



Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement supérieur

Un organisme du gouvernement de l'Ontario

Formation de préposé·e aux services de soutien à la personne en Ontario : Tendances, défis et stratégies pour répondre à la demande du marché du travail

Miha Isik, Jinisha Patel et
Ryan Tishcoff

Publié par le :

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur
88, Queens Quay Ouest, bureau 2500
Toronto, ON, M5J 0B8, Canada

Téléphone : 416 212-3893 | Télécopieur : 416 212-3899

Site Web : www.heqco.ca | **Courriel :** info@heqco.ca

Citer ce document comme suit :

Nom de famille de l'auteur, Initiale. (Année) Titre de l'article. Ville : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

Remerciements

Nous remercions nos collègues du ministère des Soins de longue durée, du ministère de la Santé, de Santé Ontario, du ministère des Collèges, des Universités, de l'Excellence en recherche et de la Sécurité, ainsi que de l'Ontario Association of Adult and Continuing Education School Board Administrators, qui nous ont tous aidés à orienter cette recherche et à mieux comprendre le paysage des soins de santé et des PSSP de l'Ontario. Nous tenons également à remercier les personnes interrogées pour le temps qu'elles nous ont accordé et les points de vue uniques qu'elles ont partagés et qui ont rendu ce travail possible.



Les opinions exprimées dans le présent document de recherche sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement les vues ni les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou d'autres organismes ou organisations ayant offert leur soutien, financier ou autre, dans le cadre de ce projet. © Imprimeur du Roi pour l'Ontario, 2026.



Table des matières

Contexte	6
Questions de recherche et méthodologie	9
Constatations	10
Les défis de la formation des PSSP et les possibilités de renforcer le secteur	16
Conclusion	19
Références	21



Liste des figures

Figure 1 <i>Candidats annuels de l'OCAS aux programmes de SSP, par région, de 2015-2016 à 2022-2023</i>	11
Figure 2 <i>Effectifs du programme de SSP dans les collèges publics de l'Ontario, par statut de l'étudiant·e, 2015-2016 à 2022-2023</i>	13
Figure 3 <i>Taux annuels d'obtention du diplôme du programme de SSP, par statut de l'étudiant·e et année universitaire d'admission, 2012-2013 à 2021-2022</i>	14



L'Ontario connaît une demande de plus en plus pressante de préposé·e aux services de soutien à la personne (PSSP) - des professionnels de la santé qui aident les personnes âgées, les personnes handicapées et d'autres populations vulnérables dans les maisons de soins de longue durée (SLD), les hôpitaux et d'autres établissements de soins de santé. Selon les estimations, d'ici 2032, la province aura besoin d'au moins 50 000 PSSP supplémentaires pour répondre aux besoins croissants d'une population vieillissante (Jones, 2024). Le champ d'action des PSSP s'est également modifié au cours des dernières années : Certains PSSP peuvent désormais effectuer des tâches traditionnellement dévolues au personnel infirmier autorisé et au personnel infirmier auxiliaire autorisé, telles que l'administration de médicaments et l'assistance aux exercices thérapeutiques (Anderson College, 2025; Saari et coll., 2018). Ces responsabilités élargies ajoutent une complexité supplémentaire à un travail déjà difficile, dans lequel les préoccupations relatives à la sécurité, à la rémunération, au respect des collègues et à la nature physique du travail peuvent conduire à des taux d'attrition élevés (Dragicevic et coll., 2025). Face à ces défis, les ministères, les employeurs du secteur de la santé et les établissements d'enseignement de l'Ontario devront coordonner leurs efforts pour garantir un nombre suffisant, bien formé et constant de PSSP.

Ce rapport explore une partie de cette équation : Programmes de certificat pour les PSSP offerts par les collèges subventionnés par l'État et les établissements autochtones de l'Ontario.¹ Ces programmes constituent un important vivier de diplômé·es comme PSSP dans la province. Il est essentiel de veiller à ce qu'ils fonctionnent bien et qu'ils touchent le plus grand nombre d'étudiant·es possible pour répondre à la demande constante de PSSP. Bien que ces programmes ne puissent pas toujours répondre aux préoccupations de nombreux PSSP sur le lieu de travail, ils peuvent aider à préparer les diplômé·es à faire face à certains de ces défis. Plus important encore, ils peuvent renforcer leur capacité à fournir un flux régulier de jeunes diplômé·es pour contrebalancer les taux d'attrition. Le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) a analysé les données relatives aux demandes, aux inscriptions et à l'obtention des diplômes et a mené des entretiens avec le personnel du programme afin d'identifier les principaux défis et opportunités.

¹ Les conseils scolaires et les écoles professionnelles privées proposent également un enseignement et une formation de PSSP. Nous fournissons des informations sur ces programmes dans la section « Contexte » ci-dessous.



Nos conclusions mettent en évidence des programmes de SSP qui fonctionnent efficacement, mais dont l'impact pourrait être renforcé grâce à des investissements stratégiques et à la collaboration des parties prenantes. La participation a augmenté ces dernières années et les incitations financières du gouvernement ont suscité l'intérêt des candidat·es plus âgé·es et des professionnel·les de la santé en activité. Les établissements d'enseignement supérieur, confrontés à des contraintes financières et de ressources humaines, ont donné la priorité à des stratégies innovantes visant à assurer la transition des étudiant·es vers un travail en tant que PSSP après l'obtention de leur diplôme. Le gouvernement peut soutenir ces efforts en continuant à investir dans les mesures d'incitation et les coûts de fonctionnement des programmes. Les établissements peuvent partager leurs bonnes pratiques et privilégier les relations avec les établissements de santé locaux dont les étudiant·es dépendent pour les possibilités d'apprentissage par l'expérience.

Contexte

L'Ontario dispose d'un paysage complexe en matière de formation des PSSP, avec plusieurs acteurs publics et privés. Il est important de comprendre comment ces groupes fonctionnent et interagissent lorsque l'on envisage d'élaborer une politique pour cet espace.

Prestataires de formation de PSSP

Les programmes de SSP sont proposés par quatre prestataires de services éducatifs : les collèges subventionnés par l'État, les établissements autochtones, les collèges privés d'enseignement professionnel (CPEP)² et les conseils scolaires publics. Chaque prestataire propose un mélange de théorie et de possibilités d'apprentissage pratique. Les programmes comprennent environ 400 heures de théorie en classe et 300 heures de stages cliniques (Humber Polytechnic, n.d.-a ; National Association of Career Colleges, n.d. ; Ontario Association of Adult and Continuing Education School Board

² Le gouvernement de l'Ontario désigne ces établissements sous le nom de « collège d'enseignement professionnel ». Par souci de clarté, et parce qu'ils ne bénéficient pas d'un financement ni d'une aide publics, nous utilisons dans ce rapport l'expression « collège privé d'enseignement professionnel » (CPEP).



Administrators, n.d.). Au cours de leur stage, les étudiant·es travaillent dans divers environnements de soins de santé et accomplissent des tâches essentielles de PSSP sous la supervision d'un·e mentor, un·e praticien·ne expérimenté·e qui leur dispense une formation et leur offre un encadrement. Tous les parcours pour devenir PSSP, à l'exception des programmes des conseils scolaires, sont sanctionnés par un certificat d'études collégiales de l'Ontario.³ Avec ce titre, les diplômé·es peuvent travailler en tant que PSSP et poursuivre leur formation dans le domaine de la santé (par exemple, un titre d'infirmier·ère auxiliaire).

Si le contenu et les résultats éducatifs sont similaires d'un fournisseur de programmes de SSP, le format d'enseignement et d'autres détails peuvent varier. Dans les CPEP, les programmes peuvent être aussi courts que cinq mois et les frais de scolarité, non réglementés par la province, se situent généralement entre 6 000 et 9 000 dollars (Higher Education Strategy Associates, 2022). Les programmes de SSP offerts par les collèges publics de l'Ontario durent généralement de six à huit mois et les frais de scolarité s'élèvent à environ 5 000 dollars. Les établissements autochtones s'associent aux collèges publics voisins pour proposer des programmes de SSP; leur durée et leurs coûts sont similaires à ceux des collèges publics. Les conseils scolaires publics proposent des programmes de SSP sans frais pour les étudiant·es. Ils sont dispensés par les services d'éducation des adultes et durent entre cinq et huit mois, selon le lieu.

Assurance qualité et financement

Plusieurs organismes gouvernementaux et non gouvernementaux veillent à l'assurance de la qualité et financent la formation de PSSP en Ontario. Le ministère des Collèges et Universités, de l'Excellence en recherche et de la Sécurité (MCUERS) fournit des fonds de fonctionnement aux collèges publics et aux établissements autochtones, ce qui permet de couvrir les coûts des programmes. Il fixe également des normes pour tous les programmes de SSP, y compris ceux offerts par les conseils scolaires et les CPEP (Gouvernement de l'Ontario, 2022). Les programmes des conseils scolaires sont supervisés par MCUERS en partenariat avec le ministère de l'Éducation. L'Ontario Association of Adult and Continuing Education School Board Administrators (CESBA)

³ Au lieu d'un certificat d'études collégiales de l'Ontario, les conseils scolaires décernent un certificat de programme de formation de l'Ontario à l'issue du programme. Ce titre est soumis à la même norme du ministère des Collèges et Universités, de l'Excellence en recherche et de la Sécurité que celle qui s'applique aux programmes de certificat d'études collégiales.



joue un rôle clé dans la formation des PSSP continue dans les conseils scolaires, en s'associant avec les ministères pour soutenir les programmes dans 60 conseils scolaires de la province.

Ces dernières années, le gouvernement provincial a mis en place plusieurs programmes d'incitation visant à stimuler l'inscription et le maintien dans le programme de SSP (Gouvernement de l'Ontario, 2025). Ces initiatives, coordonnées et financées par le MCUERS, le ministère de la Santé et le ministère des Soins de longue durée (MSLD), ont permis d'offrir une aide à la scolarité, de compléter les allocations de placement clinique et d'encourager les employés des SLD (tels que les aides-soignants et le personnel administratif) à se former en tant que travailleurs sociaux, notamment par le biais du programme accéléré Learn and Earn (Humber Polytechnic, n.d.-b). Le MSLD fournit également des fonds pour soutenir et développer les classes vivantes, un nouveau modèle de prestation dans lequel les étudiant·es suivent l'intégralité de leur programme de formation dans un foyer de SLD (Gouvernement de l'Ontario, 2024a ; Fleming College, n.d.).

Actuellement, les étudiant·es pour devenir PSSP peuvent recevoir une allocation allant jusqu'à 5 440 dollars pendant leur stage clinique dans un foyer de soins de longue durée ou un établissement de soins communautaires (Santé Ontario, 2025). En outre, certaines initiatives offrent un financement aux jeunes diplômé·es de PSSP. Les PSSP qui s'engagent pour douze mois dans une maison de retraite, par exemple, peuvent bénéficier d'une prime de recrutement de 10 000 dollars, ainsi que d'une prime de réinstallation supplémentaire de 10 000 dollars en s'installant dans une communauté rurale, éloignée ou nordique située à au moins 100 km de leur résidence principale. En 2021, le gouvernement de l'Ontario a mis en place le Programme accéléré de formation en SSP, qui prévoit la gratuité des frais de scolarité et des allocations de placement clinique pour les étudiant·es inscrit·es à des programmes de formation accélérée pour les PSSP d'une durée de six mois (gouvernement de l'Ontario, 2021b). Cette initiative, destinée à remédier à la pénurie de main-d'œuvre pendant la campagne COVID-19, n'est plus en place.

Réglementation et conditions de travail des PSSP

Contrairement à d'autres professions de santé, les PSSP ne sont pas régis par un organisme de réglementation qui fixe des normes en matière d'autorisation d'exercer, de conduite des employeurs et de protection du public. Ces dernières années, bon



nombre de PSSP ont quitté ou envisagé de quitter leur poste en raison de l'anxiété, du stress et de l'épuisement professionnel (Dragicevic et coll., 2025). Les PSSP ont également un potentiel de rémunération relativement faible, avec des revenus annuels d'environ 35 000 dollars (Statistique Canada, 2025 ; Gouvernement du Canada, 2024). Ces facteurs peuvent contribuer aux pénuries actuelles de personnel de service public (Ireton, 2021). Le gouvernement de l'Ontario a pris des mesures pour résoudre ces problèmes en créant l'Office de surveillance des fournisseurs de soins de santé et de soutien (OSFSSS) afin de promouvoir des normes élevées et des soins de qualité dans la profession de PSSP. Actuellement, l'adhésion à l'OSFSSS est volontaire et accessible aux diplômé·es du programme de SSP. En octobre 2025, l'organisme de réglementation comptait environ 6 100 membres, bien que l'Ontario compte plus de 100 000 PSSP autorisé·es à s'inscrire (Gouvernement de l'Ontario, 2024b ; HSCPOA, 2025).

Questions de recherche et méthodologie

Ce rapport explore la filière de l'enseignement postsecondaire public de l'Ontario pour la préparation des diplômé·es de l'enseignement postsecondaire. Il s'appuie sur les questions de recherche suivantes :

1. Comment les tendances en matière de demandes, d'inscriptions et d'obtention de diplômes pour les programmes de SSP dans les collèges publics et les établissements autochtones ont-elles évolué au fil du temps?⁴
2. Quels sont les défis qui façonnent la prestation des programmes de SSP dans les collèges publics et les établissements autochtones de l'Ontario?
 - a. Comment les gouvernements et les établissements peuvent-ils relever ces défis?

Le COQES a analysé les données relatives aux demandes d'admission au programme de SSP du Service d'admission des collèges de l'Ontario (OCAS), ainsi que les données relatives à l'inscription et à l'obtention du diplôme tirées du MCUERS. Les

⁴ Nous avons examiné les données relatives aux demandes et aux inscriptions de 2015-2016 à 2022-2023, ainsi que les données relatives à l'obtention des diplômes de 2012-2013 à 2021-2022.



données ont été classées par établissement, région, genre, type d'inscription, statut de l'étudiant·e et type d'entrée (directe ou non). Les données ont été analysées à l'aide de STATA et visualisées à l'aide de tableaux interactifs. Le MCUERS a également fourni des données sur le nombre d'inscriptions et de diplômé·es dans les établissements autochtones de 2018-2019 à 2023-2024.

Nous avons également mené neuf entretiens semi-structurés avec 17 membres du personnel (doyen·nes, doyen·nes associé·es, directeur·rices, coordinateur·rices/gestionnaires de programmes, instructeur·rices), représentant des collèges publics, des établissements autochtones et des CPEP. Les questions posées lors des entretiens portaient sur la structure du programme, les principaux défis, les changements récents et prévus en matière d'enseignement, l'utilisation des ressources et les possibilités de collaboration dans le domaine de la formation SSP. Les notes d'entretien ont été codées par thème à l'aide du logiciel NVivo.

Constatations

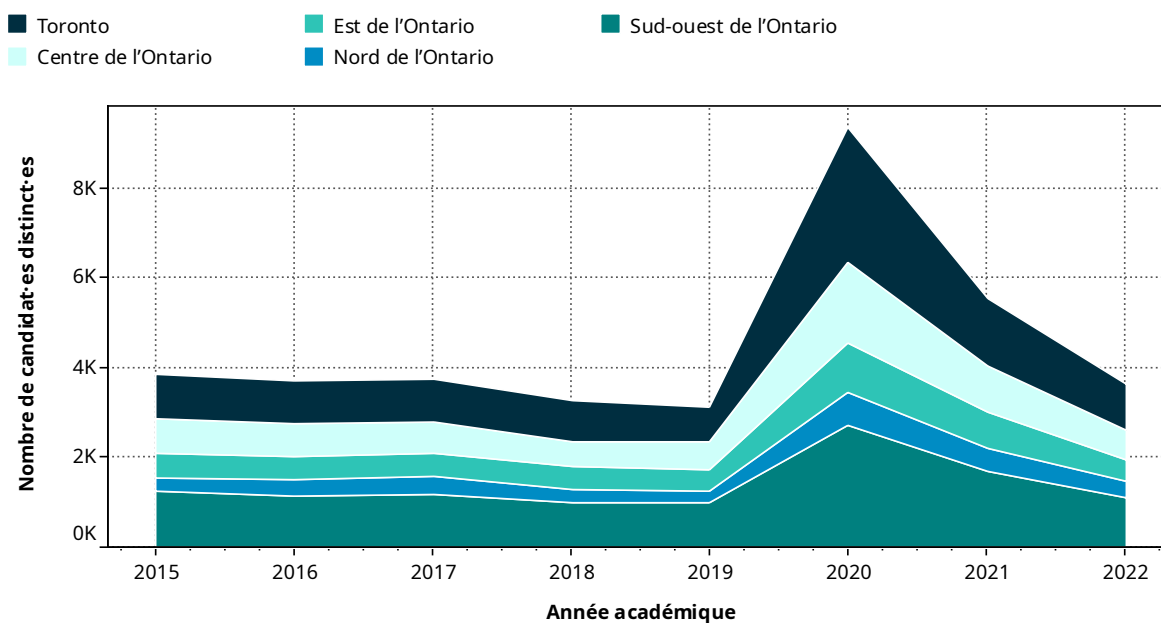
Tendances en matière de demandes, d'inscriptions et de diplômes pour les programmes de certificat de SSP.

Les demandes d'inscription aux programmes de SSP dans les collèges publics ont fluctué entre 2015-2016 et 2022-2023. Les données de l'OCAS montrent qu'après une période de déclin progressif (22 % de 2015-2016 à 2019-2020), les demandes ont augmenté de 199 % en 2020-2021 (3 154 à 9 423) (figure 1). Cela correspond à la pandémie de COVID-19, lorsque la province a connu une plus forte demande de travailleurs sociaux et que le gouvernement a mis en place des mesures incitatives pour accroître l'intérêt pour les programmes de SSP (Université métropolitaine de Toronto, 2022). Les collèges de Toronto ont connu la plus forte augmentation de demandes en 2020-2021, bien que d'autres régions aient également connu des augmentations. Certaines régions de la figure 1 abritent plusieurs collèges, tandis que d'autres n'en abritent qu'un seul. Les demandes dans l'ensemble de la province ont commencé à diminuer en 2021-2022 et se sont rapprochées des niveaux prépandémiques au cours des années suivantes.



Figure 1

Candidats annuels de l'OCAS aux programmes de SSP, par région, de 2015-2016 à 2022-2023



Source : Données sur les candidat·es de l'OCAS, 2024. Les valeurs des cellules dont l'effectif est inférieur à 3 ont été supprimées.

Remarque : Ce visuel affiche toutes les personnes qui ont postulé à au moins un programme de SSP via l'OCAS. La région est une variable dérivée qui applique la classification des régions économiques de Statistique Canada à l'emplacement physique des collèges et à leurs zones de recrutement. À l'exception de Toronto, les catégories régionales combinent des régions économiques adjacentes, de sorte que chaque catégorie contient plus d'un établissement. Les régions représentées sur ce visuel correspondent aux régions économiques suivantes de Statistique Canada : Sud-ouest de l'Ontario = Windsor-Sarnia, London, Hamilton-Péninsule du Niagara ; centre de l'Ontario = Kitchener-Waterloo-Barrie, Muskoka-Kawartha ; est de l'Ontario = Kingston-Pembroke, Ottawa ; nord de l'Ontario = nord-ouest de l'Ontario, nord-est de l'Ontario.

Les caractéristiques démographiques des demandeurs d'asile ont également évolué au cours de la pandémie de COVID-19. En 2020-2021, les demandes d'admission aux programmes de SSP émanant de groupes plus âgés ont augmenté de manière substantielle. Les candidat·es âgé·es de 25 à 34 ans représentaient 28 % du total des demandes cette année-là, contre 19 % l'année précédente ; les candidat·es âgé·es de 35 à 44 ans représentaient 13 %, contre 6 % ; et les candidat·es âgé·es de 45 à 54 ans représentaient 7 %, contre 2 %. À l'inverse, les candidat·es âgé·es de 16 à 24 ans représentaient une proportion plus faible de l'ensemble du vivier, passant de 72 % en 2019-20 à 51 % en 2020-2021. Ces changements correspondent à une augmentation des candidatures non directes (provenant de candidat·es qui ne postulent pas



directement à partir de l'école secondaire, souvent plus âgé·es avec une certaine expérience professionnelle) : de 2015-2016 à 2019-2020, ce groupe comprenait environ 75 % du total des candidatures et est passé à 90 % en 2020-2021.

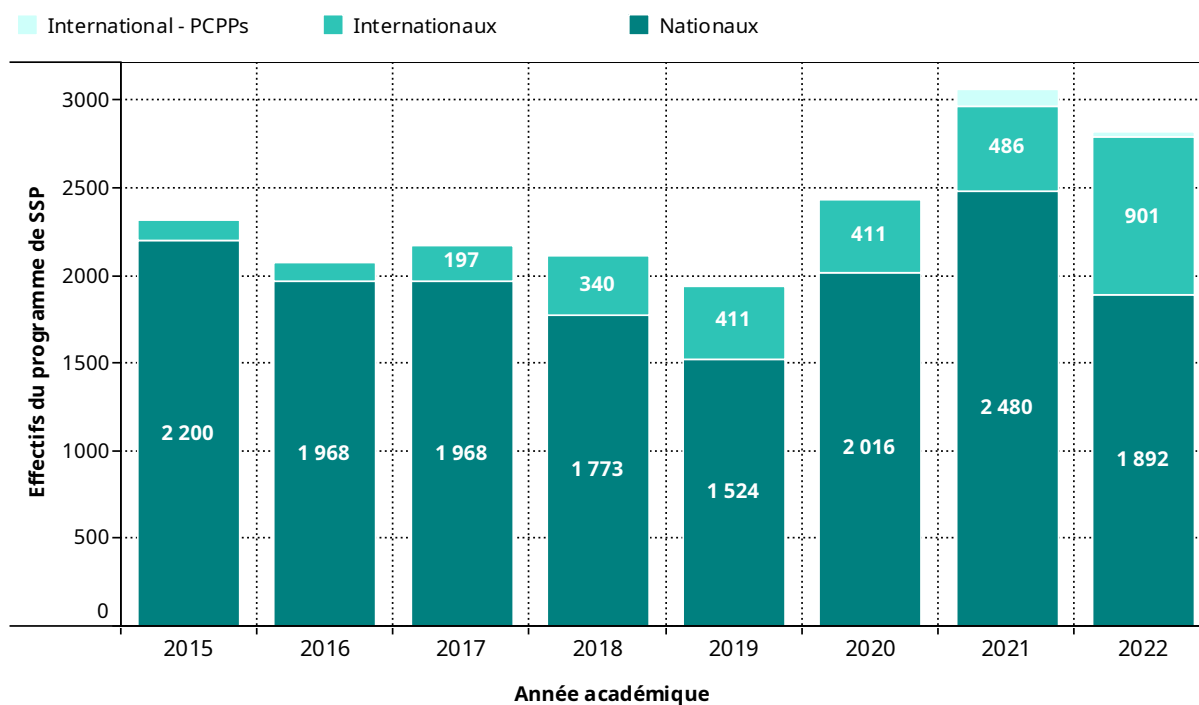
Les personnes interrogées ont expliqué pourquoi les programmes de SSP attirent souvent des candidat·es indirect·es, ce qui permet de comprendre les tendances démographiques des candidat·es. Par exemple, plusieurs personnes interrogées ont estimé que les incitations et les aides financières avaient été particulièrement efficaces pour attirer les étudiant·es qui devaient concilier leurs études avec leurs obligations familiales, professionnelles et financières. On nous a également dit que le fait d'offrir des voies d'avancement claires (de PSSP à infirmier·ère auxiliaire, par exemple) contribuait à stimuler les candidatures, les inscriptions et le maintien des effectifs. Ces modèles contribuent à positionner les programmes de SSP non seulement comme des points d'entrée sur le marché du travail, mais aussi comme faisant partie d'un ensemble plus large d'opportunités de développement professionnel.

Les tendances en matière d'inscription aux programmes de SSP reflètent les tendances en matière de demande d'emploi. Les données du MCUERS montrent des fluctuations annuelles des inscriptions totales, nationales et internationales entre 2015-2016 et 2022-2023 (Figure 2). Après une période de déclin progressif (16 % de 2015-2016 à 2019-2020), le nombre total d'inscriptions a augmenté de 25 % en 2020-2021, y compris une augmentation de 32 % des inscriptions nationales. En 2022-2023, les inscriptions nationales ont chuté de 24 %, revenant ainsi aux niveaux d'avant la pandémie. Il est à noter que le nombre d'inscriptions nationales dans les programmes de SSP s'aligne sur le nombre d'inscriptions nationales dans les collèges publics de l'Ontario, qui a diminué régulièrement pendant la majeure partie de la dernière décennie (COQES, 2025a). Le fait que les programmes de SSP aient brièvement réussi à briser cette tendance suggère que la formation de PSSP pourrait susciter un plus grand intérêt au niveau national si elle bénéficiait d'une bonne combinaison de visibilité, d'urgence et de soutien financier.



Figure 2

Effectifs du programme de SSP dans les collèges publics de l'Ontario, par statut de l'étudiant·e,⁵ 2015-2016 à 2022-2023



Source : MCUERS, Environnement analytique de l'enseignement supérieur, 2024. Les valeurs des cellules dont l'effectif est inférieur à 3 ont été supprimées.

Remarque : « International - Partenariats entre les collèges publics et le secteur privé » indique les étudiant·es qui ont fréquenté un collège public de l'Ontario dans le cadre d'un partenariat public-privé. Ce partenariat est un accord contractuel entre un collège public d'arts appliqués et de technologie et une tierce partie pour la prestation, par la tierce partie, de programmes collégiaux menant à un diplôme d'études collégiales de l'Ontario (MCUERS, 2019). Un seul établissement a inscrit des étudiant·es du programme de SSP sur son campus du partenariat entre les collèges publics et le secteur privé; avant 2021, ces inscriptions étaient incluses dans le nombre total d'étudiant·es internationaux plutôt que d'être déclarées séparément.

Ces dernières années, le nombre d'étudiant·es internationaux inscrit·es dans les programmes de SSP a considérablement augmenté. En 2015-2016, les étudiant·es internationaux représentaient 4,8 % du total des inscriptions; d'ici 2021-2022, ce pourcentage sera passé à 31,9 % (de 111 à 901) (figure 2). Les étudiant·es internationaux sont également plus nombreux à obtenir un diplôme : Parmi ceux qui ont

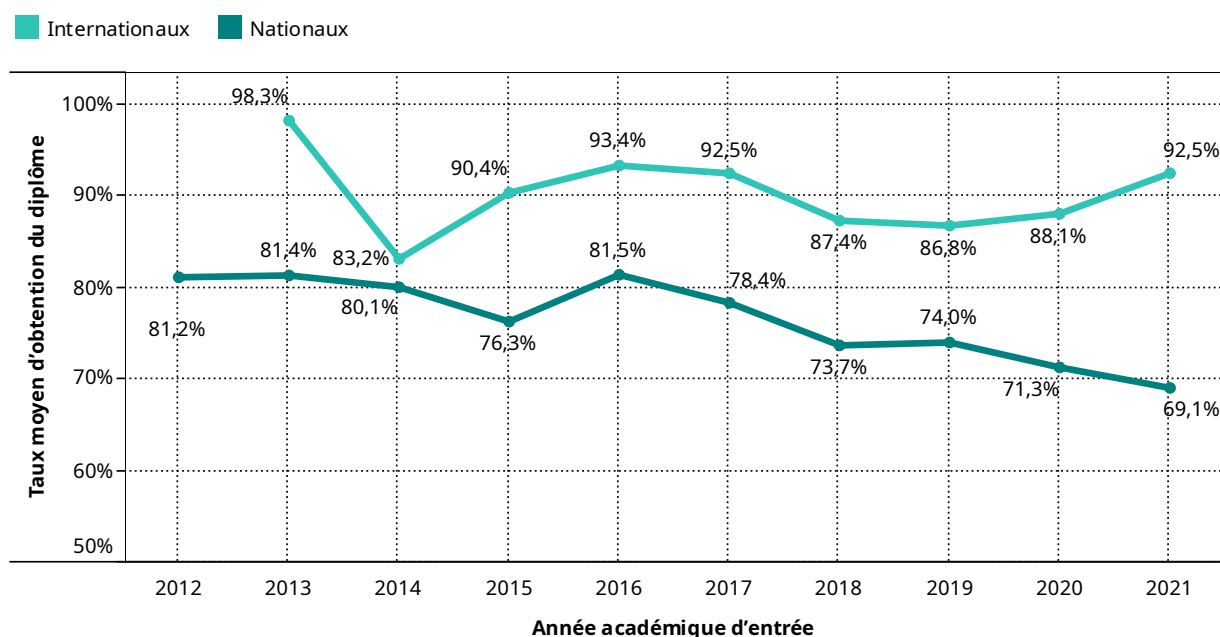
⁵ Cette figure ne comprend pas les étudiant·es inscrit·es dans les programmes de SSP dans les établissements autochtones.



commencé leur programme en 2021-2022, 93 % des étudiant·es internationaux ont obtenu leur diplôme, contre seulement 69 % des étudiant·es nationaux (figure 3). Les étudiant·es nationaux et internationaux du programme de SSP ont des taux d'obtention de diplôme élevés par rapport à leurs pairs dans tous les programmes de certificat (COQES, 2025b). Pendant la majeure partie des années 2010, les taux d'obtention de diplômes nationaux pour les programmes de certificat ont oscillé autour d'un peu plus de 60 %, tandis que les taux internationaux étaient d'environ 73 %.

Figure 3

Taux annuels d'obtention du diplôme du programme de SSP, par statut de l'étudiant·e et année universitaire d'admission, 2012-2013 à 2021-2022



Source : MCUERS, Environnement analytique de l'enseignement supérieur, 2024. Les valeurs des cellules dont l'effectif est inférieur à 3 ont été supprimées.

Remarque : Le taux d'obtention du diplôme est calculé comme la proportion d'une cohorte entrante qui a obtenu son diplôme dans les 200 % de la durée du programme. Dans le cas des programmes de certificat de SSP, qui durent généralement un an, le taux d'obtention du diplôme est calculé sur deux ans à partir de l'année d'entrée. L'axe X indique l'année académique d'entrée pour une cohorte donnée, et le taux indique la proportion de cette cohorte entrante qui a obtenu son diplôme dans les deux ans suivant son entrée (par exemple, le pourcentage de la cohorte entrante de 2012 qui a obtenu son diplôme en 2014).

Les entretiens avec le personnel des programmes de SSP suggèrent des causes sous-jacentes aux tendances en matière d'inscription d'étudiant·es internationaux et d'obtention de diplômes. Les administrateur·rices du programme ont souligné que les étudiant·es internationaux diplômé·es du programme de SSP étaient admissibles à un



permis de travail post-diplôme. D'autres ont indiqué que de nombreux étudiant·es internationaux considèrent les programmes de SSP comme un tremplin vers la résidence permanente, ou comme un point d'entrée vers d'autres professions de santé réglementées, un accès à la main-d'œuvre à court terme ou une recertification pour le personnel infirmier autorisé formé à l'étranger. Ces diplômes sont également classés comme des domaines prioritaires pour l'immigration et l'alignement sur le marché du travail; les personnes interrogées prévoient que, par conséquent, leurs inscriptions internationales resteront élevées dans les années à venir (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2025).

L'intérêt et la participation des étudiant·es autochtones aux programmes de SSP ont également augmenté ces dernières années. Entre 2018-2019 et 2023-2024, le nombre total d'inscriptions aux programmes de PSSP dans les établissements autochtones a presque doublé, passant de 49 à 94.⁶ En outre, dans l'ensemble des établissements publics, le nombre de candidat·es d'origine autochtone est passé de 2 % à 8 % entre 2015-2016 et 2022-2023. Dans les entretiens, les établissements autochtones ont décrit des mesures de soutien globales qui ont contribué à améliorer la rétention et l'obtention de diplômes; ces mesures étaient fondées sur le bien-être holistique et comprenaient des conseiller·ères culturel·les, des rassemblements communautaires et des espaces d'apprentissage enracinés dans la terre, la langue et les récits traditionnels. Toutefois, nous avons également appris que des obstacles systémiques, tels que le manque d'eau courante et les difficultés persistantes à obtenir un accès fiable à l'internet, continuent de rendre difficile le lancement et le maintien des programmes de SSP dans les communautés autochtones.

⁶ Ces établissements ont vu leurs effectifs de diplômés augmenter au cours de la même période, passant de 22 à 56.



Les défis de la formation des PSSP et les possibilités de renforcer le secteur

Limites de la dotation en personnel

Les personnes interrogées ont indiqué que les programmes de SSP sont confrontés à des limitations persistantes en termes de personnel, ce qui peut avoir un effet négatif sur les expériences d'apprentissage des étudiant·es et sur leur préparation à la carrière. Plusieurs établissements ont fait état de difficultés à recruter du personnel de formation qualifié en raison de contraintes financières et de la concurrence sectorielle pour les employé·es qualifié·es. Une personne interrogée a souligné que les programmes de SSP sont en concurrence avec les hôpitaux, les maisons de retraite et d'autres prestataires de soins de santé qui sont également confrontés à des restrictions de personnel. D'autres ont fait remarquer que les enseignant·es à temps partiel concilient souvent leurs responsabilités d'enseignement avec des horaires de travail instables et une faible rémunération dans le cadre de leurs fonctions professionnelles, ce qui peut les amener à chercher un emploi à temps plein ailleurs, d'où une rotation fréquente.

Les établissements ont fait appel à l'innovation et à la créativité pour remédier aux problèmes de personnel. Certains ont adapté les formats de diffusion pour mieux répondre aux besoins, en privilégiant les modèles hybrides (combinant la théorie en ligne avec des laboratoires et des simulations en personne) qui s'adaptent plus facilement à l'emploi du temps des enseignant·es. Un collège public, par exemple, a modifié son emploi du temps pour introduire des périodes de préceptorat condensées sur le modèle des programmes de soins infirmiers. Cette approche a permis d'adapter leur semestre de 14 semaines en neuf semaines de théorie, suivies de cinq semaines de formation pratique immersive avec un PSSP expérimenté.⁷ Cela a permis de libérer le temps de l'enseignant·e tout en offrant aux étudiant·es une expérience clinique plus concentrée.

⁷ Dans la structure typique d'un programme de SSP, le premier semestre est consacré à l'apprentissage en classe et les étudiant·es effectuent des stages cliniques au cours du second semestre. Dans les modèles adaptés, les étudiant·es effectuent des stages plus concentrés au cours des deux semestres.



Il est particulièrement important de tenir compte des limitations en matière de personnel dans le contexte de l'élargissement de la portée des SSP. Selon les personnes interrogées, les PSSP jouent un rôle de premier plan dans les établissements en sous-effectif et sont appelés à effectuer des tâches traditionnellement dévolues au personnel infirmier, telles que l'administration de médicaments et l'assistance aux procédures médicales (Eastern College, 2024 ; Anderson College, 2025).

Stages cliniques

Les stages cliniques sont une composante obligatoire des programmes de certificat de SSP et sont essentiels pour soutenir la filière des diplômé·es PSSP dans le secteur des soins de santé de l'Ontario. Pourtant, les personnes interrogées ont indiqué que les hôpitaux, les établissements de soins de longue durée et d'autres établissements disposent d'un nombre limité de places et que les programmes de SSP doivent souvent entrer en concurrence les uns avec les autres pour garantir l'accès de leurs étudiant·es. Les programmes de transition, de soins infirmiers et autres programmes de soins de santé dépendent également de ces installations, ce qui complique encore la situation. Des problèmes systémiques plus larges limitent également les possibilités de placement. Certains employeurs hésitent à embaucher des étudiant·es en raison des engagements financiers et de formation supplémentaires qu'ils doivent prendre. Les précepteur·rices ont souvent du mal à concilier leur charge de travail déjà importante avec la responsabilité de superviser les étudiant·es en SSP. Ces obstacles empêchent les étudiant·es de satisfaire aux exigences de leur programme dans les délais impartis et d'acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour réussir leur transition vers un poste de PSSP après l'obtention de leur diplôme.

Les obstacles à l'obtention d'un stage clinique varient d'une région à l'autre. Une personne interrogée a décrit un " afflux » d'étudiant·es en SSP dans la région du Grand Toronto, avec trop d'étudiant·es et une concurrence accrue pour des places limitées. À l'inverse, nous avons entendu dire que les régions nordiques et éloignées ne disposaient pas d'infrastructures de soins de santé suffisantes pour offrir suffisamment de possibilités de placement. Les personnes interrogées ont cité des exemples d'étudiant·es qui devaient s'éloigner de leur communauté pour satisfaire aux exigences cliniques, ce qui en a conduit quelque un·es à abandonner leurs études. Les étudiant·es des établissements autochtones sont confronté·es à des obstacles infrastructurels supplémentaires, notamment des routes non pavées et un accès limité,



voire inexistant, à l'internet à haut débit. Des aides ciblées pour les étudiant·es et les établissements des régions nordiques et éloignées, y compris des efforts pour comprendre et traiter les problèmes systémiques uniques auxquels sont confrontées les communautés autochtones, pourraient contribuer à améliorer l'accès aux stages.

Les personnes interrogées ont fait part de plusieurs idées pour remédier à la pénurie de stages cliniques et encourager une plus grande participation des employeurs et des précepteur·rices. Si beaucoup ont salué l'initiative des « classes vivantes » comme un pas dans la bonne direction, certains ont également estimé qu'une approche basée sur l'incitation pourrait encore améliorer la stabilité du placement. Les employeurs, par exemple, pourraient recevoir une aide financière s'ils acceptaient un groupe d'étudiant·es en SSP une fois par trimestre, ce qui rendrait la disponibilité des stages cliniques plus prévisible et plus durable. Pour alléger la charge de travail des précepteur·rices, un établissement a mis en place une approche progressive dans laquelle les étudiant·es assistent à leur stage avec des enseignant·es au cours de la première semaine et travaillent avec un·e précepteur·rice au cours de la deuxième. Certains ont suggéré que le fait qu'un membre de la faculté soutienne les précepteur·rices dans leurs responsabilités de mentorat au cours des premières semaines pourrait atténuer l'épuisement du personnel. Ces stratégies peuvent alléger le fardeau de l'intégration des prestataires de soins de santé et des précepteur·rices au moment d'accueillir des étudiant·es, ce qui rend les stages plus accessibles pour toutes les parties concernées.

Les partenariats peuvent également jouer un rôle clé dans l'amélioration de l'accès aux stages cliniques. Certains établissements publics ont mis au point un système régional partagé de feuilles de calcul pour coordonner les stages, à la fois entre eux et avec les partenaires cliniques. Les personnes interrogées ont fait remarquer que cet outil permet de planifier, de réduire les allers-retours administratifs et d'éviter une concurrence inutile pour des places limitées. Cela allège également la pression sur les SLD et les hôpitaux en fixant des délais et des attentes plus clairs. Cette approche est bien adaptée aux communautés rurales, nordiques et éloignées, où les possibilités de placement sont plus limitées. Dans les grandes zones urbaines, le succès peut être moindre, simplement en raison du nombre d'acteurs dans le système.

Les possibilités de stage étant limitées, certains établissements se sont appuyés sur des laboratoires de simulation pour s'assurer que les étudiant·es acquièrent des compétences essentielles comme PSSP. Ces laboratoires ont fourni un environnement



d'apprentissage basé sur la pratique où les étudiant·es ont travaillé sur un large éventail de scénarios de soins de santé simulés, les préparant à de futurs stages cliniques et à des rôles de PSSP après l'obtention de leur diplôme. Nous avons entendu que la simulation, bien qu'elle ne soit pas destinée à remplacer les stages cliniques, est un outil nécessaire et pratique pour maintenir le développement des compétences des étudiant·es, en particulier dans les régions où la disponibilité des stages est limitée.

Les personnes interrogées ont toutefois indiqué que le recours aux laboratoires de simulation entraîne des coûts permanents en termes de ressources financières et humaines. Un établissement auquel nous avons parlé avait restructuré son programme en ajoutant des heures de simulation, ce qui l'a obligé à embaucher du personnel supplémentaire et à consacrer du temps à la conception du contenu clinique. D'autres ont indiqué que le contenu des laboratoires de simulation était souvent obsolète. Veiller à ce qu'ils reflètent les environnements modernes des SSP (tels que le domicile, l'hôpital et les établissements de soins de longue durée) prend du temps et dépasse souvent les budgets des programmes de SSP. Une personne interrogée a indiqué, par exemple, que son personnel devait « faire des pieds et des mains » pour exposer les étudiant·es aux lève-personnes Hoyer, une technologie courante dans le travail des PSSP, mais souvent absente des laboratoires de simulation. Au-delà des défis financiers, de nombreux programmes de SSP partagent des espaces de simulation et de laboratoire avec d'autres programmes de santé (tels que les programmes de soins infirmiers, de soins paramédicaux), ce qui crée des conflits d'horaires et oblige à faire des compromis en matière de qualité de la formation.

Conclusion

Les programmes de SSP offerts par les collèges publics et les établissements autochtones joueront un rôle essentiel pour répondre à la demande croissante de PSSP de l'Ontario. Ces programmes ont eu un effet positif et se sont développés ces dernières années, avec des taux d'obtention de diplômes élevés et l'émergence de nouvelles pratiques visant à améliorer l'accès et à renforcer la mise en œuvre des programmes. Pour faire face à l'augmentation rapide de la demande, le gouvernement et les établissements doivent s'efforcer de renforcer les capacités des programmes de SSP afin d'attirer, de former et de faire entrer avec succès les étudiant·es sur le marché du travail. Le rôle du PSSP est physiquement, mentalement et émotionnellement exigeant, et les conditions de travail sont difficiles. Certains de ces problèmes peuvent



être résolu, mais d'autres sont inhérents au travail. Il faut s'attendre à un niveau constant d'attrition, que ce soit parce que les PSSP quittent la profession ou parce qu'ils ou elles progressent dans leur carrière grâce à une formation complémentaire. Dans ce contexte, il est essentiel de s'assurer que les programmes de SSP disposent des ressources nécessaires pour produire un nombre constant de diplômé·es prêt·es à travailler.

En remédiant aux ressources limitées en personnel et au manque de stages cliniques, les établissements pourraient développer davantage leurs programmes et former plus de PSSP sans compromettre la qualité de l'enseignement. La poursuite des investissements gouvernementaux peut soutenir les budgets des programmes et susciter l'intérêt des étudiant·es potentiel·es grâce à des mesures incitatives. Les établissements peuvent échanger leurs bonnes pratiques et privilégier la collaboration avec les prestataires de soins et de santé locaux pour faciliter les possibilités de placement.

Les recherches futures devraient se concentrer sur les voix des étudiant·es des programmes de SSP afin de mieux comprendre leurs motivations, leurs préoccupations et leurs parcours après l'obtention de leur diplôme. En outre, l'examen de la manière dont les contextes régionaux et institutionnels déterminent l'accès peut contribuer à des investissements politiques plus ciblés et plus équitables dans l'ensemble du secteur. Pour répondre à la demande de PSSP, il faudra également relier les stratégies d'éducation à des objectifs plus larges de durabilité de la main-d'œuvre, notamment l'amélioration de l'équité et de la protection des travailleur·ses. Ces efforts reposeront sur la collaboration entre le MCUERS et les ministères et agences gouvernementales qui supervisent les soins de santé dans la province.



Références

Anderson College of Health, Business and Technology (Anderson College). (2025). *Top trends impacting the personal support worker field today*.
<https://www.andersoncollege.com/top-trends-impacting-the-personal-support-worker-field-today/>

Dragicevic, N., Espinosa Alarcon, J., Patalita, A. (2025). *Revaluing personal support work in Canada*. Canadian Standards Association.
<https://www.csagroup.org/article/public-policy/revaluing-personal-support-work-in-canada/?srsId=AfmBOoojnTReQXr2v9phHVdQVcxWeN3gbU3ZtGrCeIXQamfP6FJcoASo>

Eastern College. (2024). *The future of personal support work: Trends to watch in 2024*.
<https://www.easterncollege.ca/blog/the-future-of-personal-support-work-trends-to-watch-in-2024/#:~:text=In%202024%20and%20beyond%2C%20the,of%20healthcare%20professionals%20in%20Canada>

Collège Fleming. (n.d.). *Personal support worker – living classroom stream*.
<https://flemingcollege.ca/programs/personal-support-worker-living-classroom-stream#:~:text=This%20enhanced%20two%2Dsemester%20program,a%20real%2Dworld%20care%20environment>

Gouvernement du Canada. (2024). *Préposé·e aux services d'aide à la personne - aide à domicile en Ontario*. Banque d'emplois.
<https://www.jobbank.gc.ca/marketreport/wages-occupation/24584/ON>

Gouvernement de l'Ontario. (2021 b, 24 février). *L'Ontario investit dans une campagne historique visant à accélérer la formation des préposé·es aux services de soutien à la personne* [Communiqué de presse].
<https://news.ontario.ca/fr/release/60434/lontario-investit-dans-une-campagne-historique-pour-acceler-formation-des-preposes-aux-services-de-soutien-a-la-personne>



Gouvernement de l'Ontario. (2022). Normes pour le programme : Préposée ou préposé aux services de soutien personnel <https://files.ontario.ca/mcu-personal-support-worker-jan2022-41469-fr-2022-03-31.pdf>

Gouvernement de l'Ontario. (2024a, 31 janvier). *L'Ontario forme des milliers de nouveaux membres du personnel de soins de longue durée* [Communiqué de presse]. <https://news.ontario.ca/fr/release/1004135/ontario-forme-des-milliers-de-nouveaux-membres-du-personnel-de-soins-de-longue-duree>

Gouvernement de l'Ontario. (2024 b, 4 juin). L'Ontario aiguille la population vers des soins de santé de grande qualité et plus uniformes [Communiqué de presse]. <https://news.ontario.ca/fr/release/1004671/ontario-aiguille-la-population-vers-des-soins-de-sante-de-grande-qualite-et-plus-uniformes>

Gouvernement de l'Ontario. (2025). Devenez un préposé ou une préposée aux services de soutien à la personne https://www.ontario.ca/fr/page/devenez-un-prepose-ou-une-preposee-aux-services-de-soutien-la-personne?qad_campaignid=22541438107&qad_source=1&qclid=Cj0KCQjwh5vFBhCyARIsAHBx2wzIXB9KrpqABgHpxXE7avF0ZZUCTCg3N11-UxXbhoJqvItjz32Mr8aAq_CEALw_wcB&qclsrc=aw.ds

Health and Supportive Care Providers Oversight Authority. (2025, 22 octobre). *Bulletin électronique de l'OSFSSS (en anglais) : Volume 2 - numéro 5 - octobre 2025*. https://hscpoa.com/wp-content/uploads/2025/10/INFO_EN_HSCPOA_NEWS_OCT_22_2025.pdf

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (2025a). *Quelques statistiques : 2.1 Inscription au collège en Ontario* [Ensemble de données]. <https://heqco.ca/fr/donnees-et-ressources/quelques-statistiques/2-1-inscription-au-college-en-ontario/>

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. (2025 b). *Quelques statistiques : 5.1 Taux d'obtention de diplômes dans les collèges de l'Ontario* [Ensemble de données]. <https://heqco.ca/fr/donnees-et-ressources/quelques-statistiques/5-1-taux-dobtention-de-diplomes-dans-les-colleges-de-lontario/>

Higher Education Strategy Associates. (2022). *Ontario career colleges impact study*. <https://careercollegesontario.ca/wp-content/uploads/2022/11/HESA-Study-.pdf>



Humber Polytechnic. (n.d.-a). *Personal support worker*.

<https://healthsciences.humber.ca/programs/personal-support-worker.html#:~:text=Worker%20Community%20Practice-.Close,power%20and%20other%20success%20stories>

Humber Polytechnic. (n.d.-b). *PSW learn & earn: Learn & earn accelerated program*.

<https://humber.ca/about/innovation/strategic-partnership-hub/faculties-training/psw-learn-earn>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2025). *Travailler au Canada après l'obtention du diplôme* : Au sujet du permis de travail postdiplôme Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail/apres-obtention-diplome/au-sujet.html>

Ireton, J. (10 mai 2021). *Home-care workers say low wages are driving them out of the sector*. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/ottawa/home-care-workers-poorly-paid-shortage-gender-race-issue-1.5953597>

Jones, A. (2024). *Ontario's need for nurses, PSWs to top 33k and 50k by 2032: Document*. The Canadian Press.

https://www.thecanadianpressnews.ca/health/ontarios-need-for-nurses-psws-to-top-33k-and-50k-by-2032-document/article_2998842b-085b-5542-982d-988b6a63d9e3.html

Ministère des Collèges et Universités, de l'Excellence en recherche et de la Sécurité. (2019). *Partenariats entre les collèges publics et le secteur privé : directive exécutoire* du ministre Gouvernement de l'Ontario.

<https://www.ontario.ca/fr/page/partenariats-entre-les-colleges-publics-et-le-secteur-prive-directive-executoire-du-ministre>

National Association of Career Colleges. (n.d.). *Personal support worker*.

<https://nacc.ca/curriculum/personal-support-worker/#:~:text=Assurance%20that%20graduates%20receive%20training,NACC%20Final%20Theory%20Examination%3A>

Ontario Association of Adult and Continuing Education School Board Administrators. (n.d.). *Préposé(e)s aux services de soutien à la personne (PSSP)*



<https://cesba.com/fr/Programmes/preposes-aux-services-de-soutien-a-la-personne-pssp/>

Santé Ontario. (2025). Mesures d'attractivité pour les nouveaux PSSP diplômés dans les secteurs des soins de longue durée et des soins à domicile et en milieu communautaire <https://santeontario.ca/systeme/rhs/financement-pssp>

Saari M., Patterson E., Kelly S. & Tourangeau A.E. (2018). *The evolving role of the personal support worker in home care in Ontario, Canada. Health & Social Care in the Community*, 26(2). 240–249. <https://doi.org/10.1111/hsc.12514>

Statistiques Canada. (2025). *Résultats sur le marché du travail des diplômés des collèges et universités : Outil interactif*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2019031-fra.htm>

Université métropolitaine de Toronto. (2022). *The COVID-19 pandemic and demand for personal support workers*. [Communiqué de presse]. [tps://www.torontomu.ca/diversity/news-events/2022/02/the-covid-19-pandemic-and-demand-for-personal-support-workers/#:~:text=Impact%20of%20the%20COVID%2D19%20Pandemic%20on%20Hiring%20Demand&text=In%20fact%2C%20demand%20for%20PSWs,during%20the%20COVID%2D19%20pandemic](https://www.torontomu.ca/diversity/news-events/2022/02/the-covid-19-pandemic-and-demand-for-personal-support-workers/#:~:text=Impact%20of%20the%20COVID%2D19%20Pandemic%20on%20Hiring%20Demand&text=In%20fact%2C%20demand%20for%20PSWs,during%20the%20COVID%2D19%20pandemic)

