cahier de ALIS)
- Les Valeurs d'Attitudes
- Se préparer aux Entrevues et à la réintégration aux Effectifs

Informatique Niveau Intermédiaire

- Principes de Base d'Internet / Histoire
- Google Drive
- Téléchargement de Fichiers
- Google Slides (Les Dispositives Google)
- Google Search (Recherche Google)
- Créer un Budget

- Comparaison des Coûts
- Curriculum Vitae
- Recherche d'Emploi
- LinkedIn
- Sécurité de l'Internet
- Plans de Téléphone
- Terminologie d'Informatique

Remerciement

Merci à tous ceux qui ont contribué à la création et au succès du PPE.

- Les Participants
- Les Spécialistes et Facilitateuses d'Emploi: Giselle et Janice
- Berniece et le Personnel de "Bow Valley College"
- Cristina et le Personnel de "the Calgary John Howard Society"
- Bill Campbell
- Ramiro et le Personnel de "Workday"
- Terri de "Calgary Learns"
- Le Personnel d'Alex
- Les organismes qui nous ont accueillis pour notre expérience de travail bénévole: ComuniTree Kitchen, Sonshine, TELUS Spark, DI Warehouse, Fort Calgary, and Clothes up and Personal
- Les organismes et les personnes qui ont participé aux entrevues simulées: Shaw, Synergie Hunt International, People Ready, Mr. Campbell, Good Food Box, Mr. Youens, Green Events Services
- Les Solutions Novatrices de la Stratégie des Partenariats de Lutte contre l'itinérance du Gouvernement du Canada
- Et tous les partenaires silencieux au long du chemin

Les opinions et les interprétations dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent nécessairement pas celles du Gouvernement du Canada.

