



Pour l'amour de la lecture

Lancé en 2002, le défi *Pour l'amour de la lecture* est une initiative d'envergure nationale destinée à souligner la Journée nationale de l'alphabétisation familiale le 27 janvier.

Le but du défi consiste à augmenter le nombre de minutes de lecture d'une année à l'autre. Conçue au début pour inciter les adultes en formation dans les centres de formation des adultes à lire plus, l'activité a pris une ampleur inespérée. En effet, à l'heure actuelle, plusieurs écoles et organismes locaux participent à l'activité chaque année et le nombre augmente d'une année à l'autre.

Au choix de l'organisme, l'activité peut durer une journée, une semaine ou un mois. Le prochain défi débute le 27 janvier et se termine le 27 mars 2009.

L'an dernier, les gens de l'Ontario ont lu durant un total de 1 625 680 minutes. L'objectif, cette année, est fixé à 2 millions de minutes.

Le Centre FORA enverra les informations à tous les centres de formation des adultes d'ici peu.

Entre-temps, la Fondation pour l'alphabétisation ABC Canada et Oxford Learning ont annoncé leur intention de battre le record Guinness pour le plus grand nombre d'enfants et d'adultes qui lisent durant 30 minutes les 23 ou 24 janvier. Le record actuel est 78 791 participants aux États-Unis en 2006. La tentative de battre le record mondial est un autre moyen de sensibiliser la population aux avantages que procure aux adultes et aux enfants le fait de lire ensemble. Les informations sont disponibles sur le site Web d'ABC Canada.

Nous vous invitons à participer en grand nombre au défi *Pour l'amour de la lecture* et à celui de la Fondation pour l'alphabétisation ABC Canada et Oxford Learning.



Sommaire

Pour l'amour de la lecture	1
La lecture et l'écriture : ma vision	2
Les apprenants adultes de demain : nous avons du pain sur la planche	2
Idées et possibilités : Dîner des affaires	3
L'entrevue croisée	4
En collaboration avec notre ministère	5
Vers CONFINTEA VI	5
J'ai lu pour vous... : Améliorer les compétences	6
Des résultats concluants en littératie familiale	6
Prévenir plutôt que guérir	7
Une expérience culturelle inoubliable	8
Dix mythes à propos des compétences essentielles	10
Ressources pour les organismes qui offrent un programme de littératie familiale	11
Ressources pour favoriser l'acquisition de la compétence essentielle « capacité de raisonnement »	11
Apprendre à lire dès l'âge de 6 mois	12
L'apprentissage en français, on peut réussir	13
Démarche d'apprentissage	13
Les plaques d'immatriculation en français sont arrivées!	13
Francophonie, francophonie et espace francophone	14
Paulo Freire, toujours d'actualité	14
Boulot et santé mentale	15
Saviez-vous que...	15



Le bulletin **Contact-Alpha** est une publication de la Coalition ontarienne de formation des adultes (COFA).

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

Le Coalition remercie le ministère de la Formation et des Collèges et Universités et le Bureau d'alphabétisation et de compétences essentielles du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada.

Rédactrice en chef
Célinie Russell

Collaborateurs
Personnel de la Coalition
Membres et membres associés de la Coalition

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

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 : coalition@coalition.on.ca
www.coalition.on.ca

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2008-2009

Marc Bissonnette - La Route du Savoir, Kingston
Président

Debbie Grier - Collège Boréal, Sudbury
Vice-présidente

Normand Savoie - ABC Communautaire, Welland
Secrétaire-trésorier

Anne Castonguay - Carrefour Options+, Sudbury
Présidente du comité des Ressources humaines

ADMINISTRATEURS

Rose Lalonde - Centre Alpha Mot de Passe, Windsor
Lilianne St-Martin - FormationPLUS, Chapleau
Nicole Dupuis - La Cité collégiale, Ottawa
Louise Lalonde - Centre Moi j'apprends, Rockland/Ottawa
Renaud Saint-Cyr - Alpha-Toronto, Toronto
Jeanne D'Arc Daviau - La CLEF - Timmins

La lecture et l'écriture : ma vision



Madeleine Russell

Mieux vaut mourir que de ne point pouvoir lire!

Déchiffrer, parcourir, découvrir, lire et relire des bouquins, c'est ma passion! La lecture m'ouvre les portes du monde, m'offre différentes visions du monde. Je dévore les romans, la poésie, les histoires d'amour, les drames, les livres humoristiques et des livres de bien d'autres genres littéraires. Là où je chemine, des livres me tiennent éternellement compagnie. Lorsque je n'ai aucun roman à lire, je me sens démunie et seule. J'apprends en lisant; je m'épanouis en lisant. Lire est également une façon de s'exprimer. La lecture enrichit mon imagination. De plus, elle développe mon vocabulaire et m'aide à rédiger des textes de qualité. Plus je lis, plus je lis vite, et plus il est simple de lire, par exemple, les textes que je reçois à l'école. La lecture aide à l'écriture, et l'écriture facilite la lecture.

C'est en écrivant que l'on devient écrivain!

Écrire est pour moi une manière de peindre mes sentiments sur papier. L'écriture m'apporte une richesse que je n'aurais pas autrement. Le processus de création me permet de réfléchir plus profondément sur ce que j'écris et ainsi d'enrichir mes pensées. J'apprends également de nouveaux mots et j'étends mon vocabulaire de rédaction. J'accumule les plus beaux mots et, quand vient le temps d'orner une feuille de lettres de l'alphabet, j'ai une facilité à formuler des phrases. Écrire me donne l'occasion de témoigner et de partager mon opinion sur le monde.

Madeleine Russell
Élève de 9^e année
École secondaire De La Salle, Ottawa

Les apprenants adultes de demain : nous avons du pain sur la planche



Selon le volet canadien de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA), près de 45 % des jeunes francophones de 16 à 24 ans de l'Ontario n'ont pas atteint le niveau 3 de littératie. Le niveau 3 est considéré par les spécialistes comme étant le seuil minimal auquel sont associées un certain nombre de compétences permettant à une personne de bien fonctionner et de s'épanouir au sein de sa communauté. Ces jeunes peuvent devenir les apprenants adultes de demain si l'on réussit à éveiller chez eux le désir d'améliorer leurs compétences en littératie.



Dîner des affaires

IDÉES ET POSSIBILITÉS

Le personnel de La Boîte à Lettres de Hearst est constamment à la recherche de moyens de faire connaître ses services. Bien sûr, il convient toujours de distribuer du matériel publicitaire et de faire des présentations communautaires; ces activités se font d'ailleurs régulièrement depuis de nombreuses années.

Le personnel a toutefois décidé de tenter une expérience. S'inspirant d'une initiative du Centre Alpha Thunder Bay, La Boîte à Lettres a offert des séances de formation sur mesure en grammaire à l'heure du dîner, de novembre 2007 à février 2008. Elle ciblait les personnes qui occupent des postes de secrétaire et de réceptionniste. Les gens apportaient leur dîner et apprenaient en mangeant.

Promotion : Le centre a envoyé la publicité et les informations directement aux entreprises de Hearst. Soixante lettres ont été envoyées et quinze personnes (toutes des femmes) se sont inscrites à la formation.

Lieu de formation : Les séances se sont données à l'extérieur du centre de formation.

Préparation : Comme le contenu dépendait des besoins exprimés par les participantes, la formatrice se préparait en conséquence d'une séance à l'autre.

Contenu du programme : En plus d'approfondir leurs notions de grammaire, les participantes ont pris conscience de l'importance de bien écrire et ont appris à se servir du dictionnaire, du Bescherelle et de la grammaire. Les notions étaient présentées au moyen de jeux et d'exercices variés. À la fin de la séance, les participantes partaient avec un exercice à faire et celui-ci était corrigé à la séance suivante.

Impact : Les participantes se sont dites très satisfaites du service reçu et sauront certainement faire la promotion de La Boîte à Lettres. Deux participantes se sont inscrites au programme régulier du centre.

Recommandations : Cibler les lieux pour faire la promotion, faire une bonne préparation de cours, répondre aux besoins et aux questions des participantes, présenter des exercices pertinents à leur travail et, surtout, faire connaître les outils pour qu'elles puissent travailler de façon autonome une fois le programme terminé.

Informations tirées d'une entrevue de Mme Suzanne Benoit, directrice de la Coalition, avec Mme Sylvie Roy, directrice du centre de formation des adultes La Boîte à Lettres.

L'entrevue croisée

Formatrices, voici un autre outil à ajouter à votre boîte à outils : l'interview croisée. Dans cette technique d'apprentissage, les personnes apprenantes construisent leur savoir elles-mêmes et en groupe, avec l'aide de la formatrice.

TRAVAIL EN SOLO

1. La formatrice divise le groupe en sous-groupes de deux. Chaque duo est formé d'une personne apprenante A et d'une personne apprenante B.
2. La formatrice remet un document (document 1) à toutes les personnes apprenantes A et un autre document (document 2) à toutes les personnes apprenantes B.
3. La formatrice demande aux personnes apprenantes de lire leur document et de prendre des notes sur son contenu dans un temps déterminé (par exemple, 20 minutes).

TRAVAIL EN DUO

4. C'est le temps de la première entrevue.
Entrevue 1 : Chaque personne apprenante A explique à la personne apprenante B de son duo ce qu'elle a appris du document 1. La personne apprenante B doit prendre des notes.
5. C'est le temps de la deuxième entrevue.
Entrevue 2 : Chaque personne apprenante B explique à la personne apprenante A de son duo ce qu'elle a appris du document 2. La personne apprenante A doit prendre des notes.

TRAVAIL EN PETIT GROUPE

6. La formatrice invite toutes les personnes apprenantes A à se regrouper pour reconstituer ensemble le contenu du document 2. Elles écrivent toute l'information sur une affiche. Elles formulent ensuite une question et l'écrivent sur l'affiche.
7. La formatrice invite aussi toutes les personnes apprenantes B à se regrouper pour reconstituer ensemble le contenu du document 1. Elles écrivent toute l'information sur une affiche. Elles formulent ensuite une question et l'écrivent sur l'affiche.
8. Les groupes fixent les affiches au mur.

TRAVAIL EN SOLO

9. La formatrice distribue ensuite à toutes les personnes apprenantes A le document 1 (leur document initial) et aux personnes apprenantes B, le document 2.
10. Chaque personne apprenante lit son document et le compare aux synthèses affichées au mur.

TRAVAIL EN GRAND GROUPE

11. Le groupe en entier se concerta et ajoute ou rectifie ce qui est écrit sur les affiches.
12. Le groupe répond ensuite aux questions écrites sur les affiches.

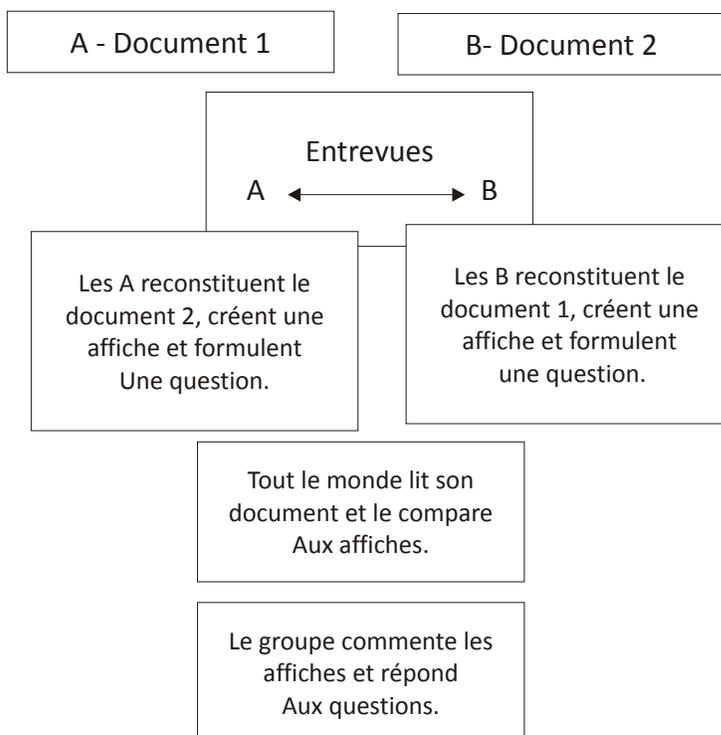
La technique de l'entrevue croisée prend appui sur la motivation interne des personnes apprenantes. Cette technique combine l'apprentissage autonome et l'apprentissage en groupe. Elle satisfait au désir de partager avec les autres. Elle force aussi les personnes apprenantes à pratiquer l'écoute active. La technique de l'entrevue croisée pousse les personnes apprenantes non seulement à apprendre pour elles-mêmes, mais aussi à apprendre pour aider l'autre membre de son duo et les autres membres du groupe.

La formatrice, dans cette technique, a le rôle d'animer, de renseigner, d'organiser, de soutenir et de guider son groupe. Quel beau rôle!

L'entrevue croisée touche plusieurs résultats d'apprentissage : Lire un texte à des fins diverses, écrire clairement pour exprimer des idées, parler et écouter de façon efficace et autodirection et autogestion. On peut aussi y ajouter des notions de calcul, selon les textes utilisés.

L'entrevue croisée touche plusieurs compétences essentielles : lecture de textes, utilisation de documents, rédaction, communication verbale, travail d'équipe, capacité de raisonnement et calcul (selon les textes utilisés).

Le processus en schéma



En collaboration avec notre ministère

« L'Ontario aura une main-d'oeuvre hautement qualifiée et la population la plus instruite d'Amérique du Nord afin de renforcer l'atout compétitif de la province¹. » Voilà l'objectif principal que s'est donné le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU).

Les programmes des membres de la Coalition visent à offrir de la formation aux Ontariens et aux Ontariennes qui se préparent à accéder à l'un ou à l'autre des parcours suivants : Autonomie, Emploi, Programme d'apprentissage, Cours crédités en vue de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et Programme postsecondaire. Ces programmes apportent donc une contribution indispensable à la réalisation de l'objectif du Ministère.

Pour le MFCU, l'atout de l'Ontario, c'est-à-dire son avantage concurrentiel, est sa population. La province ne peut réussir que lorsque sa population dispose des possibilités et des outils dont elle a besoin pour atteindre son plein potentiel.

La priorité des membres de la Coalition a toujours été de servir les personnes qui en ont le plus besoin en leur offrant des services personnalisés suivant une méthode holistique. Les apprenants et les apprenantes qui fréquentent les centres de formation des adultes sont au coeur de leur intervention, et ce, pas seulement en paroles, mais aussi dans les faits. Dans un tel contexte, les apprenants et les apprenantes font de leur mieux, reconnaissent leurs succès et sont motivés à atteindre leurs objectifs de formation. Les centres de formation des adultes membres de la Coalition contribuent donc à appuyer les adultes qui utilisent leurs services à atteindre leur plein potentiel.

De toute évidence, la seule façon de réussir est de travailler ensemble, chacun exerçant son rôle. Le MFCU établit des politiques et finance les organismes fournisseurs de services de formation. Ces derniers offrent de la formation aux adultes qui feront partie de la population mieux qualifiée et plus engagée dans la vie des communautés, celle qui fera prospérer l'Ontario.

À une époque marquée par le changement et la performance, il est important de reconnaître la complémentarité des rôles, de se parler et de prendre des décisions éclairées basées sur les faits. Ces discussions sont amorcées, mais il reste encore beaucoup de travail à faire.

Référence

¹ Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (2008). *Plan axé sur les résultats publiés 2008-2009*, p. 3. En ligne : <http://www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/about/annualreport/TCUplan0809F.pdf> (page consultée le 3 décembre 2008).

Vers CONFINTEA VI

Actuellement, des conférences et des rencontres préparatoires à la sixième Conférence (CONF) internationale (INT) d'éducation (E) des adultes (A) (CONFINTEA VI) se déroulent aux quatre coins de la planète. CONFINTEA VI aura lieu au Brésil en mai 2009.

Les 23 et 24 octobre dernier, des membres de la Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français et de l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes se sont réunis pour participer à un forum consultatif francophone pour cette raison. Le groupe de 150 personnes a défini les défis et les priorités du milieu de l'éducation des adultes en français au Canada.

Voici les messages clés que la délégation canadienne portera à CONFINTEA VI :

1. Assurer à tous les citoyens la possibilité de s'alphabétiser et d'acquérir une formation de base.
Financer adéquatement et à long terme l'alphabétisation et la formation de base.
Assurer que toutes les politiques des États contribuent aux objectifs communs en matière d'alphabétisation et de formation de base.
Faire de l'alphabétisation et de la formation de base une priorité des gouvernements qui mobilise tous les acteurs sociaux.
2. Favoriser l'accessibilité à l'éducation et à la formation continue de qualité pour tous les adultes.
Lever les obstacles qui freinent la participation des adultes à l'éducation et à la formation de base.
Enraciner une culture de l'apprentissage et permettre à tous les adultes d'exprimer leurs aspirations et leurs besoins en matière d'éducation.
Développer une offre de formation équitable qui cible les populations adultes à risque d'exclusion.
3. Adopter des politiques et des lois et mettre en place ou soutenir des structures qui assurent le développement de l'éducation des adultes et de la formation continue.
Établir le droit d'apprendre tout au long de la vie pour les adultes dans les législations existantes ou futures et intégrer une dimension de formation dans toutes les politiques publiques.
Reconnaître la contribution de tous les acteurs du milieu de l'éducation des adultes et de la formation continue et élargir la portée des politiques en conséquence.

Ces messages clés sont des orientations d'actions nécessaires pour renforcer et développer le droit à l'éducation des adultes et à la formation des adultes en français au Canada et dans tous les pays de la Francophonie.

Source : Déclaration du Forum francophone consultatif ICÉA-FCFAF sur le droit d'apprendre des adultes, Montréal, 24 octobre 2008.

Améliorer les compétences

Il est essentiel de posséder des compétences pour accéder à des emplois satisfaisants et à une vie meilleure. Pour les travailleurs peu qualifiés, la rhétorique de l'apprentissage tout au long de la vie ne se traduit pas par des programmes concrets.

Pourtant, des expériences novatrices menées par les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) montrent qu'il est possible de surmonter les obstacles. Les leçons consignées dans le document *Améliorer les compétences. Vers de nouvelles politiques* sont des outils essentiels pour les décideurs, les praticiens et tous les acteurs impliqués dans les services à l'emploi, l'éducation et le développement des compétences.

Référence

Organisation de développement et de coopération économiques (OCDE) (2006), *Améliorer les compétences. Vers de nouvelles politiques*, Paris, OCDE.

Vous pouvez vous procurer ce document en ligne (moyennant des frais) :

<http://www.sourceocde.org/enseignement/9264012524>



Des résultats concluants en littératie familiale



Pour déterminer l'impact de la littératie familiale sur les familles vivant en milieu minoritaire, la Coalition ontarienne de formation des adultes a mené une étude s'échelonnant sur cinq ans en partenariat avec six de ses membres représentant des réalités variées : rural/urbain et région majoritairement francophone/région minoritaire/région très minoritaire. C'est la toute première étude dans ce domaine menée en milieu minoritaire francophone au Canada.

Les parents ont rempli un questionnaire à leur inscription au programme de littératie familiale et un autre à la fin du programme. Ces outils ont permis de recueillir des informations utiles et pertinentes pour cette étude. Des entrevues semi-dirigées menées par la chercheuse Sophie LeTouzé, du Centre interdisciplinaire de recherche sur la citoyenneté et les minorités de l'Université d'Ottawa ont aussi eu lieu à la fin du programme.

Les parents qui ont pris part à cette étude ont mentionné qu'ils avaient augmenté la fréquence des activités qui favorisent le développement des littératies, de l'utilisation du français, des activités interactives parent-enfant et de leur implication dans les apprentissages de leur enfant. Ils se considèrent comme mieux outillés et sentent qu'ils appartiennent à un réseau francophone étendu. Les enfants ont accru leur confiance en eux-mêmes, ont enrichi leur vocabulaire, ont appris à mieux respecter les routines et ont développé un sentiment d'appartenance à la langue française. Ces constats sont contenus dans les trois rapports d'étape intitulés *Pour mon enfant d'abord*.

La dernière année du projet, Diana Masny, professeure à la faculté d'éducation de l'Université d'Ottawa, a repris les informations des trois rapports et a élargi les horizons en comparant les résultats avec ceux d'autres pays, en particulier des pays où l'on a créé des programmes pour répondre à des besoins identifiés par des minorités. Son rapport, intitulé *Main dans la main*, établit que les mêmes défis et les mêmes résultats s'observent ailleurs au pays et dans le monde. En outre, il démontre clairement que la Coalition est véritablement un chef de file en matière de littératie familiale au Canada français.

Vous pouvez obtenir un exemplaire en français ou en anglais de *Main dans la main (Hand in Hand)* et de *Pour mon enfant d'abord (For My Child)* en vous adressant à Nathalie Brunet-Deschamps (nathalie@coalition.on.ca).

Prévenir plutôt que guérir

Les allégations de pratiques d'emploi répréhensibles représentent une source croissante de litiges pour les entreprises canadiennes. L'assurance responsabilité liée aux pratiques d'emploi est une façon de se protéger, mais il convient toujours de prévenir les poursuites.

Mesures préventives	Explications
Posséder des connaissances de base sur le cadre juridique de base applicable à l'emploi	Le lien établi entre un employeur et un employé est régi par le contrat. L'emploi est régi par les normes d'emploi, les droits de la personne, la protection de la vie privée, ainsi que la santé et la sécurité au travail.
Poser les questions appropriées au moment de l'entrevue	La législation interdit la discrimination dans le cadre des pratiques d'embauche. L'employeur doit être au courant des questions que la loi lui permet de poser. Il convient de conserver les notes prises à l'entrevue pour prévenir toute fausse impression selon laquelle les décisions d'embauche auraient été dictées par des facteurs non pertinents ou illégitimes.
Avoir un contrat écrit	Il est toujours préférable de recourir à un contrat écrit pour éviter les malentendus ou les désaccords sur les modalités et les conditions d'emploi.
Envisager l'adoption d'un manuel de politiques du personnel	Le manuel de politiques évite d'avoir à énumérer les conditions de travail dans le contrat et sert de référence tout au long de l'emploi.
Prévenir le harcèlement	Les droits de la personne interdisent le harcèlement et toute autre forme de traitement différentiel fondé notamment sur la race, le sexe, l'incapacité physique ou mentale et l'orientation sexuelle. D'autres lois prévoient différents types de congés protégés comme le congé de maternité et le congé parental.
Évaluer le rendement régulièrement et adéquatement	Un processus d'évaluation efficace et bien documenté fournit à l'employeur les éléments de preuve dont il pourrait avoir besoin soit aux fins de structure de rémunération, soit aux fins de congédiement d'un employé. Une évaluation efficace comprend trois composantes : un traitement uniforme, l'honnêteté et la précision.
S'assurer de bien documenter toutes les questions disciplinaires	Le recours à une documentation des faits évite des allégations selon lesquelles les mesures étaient soit discriminatoires, soit injustifiées.
Savoir comment mettre fin à un contrat d'emploi	Il convient de toujours obtenir des conseils juridiques avant de mettre fin à un contrat d'emploi.
Savoir mener une entrevue pour annoncer une cessation d'emploi	L'entrevue vise deux objectifs : indiquer clairement à l'employé que son emploi prend fin tout en lui permettant de conserver une certaine dignité et protéger la position de l'employeur sur le plan juridique. La rencontre doit être brève; il convient de communiquer clairement les informations et d'éviter toute discussion. Il importe de noter immédiatement après l'entrevue tout ce qui s'est passé au cours de l'entrevue.

Source : Encon, (septembre 2008). *Bulletin n° 4*.

En ligne : <http://www.encon.ca/French/resources/Publications/OtherInformation/Documents/GI4F.pdf> (page consultée le 3 décembre 2008)

Une expérience culturelle inoubliable

Les 14, 15 et 16 novembre derniers, le personnel des organismes membres de la Coalition a eu l'occasion de vivre une expérience inoubliable. Cinquante personnes étaient au rendez-vous au Clarion Resort à North Bay, à l'invitation de la Coalition et de l'équipe de pédagogie culturelle. Le résultat principal visé : jeter un regard critique sur l'influence et le leadership à exercer afin d'assurer la création d'un espace francophone favorisant la construction identitaire en contexte d'apprentissage en formation des adultes.

Dans un environnement dynamique d'échange et de partage, les participantes et participants ont été exposés au modèle de la pédagogie culturelle et placés dans des situations pour reconnaître la puissance de leur impact comme modèles accessibles œuvrant dans le domaine de l'éducation en langue française en milieu minoritaire. Mieux outillés, ils pourront poursuivre leur démarche et être davantage en mesure d'accompagner les personnes apprenantes dans leur construction identitaire et d'agir comme agentes et agents de changement dans leur milieu.

Concrètement, la formation a porté sur les sept fondements d'une pédagogie culturelle que voici :

La construction identitaire est un processus de vie qui comporte trois étapes : la prise de conscience, la prise de position et la prise en charge.

La création d'un climat actualisant nécessite la connaissance de soi et des autres. Lorsqu'on veut amener la personne apprenante à se dire de façon authentique dans le cadre d'échanges et de dialogues, il est évident que l'on fait appel à la vulnérabilité, à la non-complaisance, ainsi qu'aux conflits d'idées et de valeurs. De là l'importance de la création d'un climat de confiance.

La communication orale est l'outil ultime du dialogue et de l'expression du moi dans un contexte de dialogue authentique. Par conséquent, au-delà du DIRE, donc de l'utilisation du vocabulaire de base, il faut être en mesure d'exprimer ses valeurs, ses sentiments, sa vision de la vie, donc de SE DIRE. Plus la personne apprenante est interpellée à dialoguer, à se raconter, à se confier, à partager ses valeurs, à débattre des concepts, à confronter des idées, à résoudre des problèmes, à créer et à rire, plus elle est en mesure de faire de la construction de sens en ce qui concerne tant la construction du savoir que la construction identitaire. Enfin, il est important de proposer des contextes où l'on fait appel à l'affirmation de soi afin de permettre à la personne de faire preuve d'audace pour OSER DIRE les vraies choses.

La responsabilisation de la personne apprenante requiert d'abord d'avoir un sentiment d'appartenance et de compétence. Ainsi, elle pourra jouer un rôle clé dans son devenir personnel et dans sa collectivité.

La congruence pédagogique fait appel à la nécessité d'être et de présenter des modèles accessibles qui exercent une influence en raison de la nature de leurs valeurs personnelles et professionnelles, de leur intégrité, de leur attitude positive et de leur quête d'excellence.

La manifestation d'un leadership émergent comporte quatre étapes : le malaise, la résistance, l'exploration et l'engagement.

L'évaluation peut être une source de motivation, de réflexion et de changement. On ne connaît jamais l'impact véritable des gestes que l'on pose pour accompagner une personne apprenante dans sa construction identitaire. Le témoignage, l'objectivation et la rétroaction sont des outils courants qui permettent de jeter un regard critique sur ce que nous faisons. Ainsi, il est possible de reconnaître et de documenter les petits phénomènes qui, dans leur ensemble, mènent à une grande transformation.



Source : *Une pédagogie culturelle au service de la construction identitaire*, Manuel du ou de la stagiaire préparé pour la formation offerte aux membres de la Coalition ontarienne de formation des adultes, novembre 2008.



Dix mythes à propos des compétences essentielles

Mythe n° 1 : *On possède une compétence essentielle ou on ne la possède pas.*

Il existe divers niveaux de complexité associés à chaque compétence essentielle. Ils varient du niveau 1 (le plus bas) au niveau 5 (le plus élevé).

Mythe n° 2 : *Les employeurs n'ont pas à se soucier des compétences essentielles de leurs employés lorsque ces derniers s'acquittent déjà bien de leurs tâches.*

L'économie mondiale du savoir est en constante évolution. Pour demeurer compétitives, les entreprises doivent s'adapter rapidement. La transition se révèle plus aisée quand les employés possèdent les compétences essentielles nécessaires pour acquérir de nouvelles connaissances techniques.

Mythe n° 3 : *Les lacunes dans le domaine des compétences essentielles au Canada sont le fruit de la forte immigration.*

En 2001, 55 % des immigrants qui arrivaient au Canada étaient des professionnels hautement qualifiés¹.

Mythe n° 4 : *Tant qu'on peut cacher un manque sur le plan des compétences essentielles, il n'affecte pas notre vie.*

D'abord, il est difficile de cacher un manque de compétences essentielles. Ensuite, lorsqu'on a peu de compétences essentielles, on risque plus d'être sans emploi ou d'avoir un faible revenu.

Mythe n° 5 : *Mieux vaut investir dans la formation des meilleurs employés; il ne faut pas se préoccuper des autres.*

C'est un bon investissement que de permettre à tous les employés de posséder les compétences nécessaires pour répondre aux exigences du marché du travail.

Mythe n° 6 : *Les employeurs qui n'engagent que des diplômés n'ont aucun souci à se faire.*

Bien des diplômés des écoles secondaires, des collèges et des universités ne possèdent pas les compétences essentielles que la plupart des employeurs recherchent². Certaines personnes dont le niveau de scolarité est faible peuvent acquérir d'excellentes compétences essentielles en dehors du contexte scolaire, notamment grâce à des expériences de vie, à leur esprit d'initiative et à leur expérience de travail.

Mythe n° 7 : *Neuf compétences essentielles un jour, neuf compétences essentielles toujours.*

Bien qu'on ne s'intéresse actuellement qu'à neuf compétences essentielles, d'autres pourraient s'y ajouter.

Mythe n° 8 : *Les compétences essentielles ne concernent que ceux qui exercent une profession de spécialisation réduite.*

Il est important aussi que les travailleurs hautement qualifiés possèdent de bonnes compétences essentielles.

Mythe n° 9 : *Les compétences essentielles sont l'équivalent des compétences qui améliorent l'employabilité.*

Les deux types de compétences sont semblables. Celles qui améliorent l'employabilité comportent d'autres facteurs, tels que des attitudes et des comportements.

Mythe n° 10 : *Les employeurs ne devraient pas avoir à former leur personnel; il revient aux établissements d'enseignement de le faire.*

Il est nécessaire de mettre davantage l'accent sur la formation en milieu de travail, puisque plus de la moitié de la main-d'œuvre de 2015 est déjà sur le marché du travail³. Par ailleurs, une personne qui ne met pas en pratique une compétence acquise en salle de classe risque de perdre cette compétence.

Références

Tiré de Ressources humaines et Développement des compétences Canada « Compétences essentielles ».

En ligne : http://srv108.services.gc.ca/french/general/myths_f.shtml (page consultée le 3 décembre 2008).

1. Citoyenneté et Immigration Canada.
2. Groupe d'experts sur les compétences (2000). *Viser plus haut : Compétences et esprit d'entreprise dans l'économie du savoir*, Ottawa, Conseil consultatif des sciences et de la technologie.
3. Données chronologiques provenant de Statistique Canada; projection de la Direction générale de la recherche appliquée, Ressources humaines et Développement des compétences Canada.



RESSOURCES

Ressources pour les organismes qui offrent un programme de littératie familiale



Le Centre hospitalier universitaire (CHU) de l'hôpital Sainte-Justine a publié une série de livrets sur différents sujets concernant le développement des enfants et les maladies infantiles. Je vous cite certains titres pour vous donner une idée de cette mine de renseignements :

J'apprends à penser, je réussis mieux -- José Racicot

P res présents, enfants gagnants : guide à l'intention des pères -- Denis Beauchamp

Quand les tout-petits apprennent à s'estimer... : guide théorique et recueil d'activités pour favoriser l'estime de soi des enfants de 3 à 6 ans -- Denise Bertrand

Stratégies pour apprendre -- Lucille Chayer

Consultez le site Web suivant : <http://www.hsj.qc.ca/editions/index2.asp?section=auteurs>

Ressources pour favoriser l'acquisition de la compétence essentielle « capacité de raisonnement »

En 2002, la Coalition publiait le document intitulé *Les chemins de la réussite* dans le but de fournir des outils pour développer l'autogestion et l'autodirection. Ce document peut s'avérer très utile pour favoriser l'acquisition de la compétence essentielle « capacité de raisonnement ». Il contient une panoplie de mises en situation accompagnées de pistes d'animation basées sur des principes et des techniques andragogiques.

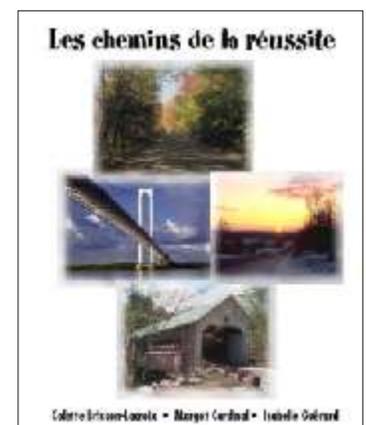
Exemples de mises en situation

Votre voisin fait régulièrement beaucoup de bruit le soir après 22 heures. Exercez-vous à résoudre le problème en faisant un jeu de rôle ou une autre activité qui comporte des dialogues.

Cet hiver, vous voulez faire déneiger votre entrée par un entrepreneur. Le premier que vous appelez vous demande 10 \$ chaque fois qu'il viendra déneiger, et le second, 80 \$ par mois. Lequel choisissez-vous?

La banque continue d'effectuer des paiements préautorisés à votre assureur, alors que votre contrat d'assurance est terminé depuis 2 mois. Vous devez écrire à la banque pour signaler l'erreur. Comment vous y prenez-vous?

Consultez le site Web de la Coalition, sous Publications, pour obtenir une copie téléchargeable du document. En ligne : <http://www.bdaa.ca/biblio/apprenti/CFAFBO/reussite/reussite.pdf>



Apprendre à lire dès l'âge de 6 mois

Bébé a mouillé sa couche. Son père le linge et, saisissant l'occasion, il sort un carton sur lequel il a écrit « PAPI ». Voilà la méthode préconisée par un auteur québécois pour familiariser les enfants à la lecture... dès l'âge de 6 mois.

Pierre Bergeron a eu une fille et un garçon, aujourd'hui des adultes. Il a aussi côtoyé la fille d'une conjointe pendant quelques années. Il a enseigné à chacun la lecture dès la plus tendre enfance et tous savaient lire avant d'entrer à l'école.

Sa méthode? Celle de l'Américain Glenn Doman, popularisée dans les années 60 : présenter des mots écrits en rouge sur de gros cartons à des enfants dès le plus jeune âge. Il a tant apprécié la technique qu'il a écrit *Comment apprendre à lire à mon bébé* (Éditions ATMA internationales), un livre dans lequel il expose son expérience personnelle.

Pour ses enfants, il a écrit des mots d'usage courant, comme MAMAN, PAPA, PAPI, CACA, BALLON. Quelques minutes par jour, il jouait avec les cartons devant eux et les amenait à associer le mot à sa signification.

« Ça va très vite, explique M. Bergeron. Au bout de quelques séances, même un bébé peut comprendre que MAMAN veut dire maman. Au bout de deux ou trois ans, les enfants les plus intéressés peuvent reconnaître plusieurs centaines de mots. »

Avec la pratique et les années, soutient-il, un enfant peut aussi faire des liens et lire des mots. Même ceux qu'il n'a pas appris à reconnaître globalement (comme un dessin). Grâce à cette méthode, la fille de sa conjointe lisait des livres, seule, à 4 ans, raconte-t-il.

« L'important, c'est de s'amuser et de ne pas tomber dans le piège de l'évaluation, précise-t-il. On n'évalue pas l'enfant. On assume qu'il intègre la lecture comme n'importe quel autre apprentissage de sa vie courante. »

Quand on l'interroge sur la précocité de cet apprentissage, et sur les risques de tomber dans l'excès, il réplique, machinalement : « Si on montre un lion à un enfant et qu'on lui demande « quel bruit fait-il, le lion? », personne ne s'en offusque. Pourquoi s'offusquer quand on ajoute des cartons au jeu? »

D'après Pascale Lefrançois, professeure en didactique du français à l'Université de Montréal, un parent qui utiliserait une telle méthode ne nuirait pas à son enfant. Elle ajoute que les adultes doivent toutefois se montrer respectueux du rythme d'apprentissage du bambin.

« Les enfants reconnaissent des mots naturellement, comme les noms des commerces, avant même de savoir lire. S'ils se montrent curieux et qu'ils posent des questions, il faut toutefois passer rapidement à autre chose et présenter le son des lettres, » propose-t-elle.

Elle ajoute aussi que les parents dont les enfants ne savent pas lire avant la première année ne doivent pas s'inquiéter. « Ça ne nuira pas à leurs chances d'accéder à l'université s'ils apprennent à lire en même temps que les autres! »

SE PRÉPARER À L'ÉCOLE

Qu'ils optent ou pas pour la méthode proposée par Pierre Bergeron, les parents peuvent toutefois préparer leur enfant à l'apprentissage de la lecture sans un enseignement structuré. D'abord, en leur apprenant, dès la petite enfance, à reconnaître les bruits de tous les jours, comme un chat, une porte qui claque, des instruments de musique...

« L'enfant doit être capable de discriminer ces sons avant tout, explique Silvia Lopez, présidente de l'institut d'orthopédagogie de Montréal. Ensuite, il pourra discriminer le son des lettres et comprendre que chaque lettre a un son différent. »

L'orthopédagogue ajoute que les jeux de rimes (trouver des mots qui se terminent en « a »...) permettent aux enfants dès 2 ou 3 ans d'isoler le son de certaines lettres. Un coup de pouce ludique à l'apprentissage futur de la lecture.

« Certains enfants arrivent à l'école et ne peuvent pas discriminer le son des lettres, explique-t-elle. Pour eux, le « m » ne fait pas « mmmmm », mais « emme ». Ils n'arrivent donc pas à mettre le bon son au début du mot « maman », qu'ils vont lire « emme-a-emme-a-enne ». Amener un petit à comprendre le bruit des lettres avant d'entrer à l'école est donc, à mon avis, assez important. »

Elle ajoute que ces jeux doivent « impérativement » être ludiques, et que lorsqu'un enfant regarde ailleurs, c'est le moment de passer à autre chose.

Reproduit de

I. Audet (3 novembre 2008). « Apprendre à lire dès l'âge de six mois », *Cyberpresse*. En ligne :

<http://www.cyberpresse.ca/vivre/famille/200811/03/01-35571-apprendre-a-lire-des-lage-de-6-mois.php> (page consultée le 3 décembre 2008)



L'apprentissage en français, on peut réussir



Sylvie Maurais, lauréate, Lise Paiement, représentante de l'ACELF, et Suzanne Benoit, représentante de la FCAF

Chaque année, l'Association canadienne d'éducation en langue française et la Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français lancent un concours dans le cadre du Prix de la francophonie en alphabétisation. Ce prix est décerné à quatre lauréats choisis au Canada. Le prix comprend une plaque et un chèque de 1 000 \$.

C'est avec une fierté sans borne que Sylvie Maurais, apprenante du centre La Route du Savoir à Kingston, s'est présentée à la soirée organisée en son honneur le 12 novembre dernier pour recevoir le Prix de la francophonie en alphabétisation réservé à l'Ontario. Entourée de sa famille, de ses amis et des personnes apprenantes de son groupe d'alphabétisation, Sylvie a lu le texte qui lui a mérité le prix, qu'elle a intitulé, vous l'avez deviné, « L'apprentissage en français, on peut réussir. »

Sylvie a expliqué comment ses difficultés en lecture et en écriture lui ont occasionné du stress, de l'angoisse et de la honte toute sa vie. Ce cocktail de sentiments, pour utiliser ses propres mots, n'a rien fait pour qu'elle réussisse à s'en sortir pendant qu'elle était à l'école. De fait, elle était prise dans un cercle vicieux. Plus les difficultés étaient grandes, plus les manifestations négatives se faisaient sentir. On ne peut nier que plus on ressent du stress, de l'angoisse et de la honte, moins on peut s'améliorer.

Mais Sylvie s'en est sortie. Elle s'est jetée à l'eau, une autre de ses expressions, et elle s'est inscrite au centre La Route du Savoir. Elle s'améliore de jour en jour, elle a de plus en plus confiance en elle et elle réussit.

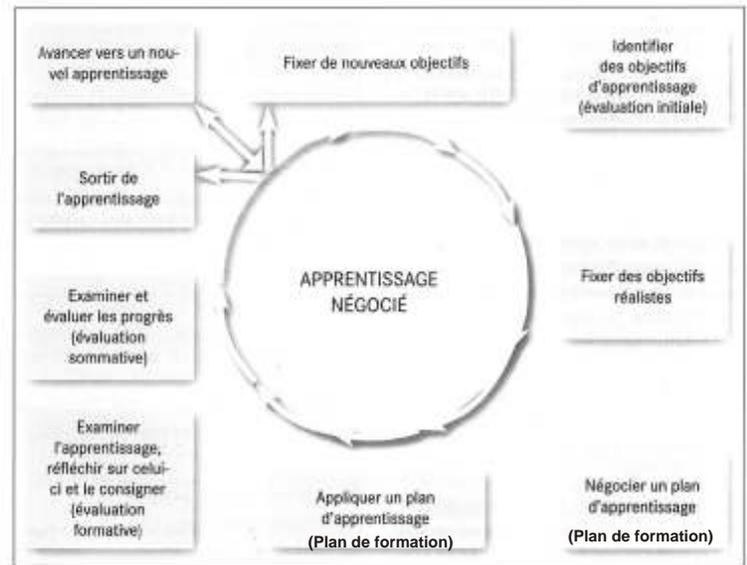
« Mon apprentissage n'est pas terminé, car j'apprends tous les jours et je ne veux pas arrêter, » dit Sylvie.

Quel bel exemple de réussite!

Démarche d'apprentissage

La démarche d'apprentissage ci-après nous vient de l'Écosse, un petit pays bien loin de l'Ontario. Elle ressemble étrangement au chemin qu'empruntent beaucoup de personnes apprenantes franco-ontariennes dans leur apprentissage.

Les mots qu'on utilise en Ontario pour décrire les mêmes réalités sont écrits en gras sur le diagramme.



Tiré de Éditions du Collectif Alpha (2007). *Cadre écossais pour la maîtrise de l'écrit et du calcul en formation d'adultes*, Belgique, p. 63.

Les plaques d'immatriculation en français sont arrivées!

Depuis la fin de mai, il est possible de recevoir une plaque d'immatriculation en français en Ontario. On peut y lire « Tant à découvrir ». Comme l'a dit la ministre déléguée aux Affaires francophones, Madeleine Meilleur, lors du dévoilement de ces nouvelles plaques : « Tous les Ontariens ont maintenant la possibilité de montrer, sur nos routes, où qu'ils aillent, que l'Ontario est fier de sa culture et de sa langue française » (La Haye, 2008a). Par ailleurs, ces plaques s'envolent comme de petits pains chauds : entre le 30 mai et la mi-juillet, 586 véhicules arboraient une plaque portant le slogan en français (La Haye, 2008b).

Les automobilistes ontariens peuvent troquer leur plaque en anglais pour une plaque en français dans n'importe quel bureau d'immatriculation et de délivrance des permis de conduire ou dans un des centres ServiceOntario moyennant des frais de 20 \$.

Références

La Haye (30 mai 2008), « Une plaque pour les francophones », *Le Droit*.
En ligne :

<http://www.cyberpresse.ca/article/20080530/CPDROIT/80530299/6784/CPDROIT> (page consultée le 3 décembre 2008).

La Haye (18 juillet 2008), « Engouement pour les plaques en français », *Le Droit*.
En ligne : <http://www.cyberpresse.ca/article/20080718/CPDROIT/80718262/1/CPDROIT> (page consultée le 3 décembre 2008).

Francophonie, francophonie et espace francophone

Depuis des années, on utilise les mots « Francophonie », « francophonie » et « espace francophone », mais sait-on d'où viennent ces mots? Nous pouvons affirmer que Léopold Sédar Senghor a joué un rôle dans la création du concept.



Né au Sénégal en 1906 et décédé en 2001, Senghor a contribué à clarifier trois acceptions du mot, en partie synonymes, mais surtout complémentaires en ce sens que chacune correspond à un aspect de la pluralité francophone :

La Francophonie : l'ensemble des États et des pays regroupés sur une base politique ayant le français en partage.

La francophonie : l'ensemble des personnes qui utilisent le français dans différentes situations et à des degrés divers.

L'espace francophone : cette réalité non exclusivement géographique ni même linguistique, mais aussi culturelle, réunissant tous ceux qui partagent cette communauté d'esprit inhérente à leur appartenance à la langue française et aux cultures francophones.

Pour rester fidèle à l'esprit de Senghor, la Francophonie « doit se déployer dans le respect des particularités de chaque pays et pour l'enrichissement de toutes langues et de toutes cultures. Mais dans cet esprit, impossible d'oublier, toutefois, que la langue française est menacée par l'insouciance des francophones eux-mêmes, parfois, mais aussi par l'anglophonie, dans l'espace nord-américain surtout, et partout ailleurs sur la planète, à des degrés divers... La mission de cette Francophonie, à la lumière des soubresauts de l'histoire immédiate, n'est qu'en partie réalisée, et ses défis sont, plus que jamais, d'actualité. »

Source : Bernadette Kassi-Krecoum et coll., « Senghor, à l'aube du Sommet de la Francophonie », *Le Droit*, 14 octobre 2008, p. 17. En ligne : <http://www.cyberpresse.ca/le-droit/opinions/votre-opinion/200810/14/01-29252-senghor-a-laube-du-sommet-de-la-francophonie.php> (page consultée le 3 décembre 2008).

« Personne n'éduque autrui,
personne ne s'éduque seul,
les hommes s'éduquent ensemble
par l'intermédiaire du monde. »

Paulo Freire dans *Pédagogie des opprimés* (1974).

Paulo Freire, toujours d'actualité

Voici la question : Faut-il faire de l'alphabétisation conscientisante en permettant aux gens de développer, à leur niveau, une action politique au sens très noble du mot ou leur apprendre à lire et à écrire par des pédagogies adaptées aux adultes? Paulo Freire¹ lui-même dit qu'aujourd'hui la conscientisation doit mourir en tant que telle pour renaître en tant que révolution culturelle.

Selon Freire, on veut aider les adultes en formation à devenir des êtres critiques. L'alphabétisation vise donc à promouvoir une approche critique de la réalité en faisant appel à une motivation fondamentale de l'homme : la valorisation de l'expérience. La lecture ne suppose donc pas une accumulation de concepts détachés de la vie dans la mémoire; elle consiste en une attitude de création et de récréation dans laquelle la personne connaît le monde dans lequel elle vit et acquiert les bases pour se transformer et pour transformer le monde. Autrement dit, la personne se crée et crée par le fait qu'elle prend part à l'action; elle est en train d'engendrer des processus qui conduisent à une transformation de la société.

Connaître signifie « naître avec ». La personne se transforme donc et devient quelqu'un à partir du moment où elle entre dans ce mouvement de naissance et de connaissance. Connaître la lecture et l'écriture, c'est naître avec les mots et en faire quelque chose de dynamique.

Diana Masny, professeure à la faculté d'éducation de l'Université d'Ottawa, se fait l'écho de ses propos. Elle parle de l'éducation qui s'inspire de la pédagogie conscientisante et vise à former un citoyen autonome, critique et responsable. Madame Masny parle de littératies multiples (personnelle, communautaire, scolaire et critique). Elle situe ces littératies comme un moyen de lire, de se lire et de lire le monde. Les littératies permettent de construire, avec les textes, une façon d'être en mouvement constant dans le temps et dans l'espace, car la vie est ainsi faite. Cette idéologie amène la personne à clarifier sa position en favorisant la réflexion critique. La pédagogie axée sur les littératies se traduit par diverses façons de parler, de lire, d'écrire et de valoriser, bref, diverses façons d'être dans le monde. Elle dépasse l'apprentissage individuel pour rejoindre le social et contribue à transformer le monde.

Sources : Lire et écrire Communauté française (avril 2008), « Paulo Freire, toujours d'actualité aujourd'hui pour l'alphabétisation », *Le Journal de l'alpha*, Bruxelles (Belgique), n° 163.

Diana Masny (2000), « Les littératies : un tournant dans la pensée et une façon d'être », *Actes du colloque pancanadien sur la recherche en éducation en milieu francophone minoritaire : Bilan et perspectives*, ACELF.

Pour en savoir plus sur la philosophie de Paulo Freire, il suffit de taper *Pédagogie des opprimés* sur la ligne d'appel dans Google.

Boulot et santé mentale

La dépression, l'épuisement professionnel (le *burn out*) et la détresse psychologique : voilà l'impact que peut avoir notre travail sur notre santé mentale. Entre 1994 et 2001, 43 % des travailleurs canadiens ont connu un épisode de détresse psychologique.

Une nouvelle recherche indique que des travailleurs dans certains types d'emplois et secteurs d'activité courent le risque de développer des problèmes de santé mentale. Les opératrices de machine à coudre, les ouvriers qui travaillent dans les ateliers de meubles et autres usines, les opérateurs de machine dans les usines de textile et bien d'autres manœuvres et salariés sont plus à risque.

D'autres métiers semblent avoir l'effet contraire. En effet, les directeurs dans les domaines des arts, de la culture et des sports, et dans ceux des mines et des exploitations forestières, les policiers et les pompiers ainsi que les cadres supérieurs dans la fonction publique qualifient leur santé mentale d'excellente ou de très bonne. Seulement 8 % d'entre eux ont eu des problèmes de santé mentale.

Pourquoi donc cette différence frappante? Le chercheur postule que la possibilité de prendre des décisions, au lieu de simplement obéir à des ordres, joue positivement sur la santé mentale. Tous les métiers où la santé mentale des travailleurs est jugée moins bonne sont des métiers où l'on ne peut prendre des initiatives et des décisions. Les conditions de travail aussi, dans ces métiers, ont des effets sur la santé mentale. En effet, la précarité d'emploi, les horaires irréguliers, l'insécurité d'emploi, les exigences physiques, les mouvements répétitifs, l'exposition à des produits nocifs, tous ces facteurs peuvent jouer négativement sur la santé mentale des personnes qui les exercent.

Le chercheur mentionne aussi que les métiers qui risquent le plus de miner la santé mentale des travailleurs requièrent le moins de formation professionnelle. Les formatrices et formateurs dans les organisations membres de la Coalition auraient pu guider ce chercheur vers cette piste dès le début de la recherche! Un manque de formation professionnelle se traduit souvent par un besoin de formation dans les neuf compétences essentielles. Une telle formation pourrait aider ces travailleurs à mieux gérer leur travail et ses exigences, ou encore à se trouver un autre emploi.

Le chercheur souligne, en outre, que les problèmes de santé mentale coûtent plusieurs milliards de dollars chaque année à l'ensemble de la société. Il souhaite donc que sa recherche aide à mieux cibler les interventions. Espérons que la formation en compétences essentielles, que ce soit en milieu de travail ou dans la communauté, sera parmi les interventions proposées.

Les formatrices et formateurs dans les organisations membres de la Coalition peuvent prendre conscience de cette réalité et en discuter avec les personnes apprenantes dans leurs ateliers, car il est fort probable qu'une bonne partie des personnes apprenantes travaillent dans des métiers considérés comme à risque. Les personnes apprenantes pourraient discuter de la façon dont chaque compétence essentielle peut aider à réduire le stress et les problèmes de santé mentale au travail.

Les neuf compétences essentielles	Les dix métiers où la santé mentale est jugée la moins bonne	Les dix métiers où la santé mentale est jugée la meilleure
<ul style="list-style-type: none">• Lecture de textes• Utilisation des documents• Calcul• Rédaction• Communication verbale• Travail d'équipe• Formation continue• Capacité de raisonnement• Informatique	<ul style="list-style-type: none">• Opératrices de machines à coudre• Ouvriers dans les ateliers de meubles et autres usines• Opérateurs de machines dans les usines de textile• Grutiers, foreurs et dynamiteurs• Manœuvres dans les travaux publics• Manœuvres en usine• Cheminots• Bûcherons• Nettoyeurs• Journaliers en construction	<ul style="list-style-type: none">• Directeurs dans les arts, la culture et les sports• Directeurs dans les mines et les exploitations forestières• Policiers et pompiers• Optométristes et chiropraticiens• Cadres supérieurs dans la fonction publique• Directeurs de la fabrication et des services d'utilité publique• Professeurs d'université• Professionnels en gestion des ressources humaines• Agents de planification des programmes gouvernementaux• Surveillants dans les industries de transformation

Adapté de

Noël, A. (8 septembre 2007). « Au bas de l'échelle et au bout du rouleau », *Le Droit*. En ligne :

<http://www.cyberpresse.ca/article/20070908/CPACTUALITES/709080361/6050/CPACTUALITES> (page consultée le 3 décembre 2008).

Saviez-vous que...

Le Canada est un mot indien qui veut dire Grand village.

À 9 970 610 km², le Canada est le second plus grand pays du monde.

La frontière entre le Canada et les États-Unis est la plus longue frontière du monde (6.416 kilomètres).

La feuille d'érable est le symbole nationale du Canada.

Le drapeau du Canada a volé la première fois en 1965.

Le rouge du drapeau du Canada commémore le sang versé par les Canadiens pendant la première guerre mondiale (1914-1918), et le blanc représente la neige.

Le Canada possède le tiers de l'eau fraîche dans le monde.



Joyeux temps des fêtes

l'équipe de la Coalition ontarienne



Coalition ontarienne de formation des adultes

Vision

La Coalition 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'intérêt.

Mission

La Coalition 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.