

Revue de la Coalition ontarienne de formation des adultes

CONTACT-ALPHA

La construction identitaire
.....

Le cadre du CLAO
.....

Se sentir compétent
pour réussir
.....

Recensement de 2011
.....

L'apprentissage
tout au long de la vie
.....

Formation à distance



Contact-Alpha, volume 13, numéro 1, hiver 2011

Contact-Alpha est une revue publiée par la Coalition ontarienne de formation des adultes (COFA) trois fois l'an. Cette revue est aussi disponible en ligne : www.coalition.ca.

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

La COFA tient à remercier le ministère de la Formation et des Collèges et Universités et le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles du ministère des Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Elle souhaite aussi remercier et saluer ceux et celles qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce numéro, que ce soit par leurs idées, leur encouragement ou leur engagement envers la formation des adultes.

CONSEIL D'ADMINISTRATION 2010-2011

Président

Renaud Saint-Cyr - Alpha-Toronto, Toronto

Vice-présidente

Nicole Dupuis - La Cité collégiale, Ottawa

Secrétaire-trésorier

Normand Savoie - ABC Communautaire, Welland

Présidente du comité des ressources humaines

Louise La Rue - La Route du Savoir, Kingston

Administrateurs

Lilianne St-Martin - FormationPLUS, Chapleau

Louise Lalonde - Centre Moi j'apprends, Rockland/Ottawa

Jean-Pierre Durette - Carrefour Options+/CSCDNO, Sudbury

Charlotte Primeau - Collège Boréal, Sudbury

Pierre Casault - Centre de formation des adultes, Barrie

Françoise Cadieux - Centre À La P.A.G.E. Inc., Alexandria

PRODUCTION

Rédactrices en chef

Karine Proulx
Célinie Russell

Collaborateurs

Personnel de la COFA
Membres de la COFA

Révision linguistique

Michelle Martin, Syntaxe M

Graphisme et mise en page

Nathalie Brunet-Deschamps

Impression

Ray-Tek Printing Inc.



**Coalition ontarienne de
formation des adultes
(COFA)**

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

S O M M A I R E

Mot de la directrice	3
Arrivée et départs à la COFA	3
Tableau blanc interactif (TBI)	4
Gestion des bénévoles	5
ABC Communautaire - Ouverture officielle du bureau de St. Catharines	5
TIC et formation	6
La construction identitaire, aussi sur le Web!	7
Autoformation sur la construction identitaire	7
Un élément qui facilite l'accès aux études supérieures : être un enfant d'immigrants	7
Le cadre du CLAO : mise à jour	8
Les Rendez-vous de la Francophonie	8
Se sentir compétent pour réussir	9
Sommaire des consultations publiques sur la littératie financière	9
Rapport du commissaire aux langues officielles - volume II	9
Trousse du Recensement de 2011	10
Recueil <i>Expressions 17</i> et cahier d'activités	10
Gérer l'abondance	11
Le président d'un conseil d'administration	11
La Semaine internationale des apprenants adultes au Canada du 2 au 9 avril 2011	12
Une idée n'est pas toujours une opportunité d'affaires	12
Migration des anglophones et des francophones	12
L'apprentissage tout au long de la vie	13
Troubles d'apprentissage chez les adultes	13
Qu'est-ce qu'une formatrice ou un formateur?	14
Un investissement du gouvernement de l'Ontario porte des fruits	15

- SECTIONS DE CE NUMÉRO -

IDÉES ET POSSIBILITÉS	4
Pratiques exemplaires ou initiative novatrice d'un membre de la COFA	
DU TAC AUX TIC	6
Technologies de l'information et des communications	
RESSOURCES	10
Outils, meilleures pratiques et suggestions de matériel d'enseignement et d'apprentissage	
• Pour les formatrices et les formateurs	10
• Pour les gestionnaires	11
• Pour les membres du conseil d'administration	11

VISION

La COFA contribue à créer, avec ses membres, les conditions qui permettent aux adultes francophones de l'Ontario d'acquérir les compétences nécessaires pour atteindre leurs objectifs de formation et est reconnue comme chef de file auprès de tous les détenteurs d'intérêts.

MISSION

La COFA représente, guide et appuie ses membres. Elle contribue au développement des savoirs en formation des adultes. Elle fait valoir l'importance de la formation des adultes en français en Ontario et la nécessité pour eux d'avoir accès à un choix complet de programmes. Avec ses membres, elle crée un contexte qui favorise la construction identitaire des francophones.

Mot de la directrice



Ce numéro de notre revue présente une panoplie d'informations sur divers sujets susceptibles d'intéresser toute personne qui œuvre en formation des adultes ou dans un domaine lié au développement de la francophonie. On y traite notamment des événements à venir dans les prochains mois.

Mentionnons d'abord la *Journée de l'alphabétisation familiale* du 27 janvier. L'Ontario a décidé que cette journée portera désormais le nom de

Journée de la littérature familiale afin de mieux refléter les orientations prises depuis quelques années. La *Journée* a une fois de plus été soulignée par le lancement du concours « Pour l'amour de la lecture », en cours jusqu'à la fin de mars. Le Centre FORA et la COFA unissent leurs efforts pour lancer et soutenir les activités du concours. Depuis sa création en 2002, les partenaires se multiplient d'année en année et le nombre de minutes lues augmente sans cesse. Nous vous encourageons à y participer et à inciter les organismes de votre communauté à faire de même, plus particulièrement les écoles et les bibliothèques.

Menée par l'Association canadienne d'éducation de langue française (ACELF), la *Semaine nationale de la francophonie* a lieu cette année du 4 au 20 mars. Le thème : « Interagir pour s'enrichir Mes couleurs + tes saveurs = nos chefs-d'œuvre! ». Il s'agit de l'occasion idéale pour faire valoir notre héritage. Le site de l'ACELF propose une foule d'activités possibles. Les activités peuvent certainement faire partie des réalisations de votre plan d'aménagement linguistique. C'est à vous de jouer!

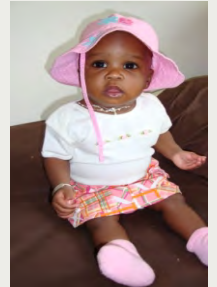
La Commission canadienne pour l'UNESCO invite les centres d'éducation des adultes à participer à la *Semaine internationale des apprenants adultes*, édition 2011, qui se tiendra du 2 au 9 avril. Par le passé, les centres de formation des adultes de l'Ontario se sont démarqués par leur créativité en profitant de cette semaine pour faire connaître leurs services, mettre en valeur les réussites des personnes apprenantes et promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie. Cette période est tout indiquée pour présenter de nouveau la *Charte internationale des apprenants adultes*, dont vous avez reçu un exemplaire en septembre dernier. Si vous désirez en obtenir un exemplaire supplémentaire, vous n'avez qu'à communiquer avec nous. Premiers arrivés, premiers servis!

Bonne lecture!

Suzanne Benoit

Arrivée et départs à la COFA

La COFA est heureuse d'accueillir à nouveau Khadi Tandiang après un an de congé de maternité. Elle a donné naissance à une belle fille prénommée Dieynaba, une petite sœur pour Aïcha et Nesta. Khadi reprend la barre du poste de contrôleur et poursuivra son excellent travail au sein de notre équipe.

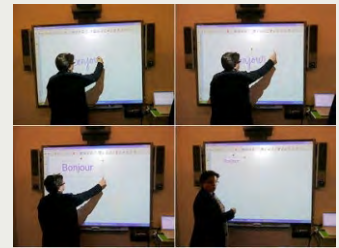


Serge Leyan'Simbi est parti après un an de travail en remplacement de Khadi. Il a fondé sa propre entreprise de comptabilité. Serge offre des services de comptabilité et d'impôt aux organismes à but non lucratif et aux particuliers. Vous pouvez le joindre au 819-776-9823 ou à serge@sls-solution.ca. Nous le remercions de son excellent travail et nous lui souhaitons beaucoup de succès dans ses projets.

Notre agente de communication, Karine Proulx, nous a quittés le 7 janvier après presque un an avec nous. Karine a accompli beaucoup de travail depuis son arrivée à la COFA. Elle a joué un rôle important dans l'organisation de la rencontre multisectorielle en mars 2010 et du lancement de notre rapport de recherche *Apprendre pour la vie* en septembre 2010. Elle a travaillé fort à l'organisation et au développement de l'information sur le nouveau site Web de la COFA. Elle a de surcroît appuyé les organismes membres par la production de communications diverses afin de faire avancer le dossier du financement des organismes. Karine a accepté un poste de relations avec les médias au bureau des communications de l'Université d'Ottawa. Nous lui souhaitons bonne chance dans son nouvel emploi.

IDÉES ET POSSIBILITÉS

Tableau blanc interactif (TBI)



Les centres de formation des adultes Centre À La P.A.G.E., Centre Moi j'apprends et La Boîte à Lettres ainsi qu'AlphaPlus nous ont fait part de leur expérience à la suite de l'achat d'un tableau blanc interactif (TBI) en 2010.

L'engouement pour cet outil d'enseignement et d'apprentissage est palpable tant chez les formatrices et les formateurs que chez les personnes apprenantes. Tous en sont satisfaits et le recommandent fortement, peu importe le type de formation offerte aux adultes ou le domaine d'apprentissage. L'un des principaux avantages qu'on trouve est l'interactivité.

Qu'est-ce que le TBI?

Le TBI est constitué d'un écran tactile et d'un vidéoprojecteur. Il permet de manipuler le contenu de l'ordinateur auquel il est branché et d'écrire sur sa surface, soit directement avec les doigts ou à l'aide d'un stylet. Tout ce qu'on peut effectuer sur l'ordinateur à l'aide de la souris ou du clavier peut se faire sur le TBI.

Le TBI offre plusieurs possibilités, notamment :

- **l'accès à de multiples ressources** - Images, vidéos, sites Internet, présentations PowerPoint, bref tout ce que l'on trouve sur un ordinateur.

Avantages

- Accès à des ressources supplémentaires et diversifiées. Par exemple, il offre la possibilité de naviguer sur des sites Web éducatifs et interactifs et de faire de la recherche sur Internet en groupe.
- Accès à des documents multimédias récents, d'actualité, fréquemment mis à jour et adaptés aux questionnements et aux intérêts des personnes apprenantes, ce qui encourage la discussion et la participation.
- Esthétisme, clarté et attrait.

- **l'accès rapide et facile aux ressources** - Aucune réservation, aucun transport de téléviseur ni réglage d'emplacement et de volume n'est nécessaire.

Avantages

- Économie de temps avant et pendant la formation. Les formatrices et les formateurs peuvent préparer tout le contenu de leur cours, éliminant ou réduisant par le fait même le temps de transcription. Toutes les ressources peuvent être intégrées en un seul et même outil, ce qui réduit le temps requis pour trouver et partager l'information lors de la formation. Les documents peuvent, entre autres, être annotés, surlignés et encerclés. Les exemples et les documents pertinents seront ainsi déjà prêts et à la portée de la main.
- Réduction du nombre d'autres supports à utiliser, comme les acetates ou autres documents qui circulent habituellement en classe (photos, objets, copies, etc.).

- **l'interactivité avec les personnes apprenantes et la mise en commun de l'information** - Possibilité de projeter, de réaliser et de corriger les exercices sur le TBI et en groupe. Les personnes apprenantes peuvent manipuler le TBI à tour de rôle. Elles peuvent aussi l'utiliser pendant les pauses pour se détendre et pour jouer à des jeux.

Avantages

- Augmentation de l'attention, de l'intérêt et de la motivation des personnes apprenantes.
- Meilleure participation des personnes apprenantes. Par exemple, lorsqu'elles désirent en savoir plus sur un sujet donné, elles seront plus enclines à poser des questions et à proposer la consultation d'un site Web ou la recherche d'une image, puisque la source d'information est facilement accessible.
- Réduction du temps d'attente pour obtenir une réponse. Par exemple, pendant que la formatrice ou le formateur répond à une personne, les autres peuvent accéder au corrigé et vérifier leurs réponses en manipulant le TBI.

la sauvegarde du matériel enseigné

Avantages

- Accès aux leçons précédentes à tout moment.
- Impression des leçons au besoin.
- Captures d'écran et vidéotutoriels. Par exemple, les images et les vidéos peuvent être mises en ligne sur votre site Web, ce qui permet aux personnes apprenantes d'y accéder au besoin, peu importe où elles se trouvent.

- **l'accès à de la formation en ligne en groupe** - Par exemple, à l'aide de la plateforme d'apprentissage en ligne de Contact Nord (CENTRA).

Avantages

- Un seul ordinateur requis pour tout le groupe.
- Diffusion sur grand écran.
- Facilitation des échanges en groupe pendant la formation.

Formation

Afin de tirer le plein potentiel du TBI et d'utiliser le matériel avec aisance, il est important de suivre une formation. Dans le cas du Centre Moi j'apprends, la formation a été offerte en français par Duocom, le fournisseur du TBI. Le Centre À La P.A.G.E., La Boîte à Lettres et AlphaPlus ont, quant à eux, retenu les services d'une enseignante du primaire qui utilisait le TBI depuis plus d'un an.

SOURCES :

- Wikipédia, *Tableau blanc interactif*, 2010. En ligne : http://fr.wikipedia.org/wiki/Tableau_blanco_interactif (page consultée le 3 décembre 2010).
- Logiciels éducatifs, *Le TBI et Logiciels éducatifs*, 2010. En ligne : <http://logicielseducatifs.qc.ca/index.php?page=chronique&chronique=82> (page consultée le 3 décembre 2010).
- Le TBI en classe, *TBI en milieu scolaire : comment faire son choix*, 2010. En ligne : http://tbi.recit.qc.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=52:tbi-en-milieu-scolairecomment-faire-son-choix-&catid=99:comment-faire-son-choix-&Itemid=18 (page consultée le 3 décembre 2010).
- Logiciels éducatifs, *Le tableau blanc interactif, un outil révolutionnaire en enseignement*, 2010. En ligne : <http://logicielseducatifs.qc.ca/index.php?page=chronique&chronique=74> (page consultée le 3 décembre 2010).

Gestion des bénévoles

L'action bénévole a évolué au cours des dix dernières années. On utilise maintenant le concept de « gestion » des bénévoles et l'expression « implication citoyenne » afin d'améliorer les pratiques et de valoriser le bénévolat. Ces changements comportent pour les organismes la nécessité de s'adapter et de repenser leurs façons de faire en ce qui a trait au recrutement et à la rétention des bénévoles.

De nos jours, les bénévoles sont souvent plus instruits qu'auparavant, ils posent plus de questions et leurs attentes sont multiples. Ils sont motivés par le besoin de se réaliser, de se rendre utiles, de partager leurs compétences, d'apprendre, d'interagir, de faire plaisir aux autres et de redonner à la société ce qu'ils ont reçu.

Ils sont toutefois moins disponibles en raison, par exemple, du temps qu'ils consacrent déjà à leurs enfants, à leurs parents vieillissants ou à leurs petits-enfants ou bien à leurs loisirs, à leurs études ou à leur travail. Certains retardent le moment de la retraite et travaillent sous contrat. Par conséquent, ils sont moins enclins à s'engager auprès d'un organisme qui leur demande beaucoup de leur temps ou qui se montre peu compréhensif relativement à leurs contraintes de temps.

Parmi les motifs qu'invoque une personne pour cesser de faire du bénévolat, soulignons la maladie d'un membre de sa famille, les besoins de sa famille, le climat de travail, le manque de reconnaissance et de soutien, une mauvaise organisation de l'organisme et les coûts engendrés par les activités de bénévolat.

Pour éviter de perdre des bénévoles et retenir les nouveaux, l'organisme n'a d'autres choix que de s'adapter à leur nouveau profil en s'efforçant de répondre à leurs besoins et à leurs attentes. Quelles sont les pratiques gagnantes? En voici quelques-unes :

- **Considérer les bénévoles comme faisant partie intégrante de l'organisme, au même titre que les employés.** Les traiter avec respect et professionnalisme. Faire preuve de transparence, les informer et leur communiquer l'information sur l'organisme. Ainsi, s'ils doivent remplir des rapports, s'assurer de leur communiquer les résultats. Les faire participer à la gestion et à l'organisation en leur confiant des tâches de plus en plus complexes, comme donner de la formation et participer à un comité de travail. Leur offrir des possibilités de développer leurs compétences et leurs connaissances par la formation.
- **Préférer le recrutement personnalisé au recrutement de masse.** Ne pas sous-estimer l'impact du « on me l'a demandé » : une personne qu'on recrute personnellement selon ses capacités et ses compétences œuvrera souvent plus longtemps au sein de l'organisme qu'une personne recrutée par l'intermédiaire d'une publicité. Faire participer les bénévoles à la promotion du bénévolat et au recrutement, profiter du bouche à oreille.

- **Trouver un juste équilibre entre structure et flexibilité.** Être organisé, par exemple, en prenant le temps d'encadrer les bénévoles et en définissant clairement ce qu'on attend d'eux, tout en étant capable de s'adapter à eux et de les écouter.
- **Développer des programmes de reconnaissance variés.** Souligner l'engagement des bénévoles. Le salaire d'un bénévole passe par la valorisation de son apport à l'organisme. Un programme efficace et bien géré motivera les bénévoles en comblant leurs besoins individuels tout en appuyant les objectifs de l'organisme.
- **Mettre de l'avant les nouvelles technologies.** Promouvoir l'utilisation des outils technologiques et veiller à actualiser de façon régulière la présence de l'organisme sur le Web.
- **Effectuer des évaluations et des suivis.** S'assurer de continuer à répondre aux besoins changeants des bénévoles.

SOURCE : Pierre Riley, directeur général, Fédération des centres d'action bénévole du Québec, « La rétention et le recrutement de bénévoles en 2010 - Comment s'adapter à cet environnement en constante évolution », conférence donnée lors du colloque du ROPFO et de la SFOHG, *Le patrimoine, l'histoire et la généalogie... une affaire de communauté*, juin 2010.

ABC Communautaire - Ouverture officielle du bureau de St. Catharines

Le 24 novembre dernier, l'équipe du centre ABC Communautaire et le Centre d'emploi et de ressources francophones CERF Niagara célébraient l'ouverture officielle de leur nouveau bureau situé au 40, rue King, à St. Catharines. En plus du bureau de Welland, ouvert depuis 1988, les personnes apprenantes francophones de la région du Niagara pourront maintenant bénéficier de ce nouvel emplacement.



Photo : De gauche à droite, M^{me} Rachele DiCrosta, conseillère à l'emploi au CERF Niagara; M^{me} Lucie Huot, directrice du CERF Niagara; M. Jeff Burch, maire adjoint de St. Catharines; M. Normand Savoie, directeur général d'ABC Communautaire; M^{me} Lynne Vraets, chef régionale du Collège Boréal; M^{me} Fété Kimpiobi, directrice du Sofifran.

D U TAC AUX TIC

TIC et formation

Il y a plusieurs années que les technologies de l'information et des communications (TIC) ont fait leur entrée dans le milieu de l'éducation. Elles n'ont toutefois pas fini d'évoluer, bien au contraire.

Voici les cinq grandes tendances qui marqueront le monde des TIC au cours des dix prochaines années, selon Stephen Elop, président de la division Affaires de Microsoft :

- **Informatique dans les nuages** : Les applications et les données ne se trouveront plus sur les ordinateurs personnels, mais plutôt sur le Web.
- **Interaction accrue avec les appareils** : De plus en plus, les appareils informatiques réagiront au toucher, à la voix et aux mouvements (p. ex., écran tactile, reconnaissance vocale, appareil photo qui capte les gestes et les reproduit).
- **Intégration étendue des technologies** : Les TIC seront incorporées à tout, par exemple aux cartes d'embarquement d'avion.
- **Transposition de l'information** : À l'instar des numériseurs et des clés USB qui permettent de transférer l'information d'un support à l'autre, un gadget ressemblant à un appareil photo pourra emmagasiner l'information contenue dans un article de journal ou une photo et la transporter dans l'ordinateur sous différentes formes (p. ex., une photo pourra devenir un dessin ou des individus pourront se transposer en dessin animé).
- **Simplification des communications** : Des symboles ou un service de traduction permettront à des personnes d'échanger dans leur langue. Les appareils informatiques auront de plus en plus une caméra intégrée.

Exemples de compétences utiles au personnel en formation des adultes :

- participer à des forums de discussion en ligne et maîtriser les médias sociaux;
- utiliser le format RSS;
- créer et donner des présentations et des formations interactives ou asynchrones en ligne;
- créer et modifier des images, des documents audio et des vidéos numériques;

SOURCES :

- Christine Deslandes, « La technologie n'a pas fini de vous épater », *Les Affaires*, 5 juin 2010. En ligne : <http://www.lesaffaires.com/archives/generale/la-technologie-n-a-pas-fini-de-vous-epater/515294> (page consultée le 21 juin 2010).
- Urtak, *Teachers' Digital Skills Tick List*, 2010. En ligne : <http://urtak.com/u/1826> (page consultée le 21 juin 2010).

- créer un blogue et publier des pages Web;
- utiliser une variété d'outils numériques pour la gestion de son temps et à des fins administratives;
- connaître les règles sur les droits d'auteur sur Internet et savoir évaluer le contenu sur le Web;
- installer des logiciels et sécuriser son ordinateur à l'aide de ressources en ligne;
- utiliser une webcam et une variété d'appareils mobiles.

Exemples de compétences particulières aux formatrices et aux formateurs de notre réseau :

- utiliser la plate-forme d'enseignement et d'apprentissage de Contact Nord (CENTRA);
- utiliser l'ordinateur et les ressources accessibles sur Internet pour préparer des ateliers et des cours;
- offrir des cours d'initiation à l'informatique et à Internet;
- aider les personnes apprenantes à utiliser divers outils numériques visant à planifier et à organiser leur apprentissage, à favoriser leur autonomie et à faciliter leur intégration à l'emploi;
- guider les personnes apprenantes dans leur utilisation de l'ordinateur et d'Internet de façon individuelle et en groupe en intégrant l'informatique et Internet dans les ateliers (p. ex., navigation dirigée, exercices et jeux, tableaux blancs interactifs).

Ressources pour évaluer et améliorer ses compétences en informatique et en TIC

- Site du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada :
 - *Auto-évaluation en informatique* : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/competences_essentiell/auto_evaluation_informatique.shtml.
 - *Fiche de conseils sur l'informatique*, incluant des exercices pratiques : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/competences_essentiell/conseils_informatique.shtml.
- Formations offertes par le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF) : des formations régulières et sur mesure en présence ou à distance adaptées aux besoins actuels des organismes en formation des adultes sont disponibles. Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez le http://cdeacf.ca/index.php?section=4&sous_section=4 ou communiquez avec le responsable des formations, François Dallaire, par téléphone au 1 866 972-1180, poste 208, ou par courriel à dallaire@cdeacf.ca.



Pour l'amour de la lecture 2011

Objectif : 3,5 millions de minutes de lecture!

du 27 janvier au 31 mars 2011

Participez et courez la chance de gagner des prix!

Pour plus de renseignements, visitez
www.centrefora.on.ca, sous «Promo de la lecture»
ou www.coalition.ca à partir du 27 janvier 2011.

Renseignements



En Ontario
Coalition ontarienne
de formation des adultes
Nathalie Brunet-Deschamps
Tél. : 877-464-0504
nbdeschamps@coalition.ca



Hors Ontario
Centre FORA
Monique Q. Lafontaine
Tél. : 888-524-8569, p. 221
mqlafontaine@centrefora.on.ca

La construction identitaire, aussi sur le Web!

Par définition, la construction identitaire est un processus au cours duquel la personne se définit et se reconnaît par sa façon de réfléchir, d'agir et de vouloir dans les contextes sociaux et l'environnement naturel dans lesquels elle évolue. Le Web constitue un de ces environnements naturels dans lesquels évoluent les Franco-Ontariens.

Pour que chacun puisse construire et faire évoluer son identité francophone, il est important de développer des environnements numériques en français et d'y accéder. Plus particulièrement en éducation, un lieu de formation est aussi un univers social, et cet univers devrait s'étendre au-delà de ses murs. Le Web propose ainsi un environnement pour communiquer, créer et collaborer, et ce, aussi bien à ceux qui enseignent qu'à ceux qui apprennent.

Il est donc important d'être présent sur le Web et de passer d'observateur à contributeur en participant notamment à des réseaux sociaux à l'aide d'outils comme les blogues, Twitter, Facebook, les plateformes d'apprentissage, les wikis et la baladodiffusion. C'est une façon de contribuer, de diverses manières et à différents niveaux, à la construction identitaire des francophones en Ontario.

SOURCES :

- Bernard Manzerolle, « La construction identitaire et les TIC », *WordPress*, 16 août 2010. En ligne : www.carnetwebds11.ca/mentortic/2010/08/16/la-construction-identitaire-et-les-tic/ (page consultée le 3 décembre 2010).
- Guy Chiasson, Jean Quirion, Marc Charron et Judith Lefebvre, *Le Web comme outil pour le renforcement de la gouvernance des communautés francophones minoritaires*, Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques, 2007. En ligne : http://icrml.ca/images/stories/documents/fr/guy_chiasson_web_cmlos.pdf (page consultée le 7 mars 2011).
- Association canadienne d'éducation de langue française, *Pour des interventions favorisant la construction d'une identité francophone*, 2008. En ligne : www.acef.ca/c/fichiers/ACELF_Feuillet-synthese-CI.pdf (page consultée le 8 décembre 2010).

Autoformation sur la construction identitaire

L'Association canadienne d'éducation de langue française (ACELF) a conçu l'outil d'autoformation *Mieux comprendre, mieux intervenir* qui rend possible l'appropriation de façon autonome des concepts clés en construction identitaire afin de les utiliser pour améliorer ses interventions en milieu éducatif francophone.

L'autoformation est accessible au www.acef.ca/outils-pedagogiques/mieux-comprendre-mieux-intervenir.php. Elle comporte quatre modules de formation de base, trois modules d'approfondissement et cinq outils de suivi sous forme de fiches.

L'ACELF offre aussi sur son site Web deux ressources permettant de se familiariser avec les concepts et les principes directeurs de la construction identitaire :

- *Cadre d'orientation en construction identitaire* (www.acef.ca/c/fichiers/ACELF_Cadre-orientation.pdf)
- *Pour des interventions favorisant la construction d'une identité francophone* (www.acef.ca/c/fichiers/ACELF_Feuillet-synthese-CI.pdf)

Un élément qui facilite l'accès aux études supérieures : être un enfant d'immigrants

Une étude de Statistique Canada révèle que les enfants d'immigrants qui sont arrivés au Canada avant leur adolescence ont un taux de diplomation universitaire plus élevé que les enfants d'origine canadienne. Jumelé à ce taux de diplomation est le salaire annuel. Les jeunes immigrants qui sont arrivés au Canada dans leur enfance au cours des années 1970 et 1980 gagnent autant que leurs compatriotes nés au Canada. En outre, les jeunes immigrantes arrivées dans les années 1980 gagnent en moyenne un salaire plus élevé que leurs compatriotes nées au Canada.

Cette étude vient nuancer les études qui démontrent que les immigrants au Canada vivent de grandes difficultés, financières et autres, avec le temps. En fait, ce serait les adultes qui vivent en grande partie ces difficultés. Leurs enfants, eux, réussissent très bien, en général!

Voilà une nouvelle encourageante pour tous ceux qui immigreront au Canada dans l'intention d'offrir à leurs enfants un meilleur avenir. C'est aussi un rappel à tous de l'importance de l'éducation et de la formation.

SOURCES :

- Les nouvelles Sympatico (25 janvier 2011). « Le taux de diplomation est plus élevé chez les enfants d'immigrants », *La Presse canadienne*. En ligne : http://nouvelles.sympatico.ca/grands_titres/contentposting_cp_grands_titres/le_taux_de_diplomation_est_plus_eleve_chez_les_enfants_dimmigrants/bb2a3021 (page consultée le 26 janvier 2011).
- S. Proudfoot (26 janvier 2011). « One key to higher education: Be the child of immigrants », *Ottawa Citizen*. En ligne : <http://www.ottawacitizen.com/sports/higher+education+child+immigrants/4167956/story.html> (page consultée le 26 janvier 2011).



Photo : Ottawa Citizen

Le cadre du CLAO : mise à jour

Les groupes de formation des adultes se préparent au changement annoncé par la création du cadre du Curriculum en littératie des adultes de l'Ontario (CLAO). Modifier ses pratiques en passant d'une approche axée sur les habiletés à une approche axée sur les tâches pourrait sembler difficile et faire vaciller le cœur de plus d'un... Plusieurs formatrices et formateurs ont déjà fait un exercice pour saisir la différence entre ces deux approches.

Reprenons brièvement quelques éléments du cadre du CLAO.

Tout apprentissage utilisant le cadre du CLAO part du but que la personne apprenante s'est fixé, la raison pour laquelle elle fait de la formation. Les buts des personnes apprenantes peuvent être groupés en cinq voies :

1. L'emploi
2. La formation en apprentissage (de métiers)
3. Les études secondaires
4. Les études postsecondaires
5. L'autonomie

Tout l'apprentissage que fera la personne apprenante se range dans les six¹ grandes compétences que voici :

- Rechercher et utiliser de l'information
- Communiquer des idées et de l'information
- Comprendre et utiliser des nombres
- Utiliser la technologie numérique
- Gérer l'apprentissage
- S'engager avec les autres

Ces compétences décrivent et organisent l'apprentissage qui a lieu dans les programmes de formation des adultes de l'Ontario et elles s'appliquent à toutes les voies. Vous remarquerez que ces compétences ne ressemblent pas exactement aux compétences essentielles de RHDSC. La raison en est bien simple : le cadre des compétences essentielles de RHDSC a été créé pour décrire des emplois, tandis que le cadre du CLAO l'a été pour décrire la formation. On y retrouve donc des compétences reliées aux besoins de formation.

Presque toutes les grandes compétences regroupent une série de groupes de tâches. Ces groupes de tâches organisent le contenu des grandes compétences. C'est à partir des groupes de tâches que les formatrices et les formateurs pourront créer des activités d'apprentissage. Le cadre du CLAO repose donc sur des tâches réelles que doit accomplir une personne apprenante dans sa vie quotidienne.

Le cadre du CLAO est construit autour de trois niveaux de compétence, niveaux qui s'inspirent des niveaux 1, 2 et 3 du Cadre des compétences essentielles de RHDSC.

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités a créé un site Web où vous trouverez divers documents qui expliquent les fondements des aspects clés du cadre du CLAO, les six grandes compétences déclinées selon les groupes de tâches et d'autres outils pour vous aider à vous en servir avec les personnes apprenantes. Il est prévu que le site Web sera accessible le 31 mars 2011.

Voici l'adresse :

<http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/oalcf>²

Le personnel de la COFA continuera à vous soutenir du mieux qu'il peut lors du processus de mise en œuvre du cadre du CLAO.

¹ Vous avez bien lu : il est question de six grandes compétences maintenant.

² Le sigle « OALCF » est la version anglaise de notre expression « cadre du CLAO ». Adresse disponible qu'à partir du 31 mars 2011.

Les Rendez-vous de la Francophonie



Du 4 au 20 mars 2011, la Fondation canadienne pour le dialogue des cultures ont organisé *Les Rendez-vous de la Francophonie* afin de souligner l'importante contribution des communautés francophones et leur apport à la richesse culturelle du pays.

Dans le cadre des célébrations 2011, l'Office national du film du Canada (ONF) a proposé aux communautés francophones du pays trois programmes gratuits de films documentaires. Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez le site www.coalition.ca/notre-organisation/2010/12-06-organisez-une-activite-avec-l-onf.html.

L'Association canadienne d'éducation de langue française (ACELF) a participé aux *Rendez-vous* en offrant des activités en lien sous le thème « Interagir pour s'enrichir ». L'objectif est de développer une identité culturelle francophone dynamique et un fort sentiment d'appartenance à la francophonie. Des activités à l'intention des élèves de 4 à 17 ans et des apprenants adultes ont été conçues spécialement pour l'occasion et sont toujours accessibles au www.acef.ca/semaine-nationale-francophonie/activites-pedagogiques.php.

Ces ressources sont certainement utiles toute l'année. Nous vous invitons à consulter les sites Web et à choisir les activités qui conviennent pour vos groupes. C'est une bonne façon de promouvoir la fierté de sa langue et de sa culture.



Se sentir compétent pour réussir

Un sentiment de compétence se développe graduellement lorsque la personne apprenante prend conscience de ses habiletés et de ses capacités. Par ailleurs, un sentiment d'accomplissement et de fierté contribue au développement de la confiance en soi. La personne apprenante devient alors convaincue qu'elle peut réussir à nouveau. Elle sera plus motivée à s'engager et à persévérer dans ses activités d'apprentissage.

À l'inverse, vivre un sentiment d'incompétence a pour conséquence de nuire au plaisir d'apprendre. La personne apprenante ressentira souvent de l'angoisse, du stress, un manque de motivation et aura une faible estime d'elle-même. Elle peut être tentée de ne faire que le strict minimum ou bien d'abandonner. Elle peut même cesser d'essayer par peur d'échouer.

Comment développer un sentiment de compétence?

- Choisir des défis à sa mesure, se fixer des objectifs précis et réalistes et planifier les stratégies et les moyens de les réaliser. Bien connaître ses forces et ses limites aide à faire les bons choix.
- Prendre des responsabilités et viser l'autonomie.
- Apprendre à gérer ses difficultés et ses échecs. Se donner le droit à l'erreur.
- Recevoir du soutien. Les formatrices et les formateurs motivent la personne apprenante en l'incitant à persévérer et en soulignant ses efforts et ses réussites antérieures.
- Célébrer ses réussites et son succès. S'arrêter un moment pour prendre conscience de ses capacités et de ses émotions. Réfléchir à la démarche utilisée pour relever son défi ou mener à bien son projet.

Derrière chaque réussite et chaque échec se cachent des raisons. La personne apprenante a tout intérêt à comprendre le pouvoir qu'elle détient sur ses résultats. Le secret de sa réussite repose sur son degré de compréhension, ses efforts, son attitude, sa persévérance et les stratégies qu'elle choisit. Sa valeur personnelle et son intelligence ne doivent en aucun cas être remises en question.

SOURCE : Solange Hinse-Luneau, « Vivre un sentiment de compétence "scolaire" », *Yoopa*, 15 août 2010. En ligne : <http://www.yoopa.ca/psychologie/article/vivre-un-sentiment-de-competeence-scolaire> (page consultée le 9 décembre 2010).

Sommaire des consultations publiques sur la littératie financière

Le Groupe de travail sur la littératie financière fournit des avis et des recommandations au ministre fédéral des Finances sur la formulation d'une stratégie nationale visant à renforcer la littératie financière au sein de la population canadienne. De février à mai 2010 s'est déroulée une période de consultations publiques visant à connaître les opinions d'individus et d'organisations sur les moyens de combler les lacunes dans les connaissances financières des Canadiens.

Les participants aux consultations ont défini la littératie financière par le fait de « disposer des connaissances, des compétences et de la confiance en soi nécessaires pour prendre des décisions financières responsables ».

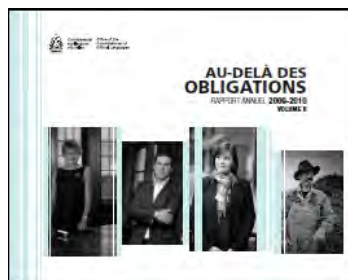
Certains éléments de ce qui constitue l'ensemble des connaissances et des compétences pour atteindre la littératie financière ont été mentionnés à plusieurs reprises sans toutefois qu'on en arrive à un consensus clair. En voici quelques-uns :

- habitudes et compétences en établissement de budget, d'épargne et de remboursement des dettes, et aptitude à fixer des objectifs et à comprendre la différence entre « besoins » et « désirs »;
- compréhension des conséquences des décisions financières à court, à moyen et à long terme, par exemple, les décisions reliées à la planification de la retraite;
- connaissance du système fiscal, comme les éléments relatifs aux crédits et aux déductions pour encourager l'épargne;
- connaissance des programmes sociaux qui offrent un soutien du revenu aux individus;
- connaissance et compréhension d'entités qui aident à faire face aux difficultés financières, tels que les agences d'orientation en matière de crédit, les groupes de consommateurs, les groupes communautaires et les organismes sans but lucratif;
- confiance en soi pour poser des questions et prudence appropriée envers des promesses de faire de l'argent facilement.

Le rapport final du Groupe de travail vient de paraître; il contient des recommandations. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le site du Groupe de travail sur la littératie financière :

www.financialliteracyincanada.com/fra/index.php.

Rapport du commissaire aux langues officielles - volume II



Le commissaire aux langues officielles, M. Graham Fraser, a publié le deuxième tome de son rapport annuel 2009-2010. Il y formule plusieurs constats, dont les suivants :

- Quarante ans après la mise en œuvre de la *Loi sur les langues officielles*, la fonction publique n'obtient toujours

pas la note de passage quant à sa façon de l'appliquer.

- Dix des seize institutions fédérales qu'a étudiées le commissaire ont reçu une note de « D » ou de « E » en matière de promotion du français et de l'anglais.
- Seules deux institutions – l'ACDI et Pêches et Océans – ont reçu le public dans les deux langues officielles, ce qu'on appelle l'offre active, dans plus de 60 % des cas.

Parmi ses recommandations, le commissaire suggère aux administrateurs généraux des institutions fédérales de prendre toutes les mesures requises afin que les personnes qui entrent en contact avec leurs bureaux offrant des services au public soient informées qu'elles ont le droit de recourir au français ou à l'anglais.

Le rapport complet est disponible au www.oclo.gc.ca/docs/f/ra_ar_2009_10_v2_f.pdf.

R RESSOURCES

Pour les formatrices
et les formateurs

Trousse du Recensement de 2011



Les formatrices et les formateurs jouent un rôle important dans la réussite du recensement en s'assurant que les personnes apprenantes comprennent bien cet outil et la façon de remplir le questionnaire. À l'occasion du prochain recensement canadien qui se tiendra en mai 2011, Statistique Canada offre gratuitement la *Trousse d'éducation pour adultes du Recensement de 2011*.

La *Trousse* est conçue pour répondre aux besoins des adultes suivant une formation en littératie, même si l'on y utilise les termes « élève » et « étudiant ». Elle contient plusieurs activités favorisant la communication par la pratique de l'écoute, de la prise de parole, de la lecture et de l'écriture.

Le guide du formateur aborde les sujets suivants :

- ce qu'est un recensement, son importance et son fonctionnement au Canada;
- les questions qu'on y pose et pourquoi on les pose;
- le traitement des données et la manière dont les résultats sont utilisés;
- la protection des renseignements personnels des répondants;
- les moyens pour obtenir de l'aide.

Les personnes apprenantes peuvent apporter les cahiers d'exercices à la maison pour s'y reporter au moment de remplir le questionnaire du recensement.

Statistique Canada a envoyé la *Trousse* au cours de l'automne 2010 à tous les centres de formation des adultes membres de la COFA. Une version électronique est aussi offerte à l'adresse suivante :

www.recensement2011.gc.ca/ccr02/ccr02b/ccr02b_000-fra.htm.

Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez le www.recensement2011.gc.ca ou communiquez avec Statistique Canada par courriel à l'adresse suivante : troussedurecensement@statcan.gc.ca.

Niveaux de littératie : 1 et 2

(selon la matrice utilisée actuellement en AFB en Ontario)

Compétences essentielles de RHDCC

- Utilisation de documents
- Communication orale
- Lecture

Résultats d'apprentissage

- Lire un texte à diverses fins et le comprendre.
- Écrire clairement pour exprimer des idées.
- Parler et écouter de façon efficace.
- Faire des opérations arithmétiques élémentaires.

Recueil *Expressions 17* et cahier d'activités

expressions PLUS 17

La 17^e édition du recueil de textes *Expressions*, qui a pour thème « Le bénévolat et le travail au Canada », vise à encourager la lecture et l'écriture, tout comme les autres recueils de la collection publiée par le Centre FORA. Le cahier d'activités *Expressions PLUS 17* complète bien cette ressource puisqu'il est conçu pour développer plusieurs compétences essentielles (de Ressources humaines et Développement des compétences Canada) chez les personnes apprenantes.

Le cahier propose des activités sur les sujets suivants :

- l'organisation du recueil, sa table des matières et la disposition de ses textes;
- la poésie, ses genres et ses rimes;
- le bénévolat;
- les professions et la recherche d'emploi;
- l'horaire de travail, le salaire et le budget.

Soulignons que le recueil rassemble des textes rédigés par des personnes apprenantes de huit centres de formation des adultes en Ontario. ABC Communautaire, Carrefour Options+, Centre Alpha-culturel de Sudbury, Centre d'alphabétisation Huronie, Centre de formation LCAML, Centre Moi j'apprends, La Boîte à Lettres et Le CAP - Centre d'apprentissage et de perfectionnement y ont ainsi contribué.

Comment se procurer le recueil et le cahier d'activités?

Le recueil est vendu au prix de 7 \$ au www.centrefora.on.ca dans la section « Catalogue FORA ». On peut aussi se le procurer en téléphonant au 1 888 814-4422.

Le cahier d'activités est offert gratuitement au

www.centrefora.on.ca/editeur/images/stories/catalogue/expr_plus_17.pdf.

Niveaux de littératie : 1 à 3

(selon la matrice utilisée actuellement en AFB en Ontario)

Compétences essentielles de RHDCC

- Lecture
- Rédaction
- Utilisation de documents
- Calcul
- Capacité de raisonnement (recherche de renseignements)
- Informatique
- Communication orale
- Travail d'équipe

Résultats d'apprentissage

- Lire un texte à diverses fins et le comprendre.
- Écrire clairement pour exprimer des idées.
- Parler et écouter de façon efficace.
- Faire des opérations arithmétiques élémentaires.

Pour les gestionnaires

Gérer l'abondance

Plusieurs dirigeants et gestionnaires se sentent parfois submergés par leurs obligations, les projets à développer et les échéances à respecter. Ces contraintes, en plus d'être changeantes, se présentent à la fois au travail et dans la vie personnelle. Le principe veut que, si l'on a l'impression d'être débordé dans sa vie professionnelle, on ait la même impression dans sa vie personnelle et vice-versa.

Dans sa vidéo *Mettre de l'ordre pour créer de l'espace*, qu'il est possible de visionner au www.ressourcespro.com/coachtygeneral/874-mettre-de-lordre-pour-creer-de-lespace, Chantal Binet, *coach* professionnelle en gestion, rappelle l'importance de prendre le temps de s'arrêter pour mettre de l'ordre. Pour bien gérer l'abondance d'information, une réflexion s'impose : mes objectifs sont-ils encore alignés sur les priorités actuelles? Il est possible, par exemple, qu'un projet mis de côté il y a quelques mois, voire quelques années, soit maintenant jugé approprié dans le contexte présent, tandis que d'autres projets méritent d'être reportés.

Le désordre amène la confusion et le découragement, tandis que la clarté est source d'efficacité et de bien-être. Des idées et des objectifs bien définis permettent de s'ouvrir aux opportunités et de mieux les saisir lorsqu'elles se présentent au quotidien.

Pour les membres du conseil d'administration

Le président d'un conseil d'administration*

Le président d'un conseil d'administration (C.A.) a un rôle important à jouer comme chef du conseil. Cet article vous en présente quelques aspects, tirés du document de Roméo Malenfant, *Le président du Conseil d'administration*.

Le président du conseil fait le lien entre le C.A. et la direction générale de l'organisme. Son action se poursuit entre les réunions du C.A., ce qui n'est pas le cas des autres administrateurs. En plus de voir au bon fonctionnement du C.A., il s'assure que le système de gouvernance fonctionne bien.

Le président du C.A. doit donc bien comprendre son rôle et aider les administrateurs à connaître le leur. Voici un aperçu de son rôle.

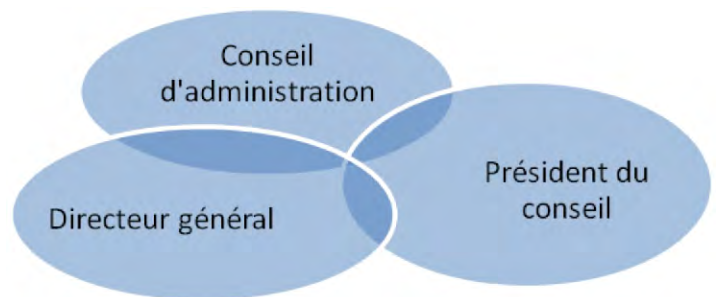
Le président du C.A. doit :

- discipliner les débats et les relations entre les administrateurs;
- ramener l'ordre dans les réunions;
- lors des réunions, instaurer un climat qui favorise des échanges fructueux;
- s'assurer que le code de déontologie du C.A. est respecté;
- s'assurer, au nom du C.A., que les rapports obligatoires aux gouvernements sont remplis et soumis dans les délais prescrits;

- approuver l'ordre du jour des réunions avant son envoi aux administrateurs;
- rencontrer le directeur général de l'organisme avant chaque réunion du C.A. pour réviser les dossiers à discuter et prévoir le déroulement de la réunion;
- planifier et préparer l'évaluation annuelle du rendement du directeur général, des administrateurs et de tout le C.A.;
- se préoccuper de la succession du directeur général;
- comme porte-parole du C.A., parler au nom de tous les administrateurs à l'extérieur de l'organisme.

Le président du C.A. doit collaborer activement et travailler de près avec le directeur général. En fait, Roméo Malenfant précise que « le président du C.A. et la direction générale sont des partenaires » (p. 9).

Voici une représentation graphique de la sphère d'influence du président du C.A. Son pouvoir moral est grand. Il est en fonction du C.A., qui l'a élu, et il dépend du directeur général de l'organisme, car celui-ci est son partenaire et joue avec lui un rôle complémentaire, par exemple celui de la représentation gouvernementale.



Pour plus de renseignements sur les rôles du président d'un C.A., son rôle de porte-parole et de représentant, son rôle pendant les réunions, ses habiletés, ses attitudes et ses qualités, vous pouvez vous référer au document cité plus haut : *Guide n° 1 : Le président du Conseil d'administration* de la série *Les Guides pratiques pour une gouvernance stratégique* de R. Malenfant (Québec, Éditions D.P.R.M., 2006). Vous pouvez vous procurer la série au complet ou les guides qui vous intéressent sur le site Web de la Société de conseil OSBL plus inc. au www.osblplus.com.

*Dans cet article, le masculin inclut le féminin dans l'unique but d'en faciliter la lecture.



Guide n° 1 : Le président du Conseil d'administration de la série *Les Guides pratiques pour une gouvernance stratégique*, de R. Malenfant (Québec, Éditions D.P.R.M., 2006)

La Semaine internationale des apprenants adultes au Canada - du 2 au 9 avril 2011 -

La *Semaine internationale des apprenants adultes*, célébrée au Canada depuis 2002, est un moyen de favoriser la coopération entre les partenaires et de partager l'expérience acquise. C'est aussi une occasion d'augmenter la visibilité de l'éducation tout au long de la vie.

À la Sixième Conférence internationale sur l'éducation des adultes (CONFINTEA VI), tenue à Belém, au Brésil, du 1^{er} au 4 décembre 2009, on a adopté le [Cadre d'action de Belém](#). Deux articles du Cadre peuvent inspirer la *Semaine internationale des apprenants adultes* : l'article 13 sur la bonne gouvernance et l'article 15 sur la participation, l'inclusion et l'équité. En voici des extraits :

13. Une bonne gouvernance aide à mettre en œuvre les politiques d'apprentissage et d'éducation des adultes selon des modalités efficaces, transparentes, responsables et équitables. La représentation et la participation de l'ensemble des parties prenantes sont indispensables à la prise en compte des besoins de tous les apprenants, en particulier les plus défavorisés.

15. Participation, inclusion et équité. Une éducation inclusive est une condition fondamentale de tout développement humain, social et économique. [...] Il ne peut y avoir d'exclusion motivée par l'âge, le sexe, l'appartenance à une ethnie, le statut de migrant, la langue, la religion, le handicap, l'appartenance au milieu rural, l'identité ou l'orientation sexuelle, la pauvreté, le déplacement ou l'incarcération.

La Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français (FCAF) organise des activités pour encourager les personnes apprenantes à la grandeur du Canada à participer à la *Semaine*. Nous vous encourageons à consulter son site Web au <http://www.fcaf.net/accueil.html>.

Une idée n'est pas toujours une opportunité d'affaires



Lorsque vient le temps de trouver des façons de générer des revenus pour l'organisme, la difficulté réside souvent dans la sélection des meilleures idées. Il devient alors important de faire la différence entre une idée et une opportunité d'affaires. Une idée n'est pas nécessairement une opportunité, elle doit répondre à certaines conditions pour être considérée comme telle.

Une opportunité d'affaires :

- a la capacité de créer des revenus. Les besoins changent et il faut être à l'écoute et au fait de ces changements.
- répond au critère de rareté. Quel besoin n'est pas encore comblé dans la communauté? Est-ce une innovation?
- est difficile à reproduire. Une autre entreprise aurait de la difficulté à offrir le même produit ou service dans un court laps de temps.
- est réalisable par l'organisme. Détient-on l'expertise pour la mettre en œuvre?

Une fois que tous ces critères sont remplis, le défi consiste à communiquer l'offre de produit ou de service de façon claire. Pour éviter les refus injustifiés, la clientèle doit comprendre ce qu'on lui propose. Elle doit aussi y croire, par l'intermédiaire d'une démonstration crédible de ses avantages. Une offre réussie contient toujours plus d'avantages que d'inconvénients.

Avant de se lancer dans les activités promotionnelles, il est conseillé de tester, dans la mesure du possible, son produit ou service. Le test permettra de recueillir et de valider une foule d'informations. Certaines de nos perceptions peuvent être affectées à la suite de commentaires inattendus. Il sera aussi plus facile de déterminer les facteurs de résistance qui empêcheraient ou ralentiraient le succès de notre initiative. Même si l'on prend toutes les précautions au préalable, un nouveau service ou produit comportera toujours des risques. Il n'y a pas d'innovation sans risque.

SOURCE : Jean Lepage, « Innover pour prospérer en économie sociale », *Réseau de développement économique et d'employabilité de l'Ontario*, 2010. En ligne : <http://rdee-ont.ca/wp-content/uploads/2010/11/Forum-RDEE-Cornwall-261010-Presentation-Jean-Lepage.ppt> (page consultée le 7 décembre 2010).

Migration des anglophones et des francophones

L'Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques (ICRML) a publié un rapport à la suite de son analyse de la migration des anglophones et des francophones au Canada basée sur les données du Recensement de 2006.

Voici quelques-uns des principaux constats de l'analyse :

- Il y a plus de francophones qui quittent leur province que de francophones qui s'y établissent, et ce, dans toutes les provinces, à l'exception du Québec, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Même constat pour les anglophones, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard, en Alberta et en Colombie-Britannique.
- l'effet inverse se produit chez les jeunes francophones et anglophones âgés de 20 à 29 ans dans les territoires : il y a plus de jeunes qui s'y installent que de jeunes qui les quittent.
- la majorité des francophones qui quittent leur région économique s'établissent au Québec. Les francophones qui quittent leur région vont davantage s'établir à l'extérieur de leur province, à l'exception de ceux du Québec et du Manitoba.

Le sommaire du rapport est accessible au http://www.atlantic.metropolis.net/research_policy_f.html.

L'apprentissage tout au long de la vie

L'économie du savoir, caractérisée par l'évolution rapide des technologies et du besoin de main-d'œuvre qualifiée, implique que l'apprentissage se fasse de façon continue tout au long de la vie, et non plus seulement pendant l'enfance et en classe. Les adultes doivent développer sans cesse leurs compétences afin de s'adapter aux changements qu'ils vivent au travail ainsi qu'à la maison.

Combien de Canadiens adultes font des études ou suivent une formation?

Selon un rapport sur les tendances de l'éducation et de la formation des adultes, Statistique Canada estime que, de juillet 2007 à juin 2008, dix millions de Canadiens âgés de 18 à 64 ans ont fait des études ou ont suivi une formation par intérêt personnel ou professionnel.

Le genre d'activités d'apprentissage auxquelles les Canadiens participent varie selon les étapes de leur vie. Par exemple, leur participation à des programmes d'études tend à diminuer avec l'âge, tandis que leur participation à des activités de formation a tendance à augmenter. Dans l'ensemble, près de deux fois plus de Canadiens sont susceptibles de suivre une formation plutôt que de faire des études.

Évolution de la participation liée à l'emploi

Si l'on compare 2002 à 2008, on remarque que les études et la formation liées à l'emploi sont de plus en plus courantes chez les Canadiens âgés de 18 à 64 ans. L'augmentation de la participation est toutefois plus marquée chez les 35 à 64 ans que chez les 25 à 34 ans.

En 2008, le taux de participation à des études ou à une formation en lien avec l'emploi était de plus de 40 % chez les 25 à 44 ans et de près de 30 % chez les 45 à 64 ans.

Il existe toujours un lien étroit entre la scolarité et la participation à l'apprentissage continu. En 2008, le taux de participation à des études ou à une formation liée à l'emploi augmentait selon le niveau d'études, passant de 14 % chez les personnes sans diplôme d'études secondaires à 25 % chez les personnes détentrices d'un diplôme d'études secondaires, et à 44 % chez les personnes ayant fait des études postsecondaires. Cependant, de 2002 à 2008, le taux de participation a augmenté seulement chez les personnes sans diplôme d'études secondaires, passant de 8 à 14 %. De plus, ces personnes ont consacré plus d'heures à leurs activités de formation, dépassant ainsi la moyenne, qui est de 50 heures par année.

L'écart entre le taux de participation des Canadiens âgés de 25 à 64 ans nés au pays et celui des Canadiens nés à l'extérieur du Canada s'élargit. En 2002, 31 % des adultes nés au Canada ont déclaré qu'ils faisaient des études ou suivaient une formation liée à l'emploi, comparativement à 26 % des Canadiens nés à l'étranger. En 2008, l'écart existe toujours, mais on note une augmentation des taux de participation qui se situent à 37 % et à 30 % respectivement.

Aux portes des communautés d'apprentissage?

Un rapport du Conseil canadien sur l'apprentissage révèle que, à première vue, le Canada est en bonne voie de bâtir

une société de l'apprentissage. Toutefois, lorsqu'on y regarde de près, on constate qu'il reste encore nombre de défis à relever, notamment en ce qui a trait à l'enrichissement des compétences des adultes en littératie.

Au Canada, selon l'analyse de l'Indice composite de l'apprentissage, l'idée de constituer des communautés d'apprentissage a pris forme vers la fin des années 1990. Vancouver, Edmonton, St. John's, Whistler et Fort Erie ont déjà réalisé un projet de communauté d'apprentissage ou songent sérieusement à créer une telle communauté.

Ainsi, la Ville de Vancouver se sert des piliers de l'Indice, soit Apprendre à savoir, Apprendre à faire, Apprendre à être et Apprendre à vivre ensemble, pour se fixer des objectifs précis, cerner les mesures à prendre et établir des critères d'évaluation de rendement. Le directeur général de St. John's, pour sa part, mentionne que « les villes axées sur l'apprentissage collaborent avec le milieu communautaire pour mettre sur pied des activités qui les rendent concurrentielles [...] elles font également en sorte que les interactions et l'échange de connaissances traversent tous les segments de la société ».

Le développement des communautés d'apprentissage dépend en grande partie du degré de participation active à la fois des individus et de la société dans son ensemble. Il est nécessaire de développer une approche qui favorise et soutient l'utilisation des compétences des citoyens et qui les motive à penser, à agir et à participer.

SOURCES :

- Statistique Canada, *Évolution de la participation des adultes à des programmes d'études et de formation, 2002 et 2008*, 2010. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2009006/article/11126-fra.htm> (page consultée le 8 décembre 2010).
- Conseil canadien sur l'apprentissage, *Bilan de l'apprentissage tout au long de la vie au Canada : Progrès ou excès de confiance?*, 2010. En ligne : http://www.ccl-cca.ca/pdfs/CEOCorner/TakingStock25082010_FR.pdf (page consultée le 9 décembre 2010).
- Conseil canadien sur l'apprentissage, *L'ICA et les communautés d'apprentissage*, 2010. En ligne : www.clic.ca/fr/analysis/learning-communities.aspx (page consultée le 9 décembre 2010).

Troubles d'apprentissage chez les adultes

L'expression « troubles d'apprentissage » (TA) fait référence à un certain nombre de dysfonctionnements pouvant affecter l'acquisition, l'organisation, la rétention, la compréhension ou le traitement de l'information verbale ou non verbale. Au Canada, les TA touchent environ 10 % de la population, soit 2,5 millions de Canadiens.

Les TA ont un degré de gravité variable et ils se manifestent par des difficultés sur divers plans :

- sur le plan du langage oral : aspect réceptif et expressif;
- sur le plan du langage écrit : identification des mots, épellation et compréhension;
- sur le plan des mathématiques : calcul, raisonnement et résolution de problèmes;
- sur les plans organisationnel et social : mémorisation, concentration, coordination et socialisation.

Suite à la page 14...

Troubles d'apprentissage chez les adultes - suite...

Puisque le repérage et le traitement des TA étaient limités avant les années 1970, de nombreux adultes en sont atteints sans que leurs troubles aient été dépistés. Pour fonctionner dans la vie de tous les jours, plusieurs ont développé des stratégies visant à masquer leurs difficultés et cultivent la peur que les autres découvrent leurs subterfuges. D'autres réussissent moins bien à s'adapter, ce qui nuit à leur estime de soi.

Les signes caractéristiques des troubles d'apprentissage chez les adultes varient selon chaque individu. L'adulte peut être incapable de suivre des instructions écrites ou de se rappeler d'instructions verbales. Il peut avoir de la difficulté à lire, à écrire, à entretenir des relations, à planifier son temps et ses activités ou à assumer des responsabilités. Une description des différents TA se trouve au

<http://aqetaoutaouais.qc.ca/lesta.html>.

Bien que les TA persistent la vie durant, la plupart des gens atteints apprennent à développer des stratégies d'adaptation en comprenant leurs difficultés et en bénéficiant d'une aide et d'interventions appropriées.

SOURCE : Association francophone de parents d'enfants dyslexiques, *Qu'est-ce qu'un Trouble d'apprentissage (T.A.)?...*, 2010. En ligne :

<http://afped.assoservices.ca/index.cfm?p=page&id=2> (page consultée le 9 décembre 2010).

Qu'est-ce qu'une formatrice ou un formateur?



Depuis 2006, la COFA offre aux formatrices et aux formateurs en littératie le programme *Perfectionnement des formatrices et formateurs*. Les

personnes qui participent à cette formation en ligne sont invitées à décrire ce qu'est une formatrice ou un formateur. La COFA veut partager avec vous quelques-unes des descriptions recueillies entre 2006 et 2009, car elles donnent une vision éclairante de leur rôle.

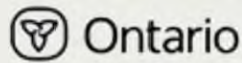
Une formatrice ou un formateur est :

- Une personne qui enseigne et qui transmet des connaissances dans le but d'alphabétiser, qui aide les personnes apprenantes, qui explique et qui prépare les exercices. Elle aide les personnes apprenantes à s'améliorer et à devenir plus autonomes; elle tente de les mettre à l'aise avec les autres.
- Une personne qui sait transférer ses connaissances à la personne apprenante. Elle est compétente et dévouée, elle aime son travail. Une formatrice est débrouillarde et très patiente. C'est une personne qui est à l'écoute des besoins des personnes apprenantes; elle est chaleureuse et accueillante, elle ne juge pas, elle est positive. Elle est pleine d'empathie pour les personnes apprenantes avec qui elle travaille.

- Une personne aidante, qui aide une autre personne à bâtir ses habiletés, qui lui donne tous les moyens possibles. Mais c'est toujours la personne apprenante qui doit le faire. Une formatrice ou un formateur donne beaucoup d'encouragement, de motivation et de soutien pour que la personne apprenante aille plus loin.
- Une personne qui accompagne les personnes apprenantes dans leur apprentissage. Elle est passionnée, patiente, à l'écoute et flexible, capable de relever des défis. Elle encourage et soutient les personnes apprenantes. Elle est toujours à la recherche de trucs et de moyens pour aider les personnes apprenantes dans leur apprentissage. Elle est encouragée dans son travail lorsqu'elle voit les progrès des personnes apprenantes qu'elle accompagne.
- Une personne qui facilite la situation d'apprentissage de la personne apprenante, qui aide la personne apprenante à atteindre son objectif.
- Une personne qui aide la personne apprenante à évoluer dans son apprentissage. Elle fait une évaluation individuelle et aide la personne apprenante à atteindre son but avec les outils nécessaires. Elle est d'abord à l'écoute des personnes apprenantes et de leurs besoins et met tout en œuvre pour que qu'elles parviennent à leurs objectifs.
- Une personne qui travaille directement auprès des personnes apprenantes. Elle a des capacités extraordinaires en relations humaines, des capacités qui permettent à la personne apprenante de grandir. Son travail est un travail de coopération. La formatrice ou le formateur est à l'écoute de la personne apprenante, afin de comprendre ses objectifs et ses attentes et pour tenir compte de sa situation familiale ou autre, toujours dans le but de mieux répondre à ses besoins. La formation des adultes lui tient à cœur. La formatrice ou le formateur a la capacité d'aider la personne apprenante à augmenter ses connaissances, elle a la capacité de prendre la personne apprenante là où elle est et de l'aider à aller plus loin. La formatrice ou le formateur se distingue d'une professeure ou d'un professeur; son rôle est plutôt de guider ou de conseiller, pour appuyer les personnes apprenantes dans leur processus d'apprentissage et pour les aider à aller plus loin.
- Une personne qui accompagne et guide une personne apprenante, soit un adulte qui est en apprentissage. Elle est très patiente, elle a plusieurs tours dans son sac, elle est créative dans sa recherche d'une façon d'aider la personne apprenante à atteindre ses objectifs. Elle motive constamment la personne apprenante et l'aide à développer ses facultés intellectuelles et morales. Elle peut aussi anticiper toutes les situations possibles et imaginables ou non dans une situation d'apprentissage!
- Une personne qui est à l'écoute des personnes apprenantes; elle répond à leurs besoins d'apprentissage, elle facilite l'apprentissage. Elle joue le rôle d'animatrice qui aide les personnes apprenantes à cheminer dans leur apprentissage, elle les guide et les accompagne.

Somme toute, on peut dire que les formatrices et les formateurs font un travail extraordinaire : les membres du personnel de la COFA leur lèvent leur chapeau!

Un investissement du gouvernement de l'Ontario porte des fruits



En 2009, le gouvernement de l'Ontario investissait dans l'avenir de la population adulte ontarienne en favorisant la mise sur pied de services de prestation pour la formation en ligne. Afin de répondre à cet objectif à l'intention de la population francophone de la province, des intervenants et des intéressés dans le domaine de l'alphabétisation se sont mobilisés pour créer un modèle de prestation de formation à distance. Le résultat a été présenté en primeur au groupe de directrices et de directeurs généraux qui ont participé à la série de formation donnée à leur intention à partir du 11 janvier 2011. Des représentants de plus de 94 % (33 sur 35) des programmes d'AFB (alphabétisation et formation de base) ont suivi cette formation.

La prochaine étape a consisté en une série de formations pour montrer aux formatrices et aux formateurs des programmes d'AFB leur rôle important dans la mise en pratique de ce nouveau modèle. Ce modèle de prestation d'*éducluc Ontario* vise à offrir aux personnes apprenantes potentielles en AFB des choix additionnels pour arriver à atteindre leurs objectifs de formation et améliorer leurs compétences de base. Il leur ouvre plus grand la porte d'entrée pour accéder aux services par des programmes d'AFB. Il offre également divers modes de prestation (formation complètement sur place, complètement à distance ou une combinaison des deux modes) et le choix de suivre un apprentissage en temps différé ou en temps réel.

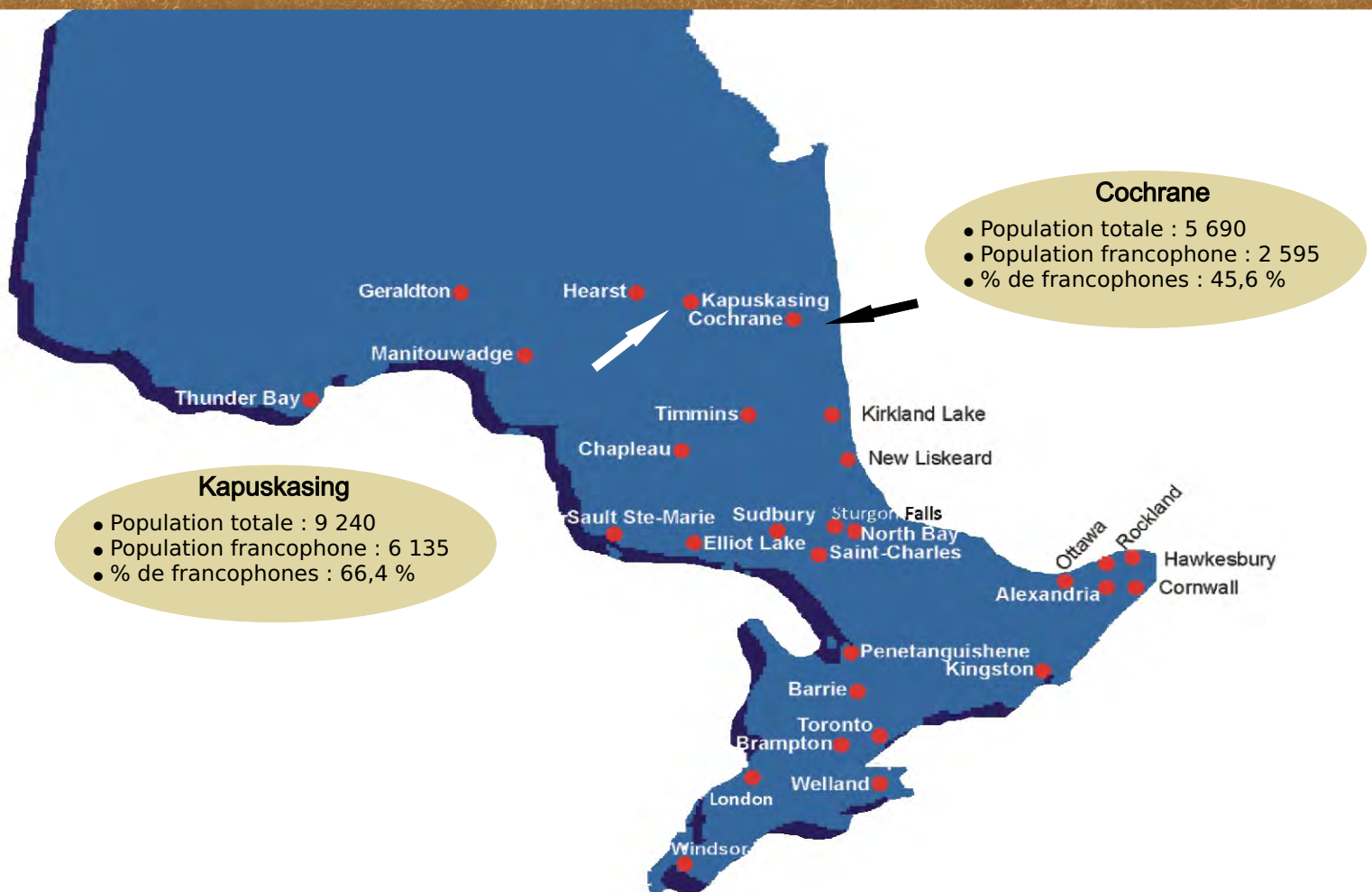
Une campagne de promotion dans les journaux a permis de faire connaître *éducluc Ontario* à l'échelle de la province. Par cette campagne, on a mis à la disposition des personnes apprenantes des 28 programmes d'AFB participants une variété de possibilités pour leur permettre d'évoluer dans leur emploi, de se former pour le plaisir ou pour accéder à un avenir plein de promesses. Cet investissement dans la population ontarienne portera sans aucun doute des fruits.

Josée Sauvé
Coordonnatrice du projet *éducluc Ontario*

On « clic » ensemble!



Centres de formation des adultes, membres de la Coalition ontarienne de formation des adultes



Centre d'éducation alternative Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières

Direction : Daniel Girouard
73, rue Queen
Kapuskasing (Ontario) P6N 1H4
705-337-6035
Télécopieur : 705-337-1303
girouardd@cscdgr.on.ca
www.cscdgr.on.ca/cea

Centre de formation de Cochrane- Iroquois Falls

Direction : Élise Côté
161, 6^e Avenue, C.P. 340
Cochrane (Ontario) P0L 1C0
705-272-3513
Télécopieur : 705-272-3514
aupiedde@puc.net