

CONTACT-ALPHA

Bulletin de la Coalition francophone pour l'alphabétisation et la formation de base en Ontario

Les écoles de langue française en Ontario : quel succès!

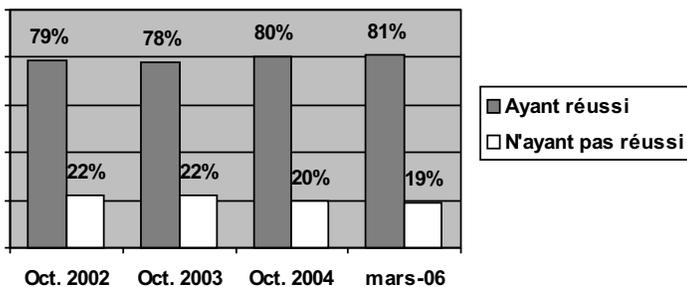
Les élèves franco-ontariens réussissent très bien dans nos écoles. Nous pouvons en être fiers. Ils réussissent aussi bien, sinon mieux, dans les écoles de langue française que dans les écoles de langue anglaise.

À titre d'exemple, en 6^e année, 68 % des élèves des écoles de langue française atteignaient la norme provinciale en lecture, une augmentation de 10 % par rapport à 2002-2003. Dans les écoles de langue anglaise, c'est 64 % des élèves qui ont atteint cette norme, une augmentation de 8 %¹. Le taux d'obtention du diplôme d'études secondaires de l'Ontario (DÉSO) est de 81 % dans les écoles de langue française; il est de 71 % dans les écoles de langue anglaise².

Le *Test provincial de compétences linguistiques* (TPCL) évalue les compétences en lecture et en écriture que les élèves doivent avoir acquises à la fin de la 9^e année (le test est administré aux élèves de 10^e année). En Ontario français, 81 % des élèves admissibles pour la première fois ont réussi les deux composantes du test; en 2002, ce pourcentage était de 79 %. Ces progrès sont en partie dus au financement accru et à l'introduction de programmes novateurs³.

Le système d'éducation de langue française offre une éducation de la plus haute qualité : c'est un message qu'il faut propager auprès des parents franco-ontariens. Ces résultats devraient les inciter à inscrire leurs enfants dans une école de langue française. Ils devraient également contribuer à retenir les enfants dans le système scolaire de langue française.

Taux de réussite, TPCL 2002-2006⁴



¹ Ministère de l'Éducation (2006). Rapport sur les progrès des conseils scolaires de district de l'Ontario. En ligne : <http://www.eduégovéon.ca/fre/bpr/>

² Cantin, A. (24 octobre 2006). « L'histoire à succès de l'école franco-ontarienne », *Le Droit*, p. 15.

³ Office de la qualité et de la responsabilité en éducation (OQRE) (2006). *Faits saillants des résultats provinciaux*. En ligne : http://www.eqao.com/pdf_f/06/06P029f.pdf

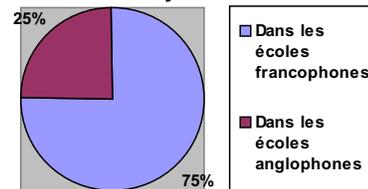
⁴ *Ibid.*

Beaucoup de jeunes franco-ontariens étudient... dans des écoles de langue anglaise

Saviez-vous que 120 000 jeunes franco-ontariens ont droit à un enseignement en français en Ontario? Or, seulement 90 000 d'entre eux en profitent. Cela signifie qu'un de ces jeunes sur quatre étudie en anglais. C'est, selon le sous-ministre adjoint à l'éducation de langue française au ministère de l'Éducation de l'Ontario, 84 écoles de langue française de moins en Ontario. Nous ne savons pas pourquoi tant d'élèves franco-ontariens ne s'inscrivent pas aux écoles de langue française. De plus, beaucoup de ceux qui s'inscrivent quittent l'école de langue française après la maternelle ou à la fin du primaire¹.



Graphique
Lieu d'étude des jeunes franco-ontariens²



Suite à la page 4

Sommaire

Les écoles de langue française en Ontario : quel succès!	1
Beaucoup de jeunes franco-ontariens étudient... dans des écoles de langue anglaise	1
Les membres de la Coalition : une communauté d'apprentissage professionnelle	2
Histoire de réussite : Le programme de perfectionnement des alphabétiseurs	3
La BDAA présente le projet ACCVA : Collecte d'information pour les centres de vie autonome	4
Connaissez-vous les cercles d'apprentissage?	5
De futurs profs « piochent » sur les mathématiques	6
Les expressions idiomatiques	6
La planification de la relève	7
Programme d'apprenti : une autre façon d'accéder à un emploi.	8
Le sentiment de compétence : la clé de voûte de l'apprentissage ...	9
Les normes de qualité	9
À votre service : Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine	11
Pour l'amour de la lecture 2007	12



Le bulletin **Contact-Alpha** est une publication de la Coalition francophone pour l'alphabétisation et la formation de base en Ontario.

La Coalition remercie le ministère de la Formation et des Collèges et Universités - Direction de l'investissement dans les compétences.

Le Programme d'alphabétisation et de formation de base est financé par le gouvernement de l'Ontario.

Rédactrice en chef*Célinie Russell***Collaborateurs***Personnel de la Coalition**Membres et membres associés de la Coalition***Graphisme et mise en page***Nathalie Brunet-Deschamps***Impression***Ray-Tek Printing Inc.***Coalition francophone pour l'alphabétisation et la formation de base en Ontario**

235, chemin Montréal, pièce 201
Ottawa (Ontario) K1L 6C7 Canada
Téléphone : (613) 842-5369
Sans frais : 1 877 464-0504
Télécopieur : (613) 842-5371
Courriel : coalition@coalition.on.ca
www.coalition.on.ca

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2006-2007**EXÉCUTIF****Marc Bissonnette**
*Président***Debbie Grier**
*Vice-présidente***Normand Savoie**
*Secrétaire-trésorier***Dominique Godbout**
Présidente
*Comité des Ressources humaines***ADMINISTRATEURS**Françoise Cadieux
Lilianne St-Martin
Louise LalondeRose Lalonde
Lucie Lambert
Renaud St-Cyr

Les membres de la Coalition : une communauté d'apprentissage professionnelle

Qu'est-ce qu'une communauté d'apprentissage professionnelle? Il s'agit d'un mode de fonctionnement qui souligne la contribution de chaque formatrice et formateur, qui encourage les formatrices et les formateurs et les membres de la direction à entreprendre ensemble des activités et des réflexions sur l'élaboration d'une vision partagée de l'alphabétisation et de l'apprentissage, du développement des capacités, de l'identification des enjeux et des techniques de résolution de problèmes et de conflits. C'est un milieu qui permet aux personnes responsables de la formation et aux membres de la direction d'apprendre constamment; il repose sur un dialogue sur l'andragogie, les personnes apprenantes et l'apprentissage, afin de découvrir des stratégies qui favoriseront des changements au niveau du centre et au niveau du réseau¹.

Pourquoi les membres de la Coalition forment-ils une communauté d'apprentissage professionnelle? En raison des réflexions dans lesquelles vous vous engagez dans vos centres et lors du Forum annuel de la Coalition, par votre participation aux formations offertes par la Coalition et à d'autres formations, par votre partage de stratégies, par votre désir d'améliorer les services que vous offrez et par les autres activités auxquelles vous participez avec la Coalition, avec d'autres membres de la Coalition et avec d'autres organisations de vos communautés.

L'appartenance à une communauté d'apprentissage professionnelle aide à créer un réseau d'alphabétisation efficace, puisqu'elle permet de s'interroger sur l'alphabétisation et la formation de base et de partager des idées et des solutions afin d'offrir les meilleurs services possibles aux personnes apprenantes. Les trois attitudes fondamentales d'une communauté d'apprentissage professionnelle sont² :

1. L'attention : Les membres de la communauté d'apprentissage se manifestent une attention mutuelle.
2. Le dialogue : Les membres de la communauté d'apprentissage dialoguent sur différents points de vue.
3. L'entraide : Les membres de la communauté d'apprentissage sont encouragés à s'entraider.

Profitez donc pleinement de cette communauté d'apprentissage professionnelle dont vous faites partie! Continuez à dialoguer, à vous rencontrer lorsque possible, à vous entraider et à participer aux diverses formations offertes dans le réseau. Si vous avez d'autres idées pour alimenter notre communauté d'apprentissage professionnelle, discutez-en avec le personnel de la Coalition, qui peut agir comme courroie de transmission.

¹ Tiré de l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens, « Les communautés d'apprentissage professionnelles ».

En ligne : http://franco.ca/aefo/communaute_apprentissage.html

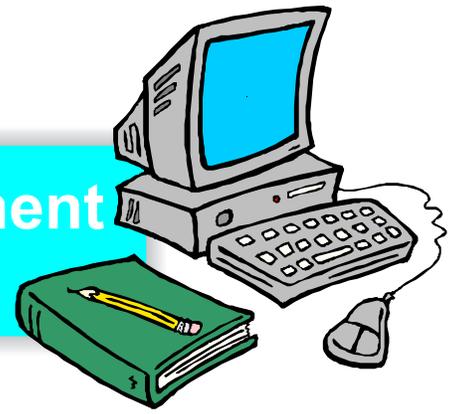
² Tiré du TACT (Téléapprentissage communautaire et transformatif), « Communauté d'apprentissage- attitudes fondamentales ». En ligne :

<http://www.tact.fse.ulaval.ca/fr/html/prj-7.1/commune3.html>

*Si vous prévoyez un an à l'avance,
plantez une graine;
si c'est dix ans à l'avance,
plantez un arbre.
Si vous prévoyez cent ans à l'avance,
éduquez le peuple.*

Kuan Tzu, poète chinois, v. ~ 500

HISTOIRE DE RÉUSSITE



Le programme de perfectionnement des alphabétiseurs

Depuis plus de deux ans, la Coalition travaille à créer des cours afin de permettre aux formateurs et formatrices du réseau de se perfectionner sur le plan professionnel. Le défi était majeur : offrir des cours de perfectionnement professionnel à des personnes aux quatre coins de la province sans payer des frais de déplacement. Le système Centra, qui permet d'offrir de la formation en ligne, a été choisi comme moyen de communication. Les trois cours ont maintenant été développés dans le cadre du programme de perfectionnement des alphabétiseurs : « L'alphabétisation des adultes : de la pratique à la théorie », « Comment confirmer le progrès des personnes apprenantes » et « La sélection, l'adaptation et la création de matériel d'enseignement et d'apprentissage ».

La réussite de ce programme est confirmée par le nombre de participants et participantes et par leurs commentaires. Un total de 32 formateurs et formatrices ont suivi le premier cours. Le deuxième cours a été suivi par 13 formateurs et formatrices et 14 ont suivi le troisième cours. Onze formatrices et un formateur de notre réseau ont complété le programme : un certificat leur a tous été décerné. Bien que les cours étaient parfois exigeants, beaucoup de participants et de participantes disent avoir appris quelque chose et avoir modifié leur façon d'enseigner. Le partage avec d'autres formateurs et formatrices a aussi été bien apprécié.

Les cours ont été développés par les membres du personnel de la Coalition, mais beaucoup de personnes du réseau ont donné un coup de main. Des groupes de validation, un pour chaque cours, ont suivi les cours alors qu'ils étaient dans un état plutôt brut et ont donné beaucoup de conseils pour les modifier et les améliorer. Travailler avec les groupes de validation a aussi assuré que les cours sont axés sur des besoins réels des formateurs et formatrices sur le terrain. M. Donald Lurette, du CAP, expert en andragogie, a donné beaucoup de conseils et a révisé tous les cours. Voilà, peut-être bien, la vraie réussite des cours : que tellement de personnes du réseau aient participé à leur création!

La Coalition continue à offrir ces cours aux formateurs et formatrices du réseau. Elle est aussi responsable d'en faire des versions génériques, c'est-à-dire qui sont moins axées sur l'alphabétisation comme elle se fait en Ontario, afin de pouvoir les vendre à des groupes d'alphabétisation francophones qui oeuvrent dans d'autres provinces du Canada.

MEMBRES DES GROUPES DE VALIDATION

- Chantal Croft Carrefour des mots
- Diane Paquette Centre d'accès à l'apprentissage
- Michèle Charrette Moi j'apprends
- Sylvie Legault Moi j'apprends
- Louise Lalonde Moi j'apprends
- Huguette Robitaille Moi j'apprends
- Angèle Murphy Moi j'apprends
- Shirley Gosselin La Boîte à Lettres
- Christiane Lemieux La Boîte à Lettres
- Sylvie Roy La Boîte à Lettres
- Angèle Tremblay Alpha Rive-Nord
- Linda Garant-Dufour La Clé à Mots-Lettres
- Hugo Rousson La Clé à Mots-Lettres
- Lucie Germain La Clé à Mots-Lettres



La Coalition francophone félicite tous les gens qui ont contribué au succès de ce programme.



Ce refus d'inscrire les enfants à l'école de langue française ou la tendance à les transférer à l'école de langue anglaise sont d'autant plus tragiques que les élèves des écoles de langue française deviennent plus performants que ceux des écoles de langue anglaise. À titre d'exemple, le taux d'obtention du diplôme d'études secondaires de l'Ontario (DÉSO) atteint 81 % dans les écoles de langue française, tandis que dans les écoles de langue anglaise, il est toujours à 71 %³.

Les centres d'alphabétisation peuvent contribuer à freiner ce taux de non inscription ou d'abandon. Par leurs programmes d'alphabétisation familiale, ils encouragent les parents à inscrire leurs enfants dans une école de langue française et à motiver ces derniers à y demeurer. Ils offrent une structure et un soutien pour épauler les parents dans l'éducation en français, que ce soit par l'aide aux devoirs ou en créant un milieu d'échange et d'activités en langue française, où chacun vit à sa façon sa fierté d'être et de demeurer francophone!

Les centres jouent également un rôle auprès des adultes qui ont abandonné l'école, en les encourageant, lorsque pertinent, à s'inscrire à des programmes de formation en langue française et en les incitant aussi à travailler et à vivre en français dans leur milieu. Comme le dit Denis Hubert, président du Collège Boréal, il reste à créer « une synergie entre l'élémentaire, le secondaire, le postsecondaire ».⁴ L'alphabétisation et la formation de base peuvent également participer à la création de cette synergie afin de créer une communauté francophone forte et épanouie, où tous les jeunes sont encouragés à étudier dans leur langue.

¹ Cantin, A. (17 octobre 2006). « La saignée dans nos écoles », *Le Droit*, p. 15.

² *Ibid.*

³ Cantin, A. (24 octobre 2006). « L'histoire à succès de l'école franco-ontarienne », *Le Droit*, p. 15.

⁴ Hubert, D. (17 octobre 2006). « Boréal s'engage dans l'aménagement linguistique », *Le Droit*, p. 15.



La BDAA présente le projet ACCVA : Collecte d'information pour les centres de vie autonome



QU'EST-CE QUE L'ACCVA?

Fondée en 1986 par le mouvement de la Vie autonome, l'**Association canadienne des centres de Vie autonome (ACCVA)** est l'organisme-cadre national représentant et coordonnant le réseau des Centres-ressources pour la vie autonome (CRVA) au niveau national.

L'ACCVA est un organisme sans but lucratif national et bilingue, qui est régi par un Conseil d'administration composé majoritairement de personnes handicapées représentant les 10 provinces et des conseillers.

QU'EST-CE QUE LA BASE DE DONNÉES SUR L'IMPACT DE LA VIE AUTONOME?

Le système pancanadien de collecte d'informations de l'ACCVA a été développé comme partie intégrante du projet Impact de la Vie autonome (VA). En général, cette base de données vise à mettre en place un cadre pancanadien fiable et durable pour la collecte et l'analyse d'informations et la mesure de la participation publique en ce qui a trait à la vie autonome.

Cette base de données permettra également d'offrir au mouvement de précieuses ressources, de même qu'un compte rendu historique sur son impact au Canada.

QU'ACCOMPLIRA LA BASE DE DONNÉES?

La création du système pancanadien de base de données et de collecte d'informations sur la Vie autonome permettra de recueillir des données et des renseignements complets pour tous les CRVA. Le système de collecte d'informations comprendra les indicateurs et les descripteurs appropriés pour brosser un portrait plus exact des réalités socio-économiques des Canadiens et Canadiennes handicapés et de leur qualité de vie globale.

Le projet Impact VA est hébergé sur le site web de la Base de données en alphabétisation des adultes (BDAA) au : www.cailc.ca/CAILC/graphic/home_f.html

Pour plus d'information :

Christine Malone

Gestionnaire du Projet Impact VA
Association canadienne des centres de Vie autonome (ACCVA)

1104-170, avenue Laurier Ouest
Ottawa, ON K1P 5V5
Téléphone : (613) 563-2581, poste 13
Télécopieur : (613) 563-3861
Courriel : limpact@cailc.ca
Site Web : www.cailc.ca/CAILC/graphic/home_f.html



Connaissez-vous les cercles d'apprentissage?

Les cercles d'apprentissage existent depuis la nuit des temps. C'est un moyen d'apprentissage alternatif, sans objectif précis, où il n'y a pas de pression, de rapports de progrès ou encore d'évaluation. Ce moyen d'apprentissage a toutefois un lien puissant avec l'alphabétisation.

Essentiellement, un cercle d'apprentissage est un groupe de personnes qui se réunissent autour d'un thème quelconque, un thème important pour eux et pour leur communauté. Le groupe se rassemble régulièrement et discute ou travaille autour de ce thème. L'apprentissage se fait parfois de façon subtile et parfois de façon plus explicite. Des cercles d'apprentissage existent dans plusieurs communautés, sans nécessairement porter ce nom. Voici quelques exemples de cercles d'apprentissage :

Le *Multicultural Women's Group* (Le groupe de femmes multiculturel de Toronto). Les femmes se rencontrent dans un centre communautaire. Elles préparent un dîner ensemble et discutent de diverses difficultés qu'elles vivent au quotidien. Elles apprennent comment mieux vivre au Canada (comment faire des achats, comment faire des conserves « à la canadienne », etc.), améliorent leur anglais (parlé et écrit), reçoivent des invités, par exemple une infirmière venue leur parler de problèmes de santé. L'apprentissage est multiple et informel.

Le *New Tusket Women's Institute*. Les membres se réunissent tous les mois. Elles font des couvertures piquées pour l'hôpital local, dînent ensemble, s'éduquent sur les questions se rapportant à la vie rurale. De plus, elles militent dans divers dossiers de la société civile : la participation au programme « Adoptez une route », le concours d'affiches sur le thème de vivre sainement, le projet d'amélioration de l'eau en Nouvelle-Écosse rurale et l'élaboration de matériel d'apprentissage sur la vie rurale. (Notez que 600 Women's Institutes existent en Ontario. Voir le site Web de la Federated Women's Institutes of Ontario : <http://www.fwio.on.ca/Contribute/about/about.asp>)

Ce ne sont que deux exemples des formes multiples que peut prendre un cercle d'apprentissage; ce qui est important, c'est que toutes les formes s'inspirent du cercle.

Le cercle illustre une méthode d'apprentissage. Personne ne peut être assis à la tête d'un cercle et le savoir circule librement. « Le principe représente un enseignement et un environnement d'apprentissage sains en soulignant notre besoin fondamental d'être vu et entendu, de nous sentir en sécurité, d'avoir un sentiment d'appartenance et d'être accepté. Le cercle est flexible et peut facilement être ajusté au nombre de participants. »

Voici quelques caractéristiques des cercles d'apprentissage :

- Ils sont accueillants.
- Ils sont inclusifs.
- Ils fournissent un soutien.
- Ils ne sont pas hiérarchiques.
- Ils sont gérés par les participantes et les participants.
- Ils ne présupposent aucune aptitude académique.
- Ils n'exigent aucune facilité avec la langue écrite.
- Ils n'imposent pas de pression aux participantes et aux participants quant à leur apprentissage.

L'apprentissage dans les cercles se fait de façon particulière, s'inspirant énormément de la théorie d'apprentissage humaniste et de l'approche conscientisante :

- Le savoir est varié, partagé et appris.
- Le savoir de tous les participantes et participants est respecté.
- Chacun et chacune contribue le savoir qui lui est propre.
- Pendant que les différents types de savoirs sont articulés et discutés dans le groupe, un nouveau savoir est négocié : une synthèse des différents savoirs exprimés par chaque membre du groupe. La discussion mène ainsi à un nouveau savoir.

Les cercles d'apprentissage partagent plusieurs caractéristiques avec l'apprentissage tel qu'il se réalise dans les centres d'alphabétisation :

- Ils favorisent le partage au sein du groupe.
- Ils partent des expériences et des connaissances des personnes apprenantes.
- Ils rendent l'apprentissage utile au quotidien.
- Ils créent un réseau de soutien.
- Ils participent au développement de la communauté.
- Ils aident les personnes apprenantes à mieux se connaître et à atteindre leur plein potentiel.

Or, dans les centres d'alphabétisation, l'apprentissage a un objectif précis : l'amélioration de la littératie, contrairement à la philosophie des cercles d'apprentissage. Nonobstant cette différence fondamentale, vous pourrez peut-être intégrer certaines caractéristiques des cercles d'apprentissage aux façons de faire de votre centre.

Bien qu'il n'est pas nécessaire d'être alphabétisé pour participer à un cercle d'apprentissage, les cercles d'apprentissage créent un milieu propice à améliorer ses compétences. Certains cercles d'apprentissage offrent des occasions précises d'alphabétisation, sans pour autant la privilégier. C'est à cette jonction qu'un partenariat avec un centre d'alphabétisation pourrait intervenir efficacement. Vous pourrez partir à la recherche d'un cercle d'apprentissage voisin (rappelez-vous que les cercles d'apprentissage ne portent pas nécessairement ce nom) et établir un partenariat, en leur offrant votre expertise en éducation des adultes. Vous pourriez aussi échanger sur l'animation de groupes d'adultes en apprentissage. Les adultes de la communauté s'en trouveront enrichis.



De futurs profs « piochent » sur les mathématiques



À l'Université de Montréal, la moitié des étudiants admis au baccalauréat en enseignement primaire échouent au test d'entrée en maths. Les lacunes en français des futurs profs font souvent la manchette, mais « personne ne s'interroge sur leurs compétences en mathématiques », affirme Jean-Pierre Charland, vice-doyen de la Faculté des sciences de l'éducation.

Pensez-vous que vous réussiriez? Nous vous proposons de faire le test suivant.

Des exemples de questions posées aux futurs profs

- Placez les nombres suivants en ordre décroissant :
 $1/4 * 0,21 * 2,61 * -2 * 12/6$
- Comment nomme-t-on un polygone dont les cinq côtés sont congruents et les mesures des cinq angles intérieurs sont égales?
a) un hexagone régulier
b) un octogone régulier
c) un pentagone régulier
d) un décagone régulier
- On peut acheter trois kilogrammes de bananes pour le même prix que deux kilogrammes de pêches. Si un kilogramme de pêches coûte 0,40 \$ de plus qu'un kilogramme de bananes, combien coûte un kilogramme de bananes?
- Dans le chiffre 2 500, quelle est la valeur du 5?
- Dans un rectangle où x représente la mesure de hauteur et y la mesure de base, quelle expression algébrique représente :
a) son périmètre?
b) son aire?
- Vrai ou faux :
a) Un carré est un rectangle particulier
b) Un parallélogramme est un losange particulier
c) Un rectangle est un parallélogramme particulier
d) Un losange est un carré particulier
- Comment se nomme la propriété mathématique qui fait que $3 + 4$ est égal à $4 + 3$?
- Kim a acheté à crédit un meuble au prix de 918 \$. Si elle verse 34 \$ par mois, combien de temps lui faudra-t-il pour rembourser sa dette?

RÉPONSES

- $2,61 * 12/6 * 1/4 * 0,21 * -2$
- c) un pentagone régulier
- Un kilogramme de bananes coûte 0,80 \$ et un kilogramme de pêches coûte 1,20 \$.
- Centaine
- a) $2X(x+y)$ b) xXy
- a) vrai b) faux c) vrai d) faux
- La commutativité
- 27 mois

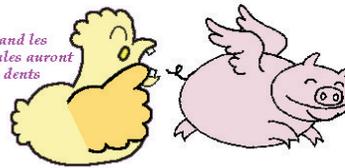
Sources : UQAR, UQO et UQAM

Les expressions idiomatiques

De même que le langage du corps diffère d'un pays à l'autre, toute langue possède un certain nombre d'expressions imagées particulières pour parler de certains phénomènes ou situations courantes. Ces expressions peuvent sembler vraiment étranges si on les interprète littéralement! Par exemple, quand il « pleut des chats et des chiens » aux États-Unis, ce ne sont pas des animaux qui tombent du ciel ... mais beaucoup de pluie. Ces expressions idiomatiques illustrent particulièrement bien les différences de perception et de représentation de la réalité des diverses cultures. Amusez-vous à comparer la manière dont les francophones et les anglophones décrivent les mêmes phénomènes à l'aide des expressions suivantes.



Quand les poules auront des dents



Couper l'herbe sous les pieds de quelqu'un



Expressions en anglais :

- To have other fish to fry.
- To have a frog in one's throat.
- When pigs will fly.
- To pull the rug out from under one's feet.

Référence : Siciliano (1997). *La langue populaire : Les expressions*.
En ligne :

<http://id-archserve.ucsb.edu/French4/LGV/Menu1/langue6idio.html>

Allard, Marie (9 mai 2006) « De futurs profs «piochent» sur les mathématiques », *Le Droit*.

La planification de la relève

Toute organisation doit planifier la relève. Que faire lorsqu'un employé (alphabétiseur ou personnel administratif) doit soudainement quitter l'organisation? Êtes-vous prêts?

C'est maintenant qu'il faut planifier la relève, avant qu'un employé ne quitte. Ce peut être un départ inattendu pour cause de maladie ou autre, ou encore un départ pour un autre emploi. Plusieurs organisations de notre réseau n'ont pas fait de telle planification, faute de temps et de ressources. Cependant, la survie même de votre organisation et votre capacité d'offrir des services essentiels peuvent en dépendre. Alors, attachons nos tuques et explorons la planification de la relève!

C'est quoi? La planification de la relève part du principe que les employés ne resteront pas indéfiniment en poste et fournit un plan et un processus pour faire face aux changements qui interviendront lorsqu'ils quitteront l'organisation. La planification de la relève prévoit aussi la consignation écrite des systèmes et des procédures de l'organisation.

Autant que faire se peut, un plan de relève devrait comprendre l'encadrement et le développement d'un ou de plusieurs employés à l'interne et à l'externe qui sont perçus comme ayant les compétences, les connaissances, les qualités, l'expérience et l'ambition d'occuper un ou des postes essentiels. Pour ce faire, les organisations devraient :

- évaluer leurs besoins actuels et futurs en fonction soit de leurs plans, buts et objectifs stratégiques, soit de leurs programmes et projets prioritaires;
- comparer ces besoins aux capacités des employés en place;
- élaborer un plan pour combler les vides qui se créeront lors d'un départ d'un titulaire de poste.

Qui doit s'en charger? Le conseil d'administration est responsable de la planification de la relève pour la direction générale, avec le soutien de la personne qui occupe actuellement ces fonctions. La direction générale est responsable de la mise en place d'un plan de relève pour les autres postes de l'organisation.

Plan de relève pour le poste de direction générale

- En premier lieu, la personne en poste à la direction générale doit commencer tout de suite à consigner par écrit ce qu'elle sait de l'organisation et des systèmes et procédures en place et s'assurer que les divers dossiers sont à jour. Si elle doit quitter subitement, ces renseignements permettront à l'organisation de poursuivre ses activités sans interruption.
- Le C.A. et la direction générale peuvent identifier une personne de l'organisation apte à occuper le poste.
- Ils s'assurent que cette personne veuille éventuellement accéder à la direction générale, ne serait-ce que pour une courte période de temps.
- Ils élaborent un plan pour que cette personne acquière les compétences et les connaissances requises pour assumer les fonctions.
- Ils s'assurent aussi qu'elle possède un large éventail d'expériences touchant tous les aspects de l'organisation.

Plan de relève pour un poste d'alphabétiseur

- En premier lieu, l'alphabétiseur doit consigner par écrit ce qu'il fait et ses connaissances sur ses groupes et ateliers et assurer la mise à jour des divers dossiers régulièrement. S'il doit quitter subitement, ces renseignements permettront à l'organisation d'assurer la continuité des ateliers et le suivi des personnes apprenantes.
- La direction générale peut identifier des personnes qui pourraient occuper le poste, ne serait-ce que pour une courte période de temps :
 - les bénévoles de l'organisation;
 - le personnel de projets en cours ou passés;
 - les consultants qui ont travaillé pour l'organisation ou pour d'autres organismes.

Plan de relève pour les autres postes

- En premier lieu, l'employé doit consigner par écrit ce qu'il fait et sa connaissance des divers dossiers sur lesquels il travaille. S'il doit quitter subitement, ces renseignements permettront à l'organisation d'assurer la continuité de son travail.
- La direction générale doit identifier une personne apte à occuper le poste en utilisant la même liste que pour le poste d'alphabétiseur.

Quelques conseils

- Assurez-vous que le plan de relève a l'appui de l'ensemble des membres du personnel et du conseil d'administration de l'organisation.
- Réexaminez et mettez à jour périodiquement votre plan de relève. Cela vous permettra de réévaluer vos besoins et de vérifier où en sont les personnes identifiées dans le plan.
- Créez des manuels de procédures relatives aux tâches essentielles effectuées par les employés. Ajoutez-y des directives détaillées.
- Prévoyez le temps nécessaire pour la préparation des successeurs.
- Assurez-vous que votre plan de relève reflète le caractère unique de votre organisation.

UNE BONNE RESSOURCE

Site du Conseil des ressources humaines pour le secteur bénévole et communautaire, la *Boîte à outils pour la gestion des ressources humaines* :

http://www.hrcouncil.ca/index_f.cfm

La *Boîte à outils* est aussi accessible par le biais du site Web de la Coalition, sous la rubrique « Gestion Plus » :

<http://www.coalition.on.ca>

UNE AUTRE RESSOURCE

Bourdages, C. (2003). *Guide d'entrevue pour l'embauche d'alphabétiseurs*, Ottawa, Coalition francophone pour l'alphabétisation et la formation de base en Ontario. En ligne, sous la rubrique « Publications » :

<http://www.coalition.on.ca>

Tiré de Conseil des ressources humaines pour le secteur bénévole et communautaire, (2006). *La planification de la relève*. En ligne : http://www.hrcouncil.ca/hr_overview/pg004_f.cfm

Programme d'apprenti : une autre façon d'accéder à un emploi

Pour des personnes en recherche d'emploi pour qui l'itinéraire



n'est pas une option, les métiers spécialisés peuvent offrir un débouché intéressant. Elles peuvent y accéder par un programme d'apprenti. Les collèges offrent également des programmes de préapprentissage qui peuvent mener à un programme d'apprenti.

FORMATION D'APPRENTIS

La formation d'apprentis est une approche d'apprentissage bien établie dans laquelle alternent des périodes de formation en classe et en milieu de travail. Au Canada, les programmes de formation d'apprentis durent généralement de deux à cinq ans, la formation en classe représentant quatre à douze semaines chaque année.

Pour devenir apprentis, les candidats doivent trouver un employeur disposé à les embaucher et à parrainer leur formation comme apprentis. Beaucoup de collèges proposent une formation de préapprentissage pour aider les candidats à la formation comme apprentis à acquérir certaines des compétences de base du métier auquel ils se destinent et présenter ainsi plus d'intérêt pour les employeurs.

GRANDS GROUPES DE MÉTIERS

Construction de bâtiments

Briqueur
Charpentier
Couvreur

Électricité, électronique et autres métiers connexes

Électricien en construction
Électromécanicien
Électricien industriel

Alimentation et services

Cuisinier
Coiffeur
Serrurier

Industrie et métiers reliés à la mécanique

Mécanicien de chantier
Opérateur d'installation industrielle
Mécanicien de réfrigération et d'air climatisé

Fabrication de produits métalliques

Machiniste
Plombier
Tôlier

Véhicules automobiles et matériel lourd

Grutier
Technicien d'équipement lourd
Foreur de puits d'eau

Autres métiers*

Relieur
Dessinateur
Jardinier paysagiste

* Le groupe des « autres métiers » comprend des métiers divers et des professions non classées ailleurs, ainsi que des métiers avec apprentissage plus récemment créés.

Source : Statistique Canada, *Annexe 1 de Apprentis inscrits : La classe de 1992, une décennie plus tard* (PDF, 509 KB).

Pour les personnes qui tentent de se débrouiller sur le marché du travail sans qualification postsecondaire, un programme d'apprenti peut constituer le meilleur moyen d'acquérir un certificat postsecondaire et un emploi fiable.

Plusieurs employeurs du domaine des métiers spécialisés déplorent la rareté de candidats compétents et parlent d'une pénurie de main-d'œuvre. Il serait important d'inspirer aux candidats potentiels un intérêt pour les programmes d'apprentis,

qui demeurent le principal moyen d'accéder aux métiers spécialisés.

Pour qui : Ces programmes d'apprentis accueillent les femmes, les jeunes et aussi les moins jeunes.

Appuis : Le gouvernement fédéral, dans son budget de 2006, a introduit le crédit d'impôt pour la création d'emplois apprentis égal à 10 % des salaires versés aux apprentis admissibles. En 2004, l'Ontario a introduit un crédit d'impôt pour la formation en apprentissage, en vertu duquel les employeurs sont admissibles à un crédit d'impôt remboursable de 25 % sur les dépenses associées à la formation des apprentis.

Autre appui : Le programme de préapprentissage offre une formation technique de 40 semaines qui prépare les gens à devenir apprentis dans un métier donné. Le programme comprend un stage en milieu de travail de huit semaines.

Obstacles : Il demeure nécessaire de convaincre les employeurs de s'engager à former des apprentis. De plus, des personnes peu alphabétisées peuvent requérir une formation préalable au programme d'apprenti ou au programme de préapprentissage.

La plupart des employeurs ayant des apprentis considèrent que la valeur productive de leurs apprentis commençait à dépasser le coût de leur formation après deux ans de formation. Les apprentis dans 80 % des métiers visés par une étude rapportaient un avantage net dès la fin de leur première année de formation. Chaque dollar investi dans la formation des apprentis rapporte un bénéfice moyen de 1,38 \$ à l'employeur.

Le rôle des centres d'alphabétisation : Les centres d'alphabétisation peuvent faire connaître le programme d'apprenti et de préapprentissage auprès de leur clientèle. Ils peuvent aussi aider les personnes apprenantes à atteindre les compétences préalables requises, possiblement en partenariat avec les collèges qui offrent les programmes de préapprentissage.

Pour plus d'information

Le programme de préapprentissage : la ligne Croissance de l'emploi au 1 888 562-4769.

Renseignements généraux sur le système ontarien de formation des apprentis : la ligne Croissance de l'emploi au 1 888 562-4769 ou au 416 326-5656 à Toronto, ou visitez le site Connexion Métiers à http://www.edu.gov.on.ca/skills_f.html

Renseignements sur le programme pour les femmes dans les métiers spécialisés : <http://www.citizenship.gov.on.ca/owd/french/news/b260406.htm>

Le document *Itinéraires d'apprentissages de métiers* du ministère de l'Éducation et du ministère de la Formation et des Collèges et Universités contient en détail toutes les qualifications préalables et les itinéraires pour la majorité des métiers spécialisés : <http://www.edu.goc.ca/re/training/apprenticeship/skills/pathway.pdf>

Référence: Conseil canadien sur l'apprentissage (2006). « Les programmes de formation des apprentis du Canada », *Carnet du Savoir*. En ligne : <http://www.ccl-cca.ca/CCL/Reports/LessonsInLearning/apprenticeship-LinL.htm?Language=FR>

Le sentiment de compétence : la clé de voûte de l'apprentissage

Le sentiment de compétence d'une personne apprenante est « la conviction qu'elle peut mobiliser et utiliser efficacement ses ressources dans la poursuite de ses objectifs : les connaissances qu'elle a acquises au cours des années, les stratégies, les attitudes et les habiletés qu'elle a développées, les expériences qu'elle a vécues, etc. » (Hinse-Luneau, 2006).

Ce sentiment de compétence est la clé de voûte de l'apprentissage : « grâce à ses succès, la personne apprenante prend conscience de ses capacités comme apprenante, développe un sentiment de confiance, un sentiment de fierté et de valeur personnelle qui la motivent à s'engager et à persévérer dans ses activités d'apprentissage » (*ibid.*).

Le sentiment de compétence se développe graduellement, après de multiples expériences à l'école, dans les sports, au travail, dans la famille. C'est à force de vivre des réussites qu'une personne se sent compétente. Pourtant, des personnes apprenantes en alphabétisation et en formation de base ont parfois vécu des échecs au niveau scolaire et leur confiance en leur capacité à apprendre peut avoir été abîmée ou peu développée. Le résultat? Elles peuvent tirer peu de plaisir à apprendre, ressentir de l'anxiété et du stress face à l'apprentissage ou encore manquer de motivation et décrocher.

Comment aider une personne apprenante à développer un sentiment de confiance en sa capacité d'apprendre? Voici quelques suggestions pratiques :

- Lui proposer des défis à sa mesure.
- L'amener à se fixer des objectifs personnels précis et réalistes.
- L'aider à apprendre à planifier des stratégies et des moyens efficaces.
- La rendre consciente de ses forces et de ses limites.
- La rendre autonome et responsable.
- L'inviter à persévérer en pensant aux réussites antérieures et à la réussite anticipée.
- Lui demander de se poser la question : qu'est-ce que j'ai fait de différent cette fois? *
- L'aider à apprendre à gérer ses difficultés et ses échecs.
- Lui donner le droit à l'erreur.
- La soutenir face à un échec.
- Lui rappeler que les résultats ne sont pas toujours synonymes d'efforts.*
- Encourager les efforts réalistes.
- Fêter les réussites, même si elles sont très minimes. *

Référence : Hinse-Luneau, S. (2006). « Vivre un sentiment de compétence « scolaire » ». *PetitMonde.com*. En ligne : <http://www.petitmonde.com/iDoc/Chronique.asp?id=29393>.

*Les suggestions suivies d'une étoile sont de Madame Suzanne Bonneville, présidente de l'Association francophone de parents d'enfants dyslexiques.



Les normes de qualité

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) a énoncé des normes de qualité pour les programmes d'alphabétisation en Ontario. Ces normes, au nombre de 18, sont très utiles pour aider les centres et les alphabétiseurs à réfléchir sur la qualité des programmes qu'ils offrent.

Or, d'autres pays offrant des programmes d'alphabétisation et de formation de base ont longuement réfléchi aux normes de qualité. L'agence irlandaise pour l'alphabétisation des adultes (*National Adult Literacy Agency*, NALA), a mis en forme un cadre pour évoluer vers plus de qualité. Ce cadre a été traduit en français. Le NALA a identifié 18 normes, regroupées sous cinq domaines :

1. les ressources
2. la coordination et la gestion
3. la formation et les aspects andragogiques
4. la progression
5. la sensibilisation et la promotion.

La Coalition a jugé utile de comparer les normes du NALA aux normes du MFCU. Cette comparaison met en lumière des ressemblances et des différences qui portent à réfléchir sur toute la question de la qualité. Peut-être serez-vous intéressés à intégrer certaines normes de qualité du NALA à l'évaluation de vos services.

Soulignons brièvement quelques différences. Le MFCU, par exemple, porte attention à l'engagement des apprenantes et des apprenants envers le programme et l'orientation communautaire du programme. On voit bien l'ancrage des programmes d'alphabétisation dans la communauté et le rôle d'adulte autonome que le MFCU veut confier aux personnes apprenantes. Dans la mesure du possible, la formation dispensée en Ontario est axée sur des adultes : les méthodes et approches sont orientées sur les personnes apprenantes adultes et le temps d'apprentissage prend en compte les circonstances particulières des adultes en formation. Le Ministère met aussi l'accent sur l'accès et l'équité des programmes pour tous les membres de la communauté et vérifie si les programmes satisfont ses exigences.

Le NALA souligne l'importance d'un financement adéquat des programmes. Il adresse les sujets tels que les locaux adéquats, la communication interne et le suivi et la progression des personnes apprenantes. Il estime également que la certification des personnes apprenantes est importante.

Les deux tableaux à la page 11 résument les normes du MFCU et du NALA. Si vous souhaitez pousser votre réflexion plus loin, vous pouvez consulter les documents suivants.

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (2000). « Annexe 3, Les normes fondamentales de qualité », *Directives, Programme d'alphabétisation et de formation de base*, Toronto.

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (document révisé en 2005). *Les normes de qualité*. Ontario. Le document se trouve sur le site Web de la Coalition : <http://www.coalition.on.ca>, section « Gestion Plus ».

Mangez, N. (septembre 2006). « Un cadre pour évoluer vers plus de qualité », *Journal de l'alpha*, Bruxelles, Lire et écrire communauté française.

Suite à la page suivante

Normes du MFCU

1.	Services de soutien (14)	Les ressources
2.	Matériel didactique (11)	
3.	Formation des alphabétiseurs et alphabétiseuses (12)	
4.	Responsabilité du programme (16)	La coordination et la gestion
5.	Responsabilité administrative (17)	
6.	Évaluation du programme (18)	
7.	Mission du programme (1)	
8.	Engagement du programme envers les apprenantes et apprenants (3)	
9.	Orientation communautaire (2)	
10.	Engagement des apprenantes et apprenants envers le programme (4)	La formation et les aspects andragogiques
11.	Méthodes et approches axées sur l'apprenante et l'apprenant (6)	
12.	Accès et équité (7)	
13.	Évaluation des apprenantes et apprenants (8)	
14.	Temps d'apprentissage (9)	
15.	Nombre d'apprenantes et d'apprenants par alphabétiseuse ou alphabétiseur (10)	La sensibilisation et la promotion
16.	Le respect des apprenantes et apprenants (5)	
17.	Liens organisationnels (15)	
18.	Recrutement (13)	

Normes du NALA

1.	Le soutien à l'apprenant (services de soutien)	Les ressources
2.	Les ressources pour l'apprentissage et la formation (matériel didactique)	
3.	Les locaux	
4.	Le soutien aux formateurs (formation pour les formateurs)	
5.	Le financement du centre	
6.	La gestion et la planification (responsabilité administrative)	La coordination et la gestion
7.	L'accueil et le contact initial (engagement du programme envers les apprenantes et apprenants ; respect des apprenantes et des apprenants)	
8.	La communication interne	
9.	L'évaluation du programme (responsabilité du programme)	
10.	La formation initiale et continue de l'équipe (formation des alphabétiseurs et alphabétiseuses)	La formation et les aspects andragogiques
11.	Les relations apprenant-formateur (le respect des apprenantes et apprenants)	
12.	L'offre de cours (engagement du programme envers les apprenantes et apprenants)	
13.	L'apprentissage et le développement personnel (engagement du programme envers les apprenantes et apprenants)	
14.	L'évaluation (évaluation des apprenantes et apprenants)	La progression
15.	La certification pour les apprenants	
16.	Les liens avec d'autres groupes, d'autres lieux (liens organisationnels)	
17.	Les stratégies de promotion créatives et adaptées (recrutement)	La sensibilisation et la promotion

* Les chiffres entre parenthèses du premier tableau (MFCU) font référence aux normes de qualité du MFCU dans l'ordre du Ministère.

* Les cellules grises indiquent quelques différences majeures entre les critères.



À VOTRE SERVICE

www.cdeacf.ca



Centre de documentation
sur l'éducation des adultes et la condition féminine

Le CDÉACF est le seul centre de documentation spécialisé en éducation, formation et alphabétisation des adultes, en condition féminine, en action communautaire et en technologies de l'information et des communications (TIC) en Amérique du Nord. La mission du CDÉACF consiste à collecter, diffuser, promouvoir et rendre accessible ce patrimoine documentaire francophone. Toute l'équipe de spécialistes de l'information oeuvre à la démocratisation des connaissances à travers une offre originale de services documentaires, de diffusion et de formation.

Le fonds documentaire du CDÉACF compte plus de 30 000 titres regroupés en collections spécialisées, lesquelles réunissent une majorité de publications en français produites par des organismes communautaires et populaires. À chaque année, environ 3 000 nouveaux documents viennent enrichir le catalogue et la bibliothèque virtuelle du Centre. Pour connaître les plus récentes acquisitions du CDÉACF, consultez régulièrement leurs nouveautés.

Voici quelques nouveautés du mois en alphabétisation

Pour plus de détails sur ces nouveautés, consultez ce lien : <http://catalogue.cdeacf.ca/ListRecord.htm?list=folder&folder=221>

- ◆ **Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes : le volet canadien de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes de 2003 (EIACA) : état de la situation chez les minorités de langue officielle** / par Jean-Pierre Corbeil. Ottawa : Canada. Statistique Canada, 2006. - 91 p.
<http://www.statcan.ca/francais/research/89-552-MIF/89-552-MIF2006015.pdf> Cote : En traitement

- ◆ **Carrefour des ressources didactiques informatisées (CRDI) [ressource électronique] / coordonnateur du site, Yvan Lessard** : Carrefour des ressources didactiques informatisées (CRDI), 2006
<http://c-rdi.qc.ca> Cote : Document électronique 37:004.4Car 2006

- ◆ **Mille [ressource électronique] : modèle d'infrastructure de logiciel libre en éducation**, 2006
<http://www.mille.ca/Criteres-et-categories> Cote : Document électronique 004.4Mil 2006

- ◆ **BouScol [ressources électronique] / Richard Therrien, conseiller pédagogique et coordonnateur; Colette Angers, responsable de la recherche et de la mise à jour**. Sherbrooke, Québec : Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke, 2006
<http://station05.qc.ca/csrs/BouScol/> Cote : Document électronique 37:004.4Bou 1995

- ◆ **Être formateur en alphabétisation, pour Lire et Écrire, c'est... [ressource électronique]**, Lire et écrire, 2004. - 9 p.
http://pratiques.lire-et-ecrire.be/images/documents/leectefr/profil_formateur.pdf Cote : En traitement

- ◆ **ÉduTIC [ressource électronique] : regards sur l'éducation : didactique des mathématiques**, Université du Québec à Trois-Rivières, ÉduTIC Mauricie, 200-
http://www2.uqtr.ca/hee/site_1/index.php?no_fiche=961 Cote : Document électronique 51Edu

- ◆ **Vitamine mathématique [ressource électronique] / Daniel Desrosiers, Steve Morissette**, Montréal, 200-
<http://www.vtamath.ca/> Cote : Document électronique 51Des

**Le Centre de documentation sur l'éducation des adultes
et la condition féminine (CDÉACF)**

514-876-1180

info@cdeacf.ca

www.cdeacf.ca

Pour l'amour de la lecture 2007

2 000 000 minutes de lecture!

Du 26 janvier au 18 mars 2007, comptez vos minutes de lecture!

Comment participer?

1. Lire seul(e), en groupe ou en famille.
2. Remplir le formulaire de participation.
3. Retourner le formulaire au Centre FORA au plus tard le 23 mars 2007.

Renseignements : Diane Sénécal
888 722-9093 ou (705) 476-9667 ou diane@senecal.ca



Centre FORA
Service ÉDUC

432, avenue Westmount, unité H

Sudbury ON P3A 5Z8



www.coindelafamille.ca



Coalition francophone
pour l'alphabétisation
et la formation de base
en Ontario

Vision

La Coalition francophone pour l'alphabétisation et la formation de base en Ontario inspire et soutient l'action des communautés francophones pour créer des conditions permettant à l'ensemble de la population d'être pleinement alphabétisée.

Mission

La mission de la Coalition est de favoriser le développement de l'alphabétisation et de la formation de base en appuyant les fournisseurs de services francophones de l'Ontario et en faisant la promotion de l'importance de l'alphabétisme.

Valeurs

Solidarité : La Coalition croit que la solidarité s'exprime par le développement d'un sentiment de responsabilité personnelle et collective et par une coopération active en vue d'un développement viable et démocratique du milieu de l'alphabétisation et de la formation de base.

Transparence : La Coalition fait preuve de transparence dans l'ensemble de sa gestion et de son processus de décision.

Éthique : Le comportement éthique est la base de la gouvernance de la Coalition dans ses relations avec le public en général, ses partenaires, ses membres, ses instances exécutives et ses instances législatives.

Respect : Le respect des personnes se manifeste par la reconnaissance de leur unicité, l'appréciation de leur contribution et le respect de leur rôle. Le respect de l'organisation de la part des personnes se manifeste par leur adhésion à sa mission, le professionnalisme de leur contribution et le respect de leur engagement auprès des organismes partenaires et des adultes francophones de l'Ontario.

Mandat

Le mandat de la Coalition est d'assurer les sept services suivants :

1. Appuyer les organismes de prestation financés par le MFCU afin qu'ils offrent des services AFB coordonnés et de qualité qui répondent aux besoins émergents, au sein d'un système intégré d'emploi et de formation;
2. Appuyer les initiatives menées par le Ministère à l'aide d'un modèle d'amélioration continue;
3. Élaborer et offrir des ressources accessibles et de qualité afin d'aider les organismes financés par le MFCU à offrir un programme AFB de qualité;
4. Appuyer le perfectionnement professionnel des organismes financés par le MFCU pour assurer une prestation efficace du programme AFB;
- 5a. Appuyer la production et l'intégration des résultats et des produits issus des projets de recherche et développement qui sont liés au programme AFB et qui l'appuient;
- 5b. Appuyer la production et l'intégration des résultats et des produits issus de la recherche et du développement qui sont liés au programme AFB et qui l'appuient.