

**Environnement professionnel
et compétences**

SUR LA VOIE DES COMPÉTENCES, PARCOURS MULTIPLES ET CONTINUS

.....

CAHIER D'ACTIVITÉS DE
LA SEMAINE CANADIENNE
DES ADULTES
APPRENANTS 2012

Alphabétisation, alphabétisme et compétences

Au cours des dernières décennies, les progrès technologiques se sont bousculés à un rythme sans précédent. Le marché du travail se transforme rapidement, la mondialisation change la donne, l'économie subit des soubresauts inquiétants et la tornade ne semble pas vouloir s'essouffler. S'ajoutent à tous ces changements, les données démographiques canadiennes qui font état du vieillissement de la population, de l'apport de nouveaux immigrants et de la présence de trois ou quatre générations en un même lieu de travail. Tous ces facteurs contribuent à transformer considérablement la société canadienne.

Saviez-vous que...

42 % de l'ensemble des adultes canadiens en âge de travailler (16 à 65 ans) ont du mal à comprendre ce qu'ils lisent? (Statistique Canada, 2003)

Si l'évolution propose des occasions inespérées, le progrès exerce également une pression considérable sur les individus, les entreprises, les agences gouvernementales, bref, sur l'ensemble de la population. Pour arriver à maintenir le rythme et à satisfaire aux exigences de ce monde du savoir, les gens doivent continuellement se perfectionner. Manifestement, les intervenants qui proposent des ressources éducatives aux adultes peu alphabétisés et à l'ensemble de la population ont dû élargir leurs horizons et progresser en fonction des besoins connus et émergents des adultes apprenants.

Ainsi, le développement de l'alphabétisme des adultes implique la mise à contribution d'une multitude de ressources d'une collectivité donnée : programmes d'alphabétisation, de formation générale ou scolaire, formation professionnelle ou encore programmes de maintien du

revenu et de soutien à l'emploi. Tous les acteurs sociaux, économiques et éducatifs peuvent collaborer à rehausser l'alphabétisme des adultes canadiens.

Cette vision intégrée s'éloigne de l'offre de programmes en « silos », qui opèrent en vase clos. Elle repose sur l'offre de services complémentaires, mieux adaptés aux besoins multiples des adultes apprenants. De plus, elle implique la participation active de tous les intervenants d'une collectivité, y compris celle des personnes apprenantes. La collaboration est essentielle à la mise sur pied de programmes et de services éducatifs qui répondent aux besoins complexes des adultes. Il faut leur proposer une gamme de possibilités qui leur permettent d'acquérir et de maintenir les capacités nécessaires à leur épanouissement personnel et professionnel.

C'est ici qu'entrent en jeu les compétences! L'intervention auprès des personnes apprenantes doit tenir compte d'une multitude de compétences que les adultes doivent développer pour réaliser leurs objectifs d'apprentissage. Dans une démarche intégrée de développement de l'alphabétisme, toutes ces compétences doivent être prises en compte. Mais quelles sont donc ces compétences, dont on parle tant?

Et qu'est-ce que l'alphabétisme, demandez-vous?

On définit l'alphabétisme comme la capacité d'une personne à comprendre et utiliser les imprimés et les écrits nécessaires pour fonctionner dans la vie courante, à la maison, au travail ou dans la collectivité. Dans les enquêtes internationales, l'alphabétisme est évalué sur une échelle à cinq niveaux que l'on peut qualifier de niveaux d'alphabétisme.

Les compétences... vastes et complémentaires¹

D'emblée, on peut affirmer sans se tromper que chaque individu possède certaines compétences. Il est aussi vrai de dire que personne ne les possède toutes entièrement! Elles sont liées à la notion d'apprentissage tout au long de la vie, qui peut s'exercer dans tous les milieux et par la voie de contextes différents. L'univers des compétences est vaste et les définitions tout aussi abondantes. Sans prétendre en faire ici un exposé exhaustif, on peut tout de même tenter de mieux les comprendre et de saisir leur utilité.

Pour les déchiffrer plus facilement, considérons les compétences sous les catégories suivantes :

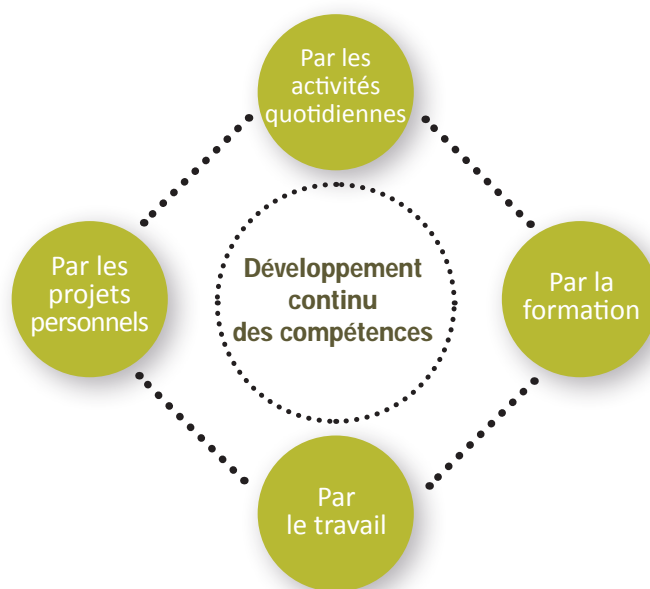
- les compétences génériques,
- les neuf compétences essentielles,
- les compétences spécialisées/techniques,
- les compétences langagières dans une langue seconde.

LES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES

Les compétences génériques sont en quelque sorte le fil conducteur qui relie les expériences des gens (travail, vie de famille, projets). Elles sont un ensemble de qualités qui relèvent en grande partie du savoir-être et d'aptitudes. Elles ne sont pas liées à une fonction précise. Elles se développent dans toutes sortes de situations et se traduisent dans l'action. Leur reconnaissance et leur développement sont essentiels pour faciliter l'intégration des apprenants en milieu de travail et pour les aider à réaliser leurs projets personnels.

À la lumière de ces informations, pouvez-vous nommer quelques compétences génériques² ?

Selon le Conference Board du Canada, l'amélioration de ce type de compétences représente le plus grand défi pour le développement de la main-d'œuvre canadienne. Ainsi, les compétences génériques, quoique moins faciles à évaluer que certaines des compétences essentielles dont il est question plus loin, constituent des atouts qu'il importe de reconnaître chez chaque personne. L'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) a d'ailleurs créé une trousse intitulée



1 - Cette section est largement tirée du document *Pour un modèle intégré au service du développement de l'alphabétisme des francophones du Canada*, Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français, Ottawa, 2011.

2 - Voici quelques compétences génériques : le sens des responsabilités, la facilité à travailler sous pression, la minutie, le sens de l'observation, le leadership, l'initiative, la confiance en soi, la créativité.

Nos compétences fortes, qui présente une démarche visant à reconnaître et à valider les compétences génériques des personnes et des groupes³. On y fait notamment valoir toute l'importance de reconnaître les compétences développées dans l'action et la nécessité de reconnaître les forces des personnes comme point de départ aux interventions de formation aux adultes.

LES COMPÉTENCES SPÉCIALISÉES OU TECHNIQUES

Les compétences techniques permettent d'exercer un métier. Elles sont généralement associées à des fonctions de travail et offertes par des agences spécialisées en milieu institutionnel (collèges communautaires et institutions scolaires) ou en milieu de travail (employeurs/syndicats).

LES NEUF COMPÉTENCES ESSENTIELLES⁴

À la suite de recherches réalisées en collaboration avec des organismes nationaux et internationaux, le gouvernement canadien a établi et validé neuf compétences essentielles. Les gens les mettent en action dans tous les milieux de leur vie quotidienne. Comme pour les compétences génériques, ces neuf compétences essentielles servent à acquérir et à appliquer les compétences davantage techniques ou spécialisées. Elles aident à discerner les exigences liées à certaines tâches, dans divers contextes. Les compétences essentielles comportent quatre compétences traditionnellement liées à l'alphabétisation, auxquelles s'ajoutent cinq autres compétences clés. Les neuf compétences essentielles sont :

LES COMPÉTENCES EN ALPHABÉTISME :

- La lecture, la rédaction, le calcul et la communication orale.

LES AUTRES COMPÉTENCES CLÉS :

- L'informatique, la capacité de raisonnement, l'utilisation de documents, le travail d'équipe et la formation continue.

LES COMPÉTENCES LANGAGIÈRES DANS UNE LANGUE SECONDE⁵

On évoque ici l'acquisition suffisante d'éléments particuliers et stratégiques des langues secondes pour répondre à des besoins spécifiques d'intégration. Ainsi, l'apprentissage utilitaire de certains éléments de l'anglais peut être nécessaire pour que les francophones et les personnes immigrantes s'intègrent à un nouveau milieu (emploi, programme de formation professionnelle, projet personnel, etc.). Dans le cas des communautés francophones et acadiennes du Canada, l'apprentissage fonctionnel de l'anglais peut s'ajouter au développement de compétences diverses dans la langue première, pour permettre aux apprenants d'exécuter les tâches requises en milieu d'intégration à majorité anglophone.

Une compétence...

se définit en savoirs (connaissances), en savoir-faire (pratiques), en savoir-être (comportements relationnels) ainsi qu'en aptitudes physiques.

3 - Pour plus de renseignements, consulter le site Web de l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes : <http://icea.qc.ca/nos-actions/competences-generiques1.html>.

4 - Tiré du site Web de Ressources humaines et Développement des compétences Canada : www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/ACE/definitions/definitions.shtml.

5 - Pour un modèle intégré au service du développement de l'alphabétisation des francophones du Canada, Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français, Ottawa, 2011.

Employeurs, connaissez-vous réellement vos effectifs?

Bon, voilà que sont définies les compétences !
Maintenant, à quoi servent-elles?

Dans un univers où la concurrence est féroce et où les exigences se multiplient, les employeurs font face à des défis constants. Qu'il s'agisse de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, de la mise à jour des équipements ou encore d'innover, les employeurs doivent agir rapidement pour que leurs effectifs soient mis à contribution le plus efficacement possible. C'est ici qu'entrent en jeu les compétences.

À titre d'employeur, avez-vous déjà posé un regard sur vos effectifs en fonction des compétences dont il est question? Savez-vous quelles compétences vos employés gagneraient à améliorer pour mieux effectuer les tâches liées à leurs fonctions? Celles qui pourraient être mises à profit de façon encore plus efficace? Celles que vous pourriez rehausser en proposant des formations diversifiées?

Le Bureau de l'alphabétisation et des compétences (BACE) de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) propose une panoplie de moyens, de ressources et d'outils vous permettant d'évaluer vos effectifs en fonction des compétences essentielles. Parmi ces ressources, on peut citer le Sondage sur le lieu de travail, questionnaire construit à partir des compétences essentielles et qui tracera le portrait de votre milieu de travail⁶. Vos employés peuvent aussi le remplir. L'objectif est de cerner les lacunes en ce qui a trait aux compétences essentielles. Vous pourrez par la suite mettre en œuvre des offres de formation qui les amélioreront. Les entreprises qui ont procédé à ces démarches ont observé de nombreux avantages à s'engager sur ce terrain.

Les avantages à miser sur les compétences pour un employeur

Les effectifs pourront...

➔ Rehausser leur productivité

En diminuant le temps d'exécution des tâches, les erreurs et le gaspillage.

➔ Améliorer leurs capacités

- À comprendre les procédures,
- À travailler de façon autonome,
- À mettre en application leurs nouvelles connaissances,
- À travailler en équipe.

➔ Afficher plus de dynamisme

- En s'appropriant leur travail,
- En accroissant leur estime et leur confiance en soi,
- En profitant des occasions de développement de carrière et de promotions.

L'entreprise pourra...

➔ Tirer un avantage concurrentiel

- En améliorant sa capacité d'adaptation aux changements organisationnels et technologiques,
- En satisfaisant à des normes de très haute qualité,
- En améliorant ses services à la clientèle.

⁶ - Pour plus de renseignements, visitez : www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/ACE/outils_soutiens/outils_public_cible/sondage_travail.shtml.

Le mentorat

➔ Avantages pour le mentoré

- Amélioration de ses compétences,
- Augmentation de sa confiance en lui, de sa motivation, de son niveau de satisfaction au travail et de sa productivité.

➔ Avantages pour le mentor

- Accroissement des possibilités de partager ses compétences et ses connaissances et occasions d'exercer son leadership,
- Augmentation de sa satisfaction au travail et de son sentiment de valorisation.

L'accent doit être placé sur une offre de formation qui soit réellement adaptée aux besoins de votre main-d'œuvre. La formation en milieu de travail peut prendre diverses formes : cours structurés en classe à l'extérieur du travail ou encore formation moins structurée en milieu de travail. Il peut également s'agir de séances d'orientation pour les nouveaux employés, de forma-

Le gouvernement du Canada a réalisé plus de **350 profils de compétences** essentielles pour divers emplois de la Classification nationale des professions.

Les profils peuvent vous aider :

- À connaître les compétences exigées dans diverses professions,
- À rédiger des descriptions de postes,
- À étudier des options de carrière et des plans d'apprentissage,
- À concevoir des outils facilitant le perfectionnement des compétences.

tion sur la gestion, l'informatique ou la santé et la sécurité au travail, le leadership, voire des cours d'alphabétisation⁷, ou une combinaison de ces possibilités.

Par ailleurs, le mentorat peut s'avérer un moyen efficace d'aider les employés à améliorer leurs compétences. Il comporte l'avantage d'exiger peu de ressources en plus de permettre le développement de différents types de compétences. Par exemple, le mentorat peut consolider les liens entre les employés, favoriser la confiance en soi chez chacun des deux individus, assurer le transfert de compétences spécialisées et accroître la productivité. Tant le mentor que le mentoré en tirent de nombreux avantages.

Une main-d'œuvre ayant un niveau d'alphabétisation plus élevé augmente la productivité. Selon le C. D. Howe Institute, une hausse de 1 % du niveau d'alphabétisation d'un pays, par rapport à la moyenne internationale, est associée à une hausse éventuelle de 2,5 % de la productivité au travail et de 1,5 % du produit intérieur brut (PIB) par habitant (*Public Investment in Skills: Are Canadian Governments Doing Enough?*, Serge Coulombe et Jean-François Tremblay, C.D. Howe Institute, 2005).

Au bout du compte, il s'agit pour vous de créer et de maintenir une culture de l'apprentissage continue au sein de votre organisation, que ce soit par des stratégies de formation ou par des stratégies d'organisation du travail. Ce faisant, vous favoriserez le développement de votre entreprise et des compétences de vos employés. Il s'agit d'un excellent moyen de composer avec les défis que vous présente le 21^e siècle. Peu importe les moyens que vous choisirez, sachez que votre engagement sur la voie des compétences ne pourra qu'être avantageux, tant pour votre entreprise que pour les individus sur lesquels repose le succès de vos initiatives!

7 - Conseil canadien sur l'apprentissage, Indice composite de l'apprentissage : www.cli-ica.ca/fr/about/about-cli/indicators/do-availability.aspx

Quelques ressources utiles pour évaluer certaines compétences essentielles

TOWES

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), en collaboration avec Skill-Plan, a élaboré un Test des compétences essentielles en milieu de travail (TOWES)⁸ qui peut être adapté à votre entreprise. TOWES est conçu de sorte à aider les personnes, les employeurs, les éducateurs, les formateurs, les conseils sectoriels et les législateurs à évaluer les niveaux d'alphabétisme en milieu de travail (lecture de textes, utilisation de documents et calcul). Vous pouvez vous servir de ce test pour évaluer certaines compétences essentielles de vos effectifs. Les tests sont supervisés par l'administrateur local ou par des personnes représentant les collègues communautaires. Les questions font appel à des documents et à des tâches directement liées au travail et elles visent à évaluer les compétences en fonction de leur application en emploi. Le site Web du Bow Valley College propose une série d'études de cas sur certaines organisations ayant travaillé avec l'équipe pour évaluer, tester et améliorer les compétences essentielles en milieu de travail⁹.

PDQ

Le système d'évaluation des compétences PDQ est offert en ligne. L'acronyme PDQ désigne Prose Document Quantitative, CLE au Canada (Canadian Literacy Evaluation ou Évaluation canadienne de la littératie). Vous pouvez également vous servir de ce test pour évaluer certaines compétences essentielles de vos effectifs. Il faut d'abord acheter les tests auprès des Educational Testing Services (ETS) aux États-Unis. La compilation et l'analyse des résultats sont automatiquement

envoyées à la compagnie de façon électronique. Le cadre prévoit qu'à titre d'acheteur vous puissiez vous procurer les examens directement en ligne et effectuer vous-même l'administration de ces tests.

Évidemment, les employeurs offrent de la formation aux employés les moins instruits : faux!

Selon l'Enquête sur le milieu de travail et les employés de 2005, les travailleurs faiblement rémunérés, moins instruits ou non syndiqués recevaient moins de formation de leur employeur que tous les autres travailleurs. (Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles, RHDC, revue *Aperçu*, mars 2011.)

CAMERA

Offert en anglais par PTP – Adult Learning and Employment Services de Toronto, le système d'évaluation des compétences CAMERA¹⁰ (Communication and Math Readiness Assessment) vise à mesurer les compétences en utilisation de documents, en lecture et en rédaction de textes de même qu'en numératie. Fondé sur les compétences essentielles de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), le système repose sur trois composantes : une série d'examen normalisés, des directives sur les program-

8 - Pour plus de renseignements, visitez : www.towes.com/fr/%c3%a0-propos-de-towes/%c3%a0-propos-de-towes.

9 - Pour plus de renseignements, visitez : www.towes.com/fr/%c3%a0-propos-de-towes/succès/études-de-cas.

10 - Pour plus de renseignements, visitez : www.ptp.ca/publications/camera.

mes de formation à privilégier en fonction des lacunes observées et des cahiers de travail proposant des centaines d'activités en classe, liées au perfectionnement des compétences en milieu de travail. Une formation de deux jours permet aux praticiens de devenir formateurs et de mettre en œuvre la démarche. Soyez aux aguets puisque cet outil est en voie d'être adapté aux apprenants francophones.

Tous les employeurs savent ce que sont les compétences essentielles reconnues au Canada : faux!

Selon une enquête menée par EKOS en 2007, seuls le sixième des employeurs comprennent ce que signifie les compétences essentielles. Le plus souvent, les compétences essentielles sont définies comme les compétences de base particulières à un emploi. (Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles, RHDCC, revue *Aperçu*, mars 2011.)

Une ressource utile pour évaluer les besoins de formation de votre entreprise :

POUR LES PME

L'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) dirige l'initiative Trucs et outils pour favoriser la formation dans les organisations¹¹. Cette formation vise à faire découvrir aux gestionnaires les occasions d'apprentissage et de formation qu'ils sont en mesure de réaliser au sein de leur organisation ou de leur entreprise. La formation est offerte soit par un atelier de trois heures ou encore par une conférence d'une heure trente. Déjà présentée avec succès à plus de 200 dirigeants de PME des quatre coins du Québec, la formation s'adapte également aux institutions publiques et parapubliques, ainsi qu'aux organismes.

Pistes de solutions

Sensibiliser les employeurs aux avantages de mieux connaître le domaine des compétences et de permettre à leurs effectifs de les améliorer.

Tenir compte des défis légitimes auxquels font face les employeurs qui souhaitent offrir de la formation à leurs employés ou leur permettre d'assister à des sessions externes (coûts, contraintes de temps, retour sur l'investissement, absence d'expertise en ressources humaines).

Appuyer les employeurs, en collaborant avec eux, pour mettre sur pied des offres éducatives qui allègent leur fardeau et qui sont adaptées à leurs réalités.

Conséquences

La formation sur l'alphabétisation et les compétences de base (ACE) en milieu de travail représente une tranche d'environ 2 % à 4 % de ce qu'on considère déjà comme une formation limitée en milieu de travail.

Les travailleurs qui détiennent des diplômes d'études postsecondaires représentent près de 75 % de tous les bénéficiaires de la formation.

11 - Pour plus de renseignements, visitez : www.icea.qc.ca/assets/files/FormationsPME/Promo_Trucs_et_outils_PME.pdf.

Miser sur vos forces et combler vos lacunes!

Que vous soyez en emploi ou non, l'examen de vos compétences peut vous être très profitable. Vous pourriez vivre d'agréables surprises! Vous saurez tout au moins sur quelles forces vous pouvez compter. Vous aurez aussi identifié les domaines où vous pourriez améliorer vos compétences de base et chercher à combler ces lacunes. L'acquisition de compétences et leur maintien est une démarche continue. En examinant où vous en êtes, vous adoptez une approche proactive et autonome. Vous pourrez ainsi dénicher les formations qui vous conviennent et qui répondent à vos aspirations. Dans ce monde en constante évolution, nous devons tous continuer à nous perfectionner. Il est bien révolu le temps où au sortir de l'école on pouvait se reposer sur un diplôme qui nous assurait un emploi à vie!

Les avantages à améliorer ses compétences :

- Acquisition d'une plus grande confiance en soi,
- Meilleure efficacité dans l'exécution des tâches,
- Meilleures relations de travail,
- Possibilités de suivre d'autres formations,
- Possibilités d'avancement,
- Capacité à agir comme mentor auprès d'autres collègues,
- Meilleures perspectives d'emploi.

Si vous voulez améliorer vos compétences en lecture ou en écriture, ou encore acquérir des habiletés en informatique, dites-vous qu'il n'y a pas d'âge pour apprendre! Les groupes communautaires et les institutions d'enseignement peuvent vous accueillir et vous aiguiller vers les services éducatifs dont vous avez besoin. Ils peuvent aussi vous appuyer dans une démarche d'intégration ou

Les neuf millions de Canadiens d'âge adulte présentant un faible niveau d'alphabétisation sont deux fois plus susceptibles d'être sans emploi. (*Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA), 2005*).

de réintégration au marché du travail, ou tout simplement vous permettre d'entreprendre une démarche de perfectionnement personnel.

Les agences gouvernementales peuvent aussi vous épauler. Par exemple, le site Web de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) propose une série d'autoévaluations relatives aux compétences essentielles¹². Les autoévaluations peuvent être remplies en ligne et vos résultats vous situeront à l'égard de ce qu'il serait utile d'améliorer.

Vous pouvez également visiter le site Web de Skill-Plan¹³: sous la section *Vos compétences sont-elles à la hauteur?* vous trouverez le *Test des compétences essentielles en milieu de travail*. Ce site permet une autoévaluation en ligne de trois compétences essentielles dans tous les types d'emploi, soit la lecture de texte, l'utilisation de documents et le calcul.

Au Canada, chaque année de formation additionnelle équivaut à 8,3 % de plus sur le chèque de paie d'une personne. Pour un salaire annuel de base de 30 000 \$, cela équivaut à 2 490 \$ de plus par année. (*Les capacités de lecture et de calcul et la situation sur le marché du travail au Canada*, Statistique Canada, 2001. Cité dans *Réalités de l'alphabétisation en milieu de travail*, ABC Life Literacy : http://abclifeliteracy.ca/alphabetsation_travail/realites)

12 - Vous trouverez les autoévaluations à : www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/ACE/outils_soutiens/evaluation.shtml.

13 - Vos compétences sont-elles à la hauteur? : <http://measureup.towes.com/francais/index.asp>.

Concevoir des occasions d'apprentissage adaptées

Il existe déjà différentes possibilités d'apprentissage à l'intention des adultes apprenants. Cependant, elles gagneraient à reposer sur la collaboration d'un plus grand nombre d'acteurs, de façon à les rendre plus cohérentes et surtout, à répondre aux multiples besoins des gens à qui elles sont destinées. En coordonnant leurs efforts, les intervenants et acteurs des collectivités favoriseront le développement et le maintien de compétences de base et d'alphabétisme chez les adultes de leurs milieux. De plus, la coopération contribuera à solutionner deux problèmes observés actuellement, soit la duplication et les « vides » caractérisés par l'absence de certains types de services.

L'alphabétisme... notre affaire à tous!

La formation destinée aux adultes moins alphabétisés peut prendre des formes très diversifiées et il n'en tient qu'à la volonté et à la créativité des intervenants pour mettre en place des services complémentaires et efficaces. On peut apprendre par la voie de la formation en milieu de travail, des programmes de formation de base ou de formation professionnelle, des programmes d'employabilité, des projets et groupes communautaires, du mentorat, du jumelage. Les possibilités sont riches. Encore faut-il agir!

Les partenariats représentent une alternative avantageuse! Si à titre d'employeur, d'employé ou d'individu, vous avez identifié un besoin et que vous souhaitez y répondre, pourquoi ne pas explorer les occasions de collaborer avec des organismes, associations ou regroupements qui évoluent déjà dans le domaine de l'alphabétisme et des compétences essentielles?

Le service que vous souhaitez est-il déjà en place? Il se peut également que la collaboration vous mène à créer un service ou un programme sur mesure, adapté à vos besoins particuliers. Certaines entreprises ont ainsi établi des partenariats avec des services de formation locaux, pour offrir des formations sur mesure à leurs employés en matière de compétences de base. Les résultats ont été fort positifs.

Plusieurs partenaires pourraient vous soutenir. En voici quelques-uns¹⁴ :

Les gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et les municipalités : pour des renseignements sur les programmes dans votre localité; certains proposent également du financement pour soutenir vos efforts.

Les entreprises, les associations professionnelles et les conseils sectoriels : ils possèdent des renseignements sur le marché du travail et sur les ressources disponibles au sein d'une industrie particulière (camionnage, tourisme, etc.). Ils pourraient également favoriser les contacts avec d'éventuels partenaires.

Les syndicats et les associations d'employés : ils offrent fréquemment des services de formation à leurs mem-

Les syndicats...

peuvent contribuer au perfectionnement continu en faisant de la formation une priorité dans les négociations de convention collective. Ils pourraient ainsi obtenir des fonds de formation, comme partie intégrante aux conventions négociées.

14 - Tiré du site Web : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/ACE/outils_soutiens/outils_public_cible/etablir_des_partenariats.shtml.

Les avantages des partenariats :

- Coûts moins élevés pour chaque partenaire (coûts partagés),
- Facilitent la mise en commun des connaissances,
- Améliorent le taux de réussite des initiatives,
- Rendent accessibles des ressources qui pourraient ne pas l'être autrement (financement),
- Permettent aux divers partenaires de faire valoir leurs expertises particulières.

bres. Ils peuvent vous mettre en contact avec d'autres ressources, fournisseurs de services et partenaires.

Les collèges communautaires et les conseils scolaires : ils dirigent parfois des programmes destinés aux employés ou aux employeurs. Ils sont peut-être en mesure de recommander d'autres fournisseurs de formation locaux. Ils peuvent aussi collaborer avec les intervenants communautaires ou le secteur privé pour mettre sur pied des formations sur mesure.

Les organismes communautaires : ils représentent une mine de renseignements. Ils peuvent vous conseiller sur l'apprentissage en milieu de travail, l'alphabétisation et les ressources communautaires. Ils offrent des programmes et peuvent vous aider à cerner vos besoins et à y répondre.

Les organismes d'alphabétisation nationaux et les coalitions provinciales et territoriales : ces organismes comptent sur une expertise dont on peut tirer profit. Ils travaillent à sensibiliser le grand public à l'importance de l'alphabétisme et des compétences. Ils peuvent vous proposer de l'information et des ressources précieuses.

**J'apprends
encore.**
[Michel-Ange, 1475 - 1564]

Koqoey kisikina-masin katu me' ? P'Γ'c Δc/Lc'Λ' ? Qu'avez-vous appris récemment ? Kisumigli ilisimaliapit ? 9'6' LbbPVT P'P'ΔQL'4b' ? Kisumigli ilisimaliapit ? What did you learn lately? Koqoey kisikina-masin katu me' ?

Visitez notre page consacrée aux activités de
la Semaine canadienne des adultes apprenants

Les ressources sont là... pour vous servir!

Organisme	Coordonnées
Base de données en alphabétisation des adultes (BDAA)	Tél. : 506-457-6900 – Sans frais : 1-800-720-6253 Fax : 506-457-6910 Courriel : contactbdaa@nald.ca www.bdaa.ca
Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)	Tél. : 819-953-0243 – Fax : 819-997-4774 Courriel : silvano.tocchi@hrsdcc-rhdcc.gc.ca www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/ACE/index.shtml
ABC Alpha pour la vie Canada	Tél. : 416-218-0010 – Sans frais : 1 800 303-1004 Fax : 416-218-0457 Courriel : info@abclifeliteracy.ca www.abclifeliteracy.ca
L'Alliance des conseils sectoriels	Tél. : 613-565-363 – Fax : 613-231-6853 www.councils.org/fr/default.aspx
Association des collèges communautaires du Canada (ACCC), Initiatives sur les compétences essentielles	Tél. : 613-746-2222 poste 3109 – Fax : 613-746-6721 Courriel : info@accc.ca www.accc.ca
Canadian Literacy and Learning Network (CLLN)	Tél. : 613-563-2464 – Fax : 613-563-2504 Courriel : clln@literacy.ca www.literacy.ca
Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF)	Tél. : 514-876-1180, poste 1203 - Sans frais : 1-866-972-1180 – Fax : 514-876-1325 Courriel : info@cdeacf.ca www.cdeacf.ca

Organisme

Coordonnées

Centre franco-ontarien de ressources en alphabétisation (FORA)

Tél. : 705-524-3672 – Fax : 705-524-8535
Courriel : info@centrefora.on.ca
www.centrefora.on.ca

Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens (CNCLC)

Tél. : 613-230-7729 – Fax : 613-521-4655
Courriel : tlevine@clc-cta.ca
www.congresdutravail.ca/education-syndicale

Conseil canadien des associations en ressources humaines (CCHRA-CCARH)

Tél. : 613-567-2477 poste 221
Sans frais : 1-866-560-1288 poste 221
Courriel : s.duff@cchra-ccarh.ca
www.cchra.ca/en

Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ)

Tél. : 514-495-7960 – Fax : 514-495-9661
Courriel : alpha@rgpaq.qc.ca
Publications : www.rgpaq.qc.ca/publications.php
www.rgpaq.qc.ca

Réseau de développement économique et d'employabilité du Canada (RDÉE CANADA)

Tél. : 613-244-7308 – Fax : 613-244-3934
Courriel : info@rdee.ca
www.rdee.ca

Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC)

Tél. : 613-749-5333 – Fax : 613-749-2252
Courriel : info@resdac.net
www.resdac.net

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Tél. : 613-237-1590 poste 341 – Fax : 613-237-5508
Courriel : ssioufi@cupe.ca
www.scfp.ca/alpha

The Centre for Literacy

Tél. : 514-798-5601 – Fax : 514-798-5602
Courriel : info@centreforliteracy.qc.ca
www.centreforliteracy.qc.ca



La FCAF reçoit l'appui financier du gouvernement du Canada, par l'intermédiaire du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles de RHDC et du ministère du Patrimoine canadien.