



## *Stéphanie Milot : conférencière au 10<sup>e</sup> forum de la Coalition*

Stéphanie Milot est une conférencière hors pair. Elle se spécialise dans la gestion du stress et aide les organismes et les individus à réaliser leurs buts et leurs désirs. Elle sait bien l'importance d'investir dans le capital humain. M<sup>me</sup> Milot est auteure des livres *Émotion, quand tu nous tiens!*, *Pour mieux vivre avec le stress* et *La philosophie de l'iceberg* et chroniqueuse à la télévision (*Salut Bonjour*, *TVA en direct*, experte invitée aux informations de TQS et de LCN, entre autres), ainsi qu'à la radio (*Les midis de Véro*). Elle est passée maître dans l'art d'animer un groupe et de mobiliser une équipe grâce à sa vaste expérience d'enseignante à l'École des Hautes Études Commerciales de Montréal.

Son entreprise, SCSM (Séminaires Conférences Stéphanie Milot inc.), est devenue un joueur incontournable sur le marché de la formation en entreprise, surtout grâce à l'excellence, au professionnalisme, à la compétence et à l'engagement réel de M<sup>me</sup> Milot.

Et voilà, M<sup>me</sup> Milot a accepté de donner la conférence de clôture du 10<sup>e</sup> forum de la Coalition en mai prochain. Vous aurez donc la chance de l'entendre parler du thème « Attirer le succès... Oui, mais comment? ».

Je vous invite à vous rendre sur le site Web de M<sup>me</sup> Milot. Vous y trouverez notamment, sous la rubrique « Outils », une série de ressources qui vous aideront à faire des changements concrets dans votre vie. En voici quelques-uns :

- ⇒ Déterminez vos priorités
- ⇒ 7 étapes pour déléguer efficacement
- ⇒ L'art de dédramatiser les événements du quotidien
- ⇒ L'impact du stress sur notre vie
- ⇒ Se fixer un objectif à l'aide d'un contrat
- ⇒ Êtes-vous une personnalité de type A ou de type B?
- ⇒ Êtes-vous visuel, auditif ou kinesthésique?
- ⇒ Questionnaire sur l'intelligence émotionnelle

*Stéphanie Milot*



Vous pouvez également vous abonner à sa chronique du succès. Vous y trouverez divers outils pour acquérir une meilleure gestion de vous-même et atteindre un équilibre sur le plan tant professionnel que personnel.

Site Web de Stéphanie Milot :

<http://www.stephaniemilot.com>



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

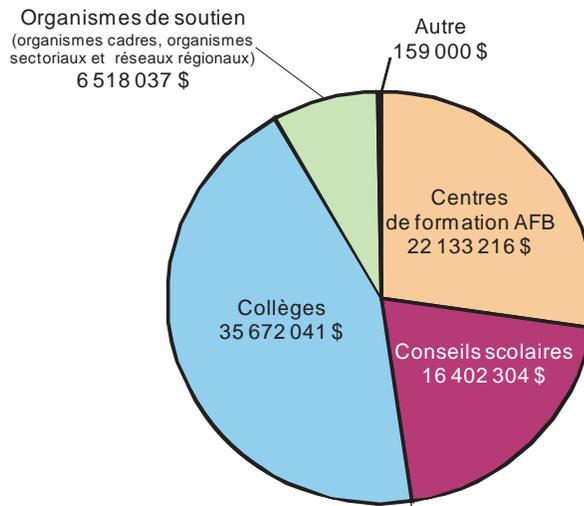
**Impression**  
Ray-Tek Printing Inc.

*Le financement du milieu de l'alphabétisation et de la formation de base en Ontario, 2007-2008*

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités a dévoilé le financement du milieu de l'alphabétisation et de la formation de base en Ontario pour l'année financière 2007-2008. Le diagramme qui suit montre comment cet argent a été dépensé par secteur.

**Le financement total des services d'AFB par secteur :  
80 884 598 \$\***

\*Inclut le financement de base, le financement de la recherche et du développement et des services d'emploi/voie rapide.



**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](mailto:coalition@coalition.on.ca)  
[www.coalition.on.ca](http://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

**Sommaire**

Stéphanie Milot : conférencière au 10<sup>e</sup> forum de la Coalition. .... 1

Le financement du milieu de l'alphabétisation et de la formation de base en Ontario, 2007-2008 ..... 2

Idées et possibilités : Soirée-souper alpha familiale ..... 3

Apprendre pour la vie ..... 4

La dyscalculie, qu'est-ce que c'est? ..... 4

Éveiller le lion qui dort : nouveau regard sur le recrutement ..... 5

J'ai lu pour vous... : Les niveaux de littératie en 2031 : mauvaises nouvelles ... 6

Journée de l'alphabétisation familiale 2009 ..... 7

Compétences essentielles PLUS ..... 7

Pédagogie culturelle : la suite ..... 8

Lire, écrire, apprendre, travailler ..... 8

La gestion du risque : le processus ..... 9

Saviez-vous que?... ..... 9

Exemple d'un plan détaillé de mise en oeuvre ..... 10

Portatif ou portable? ..... 10

Les tribunaux administratifs au Canada : *Guide en langage simplifié pour les personnes faiblement alphabétisées* ..... 11

Préparer les personnes apprenantes à devenir des communicateurs efficaces ... 11

Un nouveau curriculum ..... 12

Témoignage d'une dyslexique ..... 12



## Soirée-souper alpha familiale

Une soirée-souper alpha familiale, quelle bonne idée! Le jeudi 29 janvier, un partenariat intéressant à Hearst a permis d'organiser une telle soirée qui a connu un succès éclatant.

Le Centre de la petite enfance, la Bibliothèque publique ainsi que La Boîte à Lettres, un centre de formation des adultes et membre de la Coalition, ont uni leurs efforts afin d'offrir à leur communauté cette soirée-souper alpha familiale. Pour cet événement, qui se déroulait de 17 h 30 à 19 h 30, parents et enfants étaient invités à se joindre au personnel de la garderie municipale pour souper ensemble : au menu, une pizzette qu'ils confectionnaient eux-mêmes, des crudités et un dessert. Après le souper, les enfants ont été regroupés par groupes d'âge. Les plus petits ont eu droit à un conte et ont fait un bricolage, tandis que les plus vieux ont joué aux jeux « Pyramide » et « Fais-moi un dessin en pâtes ». Ceux et celles qui ont participé à la fin de semaine du 14 au 16 novembre 2008 à North Bay avec l'équipe de la Pédagogie culturelle se souviendront sans doute de ces jeux.

Les partenaires ont reçu des dons d'entreprises locales pour tenir cette soirée. Pour y participer, les parents devaient apporter un produit d'hygiène personnelle; par la suite, ces dons ont été acheminés à la banque alimentaire de Hearst.

Un total de 83 parents et enfants ont participé à la soirée. On a pu voir par leur sourire le plaisir qu'ils y ont pris!

Shirley Gosselin  
Formatrice



*Bravo!*



## Apprendre pour la vie



La Coalition a entrepris, en 2007, avec l'organisme Pluri-elles œuvrant au Manitoba, un projet visant à aider les apprenants en démarche de formation à réussir à mieux transférer leurs apprentissages dans leur vie de tous les jours.

Un comité de travail a été mis sur pied pour appuyer la Coalition et Pluri-elles dans leur travail. Quatre membres du personnel de Pluri-elles et huit personnes de notre réseau y ont participé. Pour l'Ontario, il s'agit de Ruth Belliveau-Blain et de Chantal Bourgeois du Centre d'éducation des adultes de New Liskeard, de Linda Hamelin et de Madeleine Théoret du Centre À LA P.A.G.E., de Debbie Grier du Collège Boréal, de Renaud Saint-Cyr d'Alpha Toronto, de Linda Garant-Dufour de La Clé à Mots-Lettres et de Claudette Hallée d'Au Centre des Mots.

Pour améliorer les pratiques, les membres du comité ont convenu qu'il fallait, dans un premier temps, étudier les conditions qui favorisent le transfert des apprentissages et les actions qu'entreprennent les formatrices pour le faciliter. Ils se sont entendus pour sonder les apprenants, les formatrices et des membres de l'entourage des personnes apprenantes. Le questionnaire a été construit autour des compétences essentielles définies par le ministère des Ressources humaines et du Développement social que voici : lecture et utilisation de documents, rédaction, communication verbale, technologie et informatique, et calcul.

Aussi, les formatrices participeront à un groupe de discussion pour déterminer les pratiques exemplaires qui mènent au transfert des apprentissages dans la vie de tous les jours.

Madame Paule Doucet, de Doucet et associés, a accompagné le comité de travail tout au long du processus. En tant que chercheuse principale dans ce projet, elle a assumé la responsabilité de rédiger le premier rapport de recherche. Ce rapport contient les informations et les résultats des travaux de la première étape.

La deuxième étape a débuté au début du mois de décembre 2008. Vingt-trois centres de formation des adultes, membres de la Coalition, ont accepté de participer à la collecte de données auprès de 150 personnes apprenantes, de personnes de leur entourage et de leur formatrice. La collecte de données se fera du 15 janvier au 15 mai 2009.

Ces données seront compilées et analysées. Un deuxième rapport sera produit, traduit et distribué partout au Canada. Nous espérons que les enseignements qu'il livrera permettront de véritablement atteindre le but du projet.

Pour obtenir un exemplaire du premier rapport, il suffit de communiquer avec Nathalie Brunet-Deschamps à l'adresse suivante : [nathalie@coalition.on.ca](mailto:nathalie@coalition.on.ca).

## La dyscalculie, qu'est-ce que c'est?

**Définition :** La dyscalculie est une difficulté sur le plan du rendement en mathématiques résultant d'un déficit situé dans les parties du cerveau qui sont impliquées dans le traitement du calcul.

**Cause :** On pense que la dyscalculie est causée par le dysfonctionnement de processus de traitement du calcul et d'aires cérébrales particulières.

**Possibilités :** Les recherches dans ce domaine n'en sont qu'à leur début. De fait, on continue à en apprendre sur la dyslexie, même si on est en avance de trente ans. L'idée est de développer des techniques de prévention et de rééducation basées sur le fonctionnement du cerveau. Les chercheurs savent que le cerveau peut faire preuve d'une surprenante plasticité, c'est-à-dire qu'il est capable de se modifier sous l'influence de l'expérience. Des études sur la dyslexie ont montré que l'utilisation de programmes d'entraînement auditif peut entraîner une amélioration marquée de la lecture. Cette recherche a abouti grâce aux découvertes sur le cerveau.

**Comment la diagnostiquer? :** Étant donné que nous n'avons aucun moyen pour diagnostiquer la dyscalculie sur la base de ses causes sous-jacentes, il faut poser ce diagnostic sur la base des effets qui s'ensuivent, à savoir les difficultés en mathématiques. Mais attention, un mauvais rendement en mathématiques peut avoir plusieurs causes, notamment un mauvais enseignement, un manque de motivation, des troubles de l'attention et des troubles d'anxiété.

Voici une liste non exhaustive des « symptômes » à reconnaître :

- La personne semble ne pas avoir le sens du nombre.
- Elle a de la difficulté à apprendre à compter correctement, à mémoriser des faits arithmétiques, à suivre des procédures ou à appliquer des stratégies de comptage.
- Elle peut faire ces tâches, mais lentement.
- Elle fait preuve d'une aversion ou d'une anxiété constante envers les mathématiques, ou présente des comportements répétés d'évitement.

Parmi les méthodes de diagnostic de la dyscalculie, mentionnons l'identification d'une difficulté en mathématiques qui interfère dans le cadre du parcours scolaire ou de la vie de tous les jours et la tentative d'écarter la possibilité que d'autres facteurs en soient la cause.

**Que faire? :** Il faut d'abord déterminer les domaines qui présentent des difficultés et les cibler par des interventions appropriées, selon la personne. Il est important de comprendre que certaines difficultés peuvent résulter d'un manque à un bas niveau, comme la compréhension du sens des nombres, ou d'une mémoire verbale déficiente. L'intervention serait de travailler sur la compréhension dans le premier cas et de procéder à des exercices répétés dans le deuxième.

**Source :** J. Anna Wilson, *Guide de ressources sur la dyscalculie*, 2005. Traduction de l'anglais par Susannah Revkin.

# Éveiller le lion qui dort : nouveau regard sur le recrutement



Presque tous les centres de formation des adultes membres de la Coalition font face à un manque de participation à leurs programmes. Devant ce constat, la Coalition a décidé de mener une recherche sur la question pour tenter, avec l'aide de ses membres, de trouver de nouvelles pistes de solution pour augmenter le taux de participation.

**Le problème :** Moins de 1 % des Franco-Ontariens (soit 2 562 personnes) ont suivi une formation pour améliorer leurs compétences en littératie en 2007-2008 (MFCU). De surcroît, un nombre important de francophones ont choisi de se former en anglais. Or, même les centres anglophones ont de la difficulté à attirer les adultes qui pourraient tirer profit de leurs programmes. En effet, ABC Canada constate que, parmi les Ontariens anglophones, seulement de 5 à 10 % des adultes ayant un bas niveau de compétences en littératie participent à des activités d'apprentissage en alphabétisation et que plusieurs d'entre eux abandonnent leur formation après quelques semaines seulement (ABC Canada, 2002).

Pourquoi ce manque de participation? Nous savons que ce sont les personnes les moins alphabétisées qui participent le moins à la formation continue (EIACA) et que les faibles lecteurs s'estiment suffisamment compétents pour bien fonctionner dans la société et qu'ils ne se rendent pas compte qu'ils ont besoin de se perfectionner (Conseil canadien sur l'apprentissage).

De toute évidence, il faut repenser le recrutement et se demander quelles stratégies on doit utiliser pour inciter les personnes peu scolarisées à se former. Pour s'attaquer à la question, la Coalition a pris le parti de penser en fonction de l'expression de la demande.

## L'expression de la demande

L'expression de la demande est une démarche au cours de laquelle une personne **prend conscience** de son besoin de formation et formule une demande de formation, qu'il importe d'accueillir par la suite. Qu'est-ce qui conduit une personne à faire cette prise de conscience et à formuler une demande de formation? Qu'est-ce qui entrave l'expression de la demande de formation?

La recherche menée par la Coalition peut fournir des réponses à ces questions.

Les résultats de la recherche révèlent que les adultes peu scolarisés font face à plusieurs obstacles qui peuvent entraver l'expression de la demande. On peut les résumer ainsi :

- ils manquent d'intérêt et de motivation;
- ils accordent très peu de valeur à la formation;
- ils croient que le taux de rendement anticipé (d'une formation) ne justifie pas l'effort nécessaire : trop d'efforts pour peu d'avantages.

Aussi, beaucoup d'apprenants potentiels à petit salaire ne peuvent arrêter de travailler pour s'offrir une formation; d'autres sont satisfaits de leur emploi ou de leur situation et ne voient pas comment une formation pourrait les aider à améliorer leurs conditions de vie.

## Éléments déclencheurs de l'expression de la demande

Diverses recherches sur le sujet nous renseignent sur les éléments déclencheurs qui poussent les adultes à participer à une formation. En voici les principaux :

- un changement dans la vie professionnelle ou personnelle;
- l'observation d'un exemple de réussite;
- la pression externe insistante;
- le mûrissement d'une idée;
- le calcul des avantages et des inconvénients.

## Demandes de formation

D'autres chercheurs ont rangé les raisons sous-jacentes à une demande de formation sous six catégories :

- pour obtenir un emploi ou progresser professionnellement;
- pour développer des compétences parentales et soutenir les enfants dans leur cheminement scolaire;
- pour dépasser le modèle familial et contrer la reproduction de la sous-scolarisation;
- pour maîtriser la langue et faciliter l'intégration sociale et professionnelle;
- pour achever sa formation initiale;
- Pour obtenir des préalables permettant d'accéder à d'autres études.

On peut voir que les éléments déclencheurs découlent d'un désir d'améliorer ses conditions de vie et que les demandes de formation viennent en grande partie de personnes qui veulent des formations pratiques :

- pour un meilleur emploi;
- pour aider leurs enfants;
- pour parfaire leur éducation.

## Sondage

Un petit sondage fait auprès de neuf adultes franco-ontariens qui ne sont pas en cours de formation vient appuyer ces résultats de recherche.

Parmi ces répondants :

- 4 n'avaient pas terminé leur secondaire;
- 2 étaient en emploi, 1 était en emploi de façon intermittente, 1 avait un emploi à temps partiel et 4 ne travaillaient pas;
- 9 pensaient que la formation pourrait leur être utile.

Pour ces répondants, les éléments déclencheurs pour suivre une formation seraient les suivants :

- la perte d'emploi;
- le manque de travail;
- la possibilité d'un meilleur salaire;
- le désir de sortir de la pauvreté;
- le désir d'aider son enfant.

S'ils décidaient de suivre une formation, voici les formations qui les attireraient :

- une formation professionnelle;
- une formation sur les compétences parentales;
- le DÉSO (Diplôme d'études secondaires de l'Ontario);
- une formation sur les compétences de vie (gestion du stress, confiance en soi, gestion de la colère);
- une formation pour améliorer ses compétences en français (réponse d'une répondante immigrante)... Suite à la page 7...

# J'AI LU POUR VOUS...

## Les niveaux de littératie en 2031 : mauvaises nouvelles

On prévoit que d'ici 2031 le nombre d'adultes possédant un faible niveau de littératie passera de plus de 3 millions à 15 millions. Le niveau de littératie ne s'améliore donc pas au Canada. Le Conseil canadien sur l'apprentissage (CCA) a publié cet été un rapport percutant, intitulé *Lire l'avenir*, qui démontre que le nombre d'adultes ayant un faible niveau de littératie ne cesse de croître au pays.

On estime qu'en 2008, 48 % des Canadiens d'âge adulte se situaient à un niveau de littératie inférieur au niveau 3, niveau minimum nécessaire pour fonctionner dans une société moderne (de l'échelle de compétence de 500 points établie par l'*Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes de 2003*). Cette proportion devrait se maintenir au cours des vingt prochaines années.

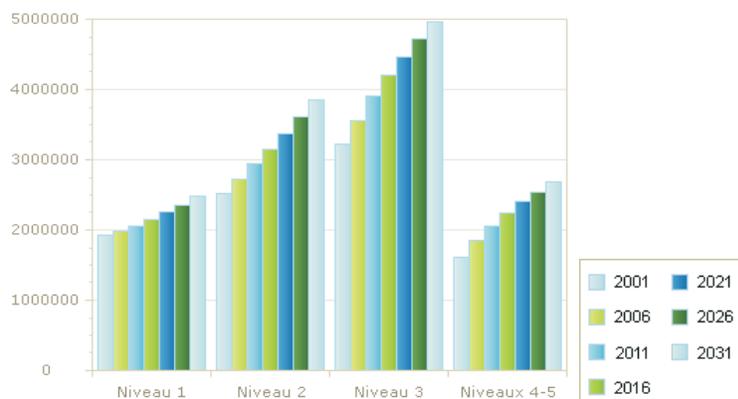
Le nombre d'adultes dont le niveau de littératie est faible augmentera pourtant en raison de la croissance démographique. Voici des précisions sur ce phénomène<sup>1</sup> :

- Le nombre de personnes âgées (66 ans et plus) dont le niveau de littératie est faible doublera pour se situer à plus de 6,2 millions.
- Le nombre d'immigrants possédant un niveau de littératie élevé passera de 1,8 million à 3,7 millions. Par contre, la proportion de ceux dont le niveau de littératie est faible augmentera de 61 % pour atteindre un total dépassant 5,7 millions.
- Le nombre de jeunes adultes (âgés de 16 à 25 ans) affichant un faible niveau de littératie demeurera stable.
- Bien que le nombre et la proportion d'adultes canadiens présentant un niveau de littératie élevé s'accroîtront d'ici 2031, cette augmentation n'améliorera en rien la proportion ou le nombre prévu d'adultes présentant un faible niveau de littératie.

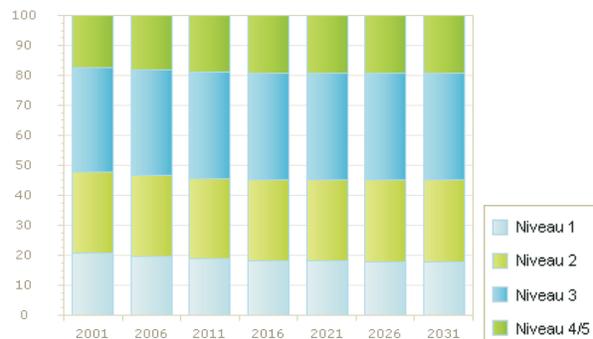
Le scénario ne diffère guère en Ontario. Le CCA anticipe que, en 2031, 6 319 000 Ontariens d'âge adulte (anglophones, francophones et allophones) se situeront aux niveaux 1 et 2 de l'échelle, soit 45,2 % de la population en Ontario. On voit que la proportion des adultes ontariens qui affichent un faible niveau de littératie devrait demeurer stable jusqu'en 2031.

<sup>1</sup> Précisions tirées de Conseil canadien sur l'apprentissage, *Lire l'avenir pour répondre aux besoins futurs du Canada en matière de littératie*, 2008, fiche d'information. En ligne : <http://www.ccl-cca.ca/NR/rdonlyres/DE94A8D7-C0BE-4242-BE73-4DCDB16E638A/0/LiteracyReadingFutureFactSheetF.PDF> (page consultée le 5 février 2009).

Le graphique suivant montre le nombre total d'adultes en Ontario se situant aux niveaux de littératie 1 à 5 pour les tranches de cinq ans entre 2001 et 2031.



Par ailleurs, le graphique ci-dessous montre que la proportion d'adultes en Ontario se situant aux niveaux 1 à 5 reste sensiblement la même entre 2001 et 2031.



Qu'est-ce que cela signifie pour les centres de formation? Ces résultats indiquent qu'il reste encore beaucoup de travail à faire et que les adultes de l'Ontario, y compris les francophones, auront besoin de formation dans les années à venir. Connaître l'ampleur du problème constitue un atout lors de la recherche de soutien communautaire et financier.

### Références

Conseil canadien sur l'apprentissage (12 juin 2008). « Faibles niveaux de littératie projetés pour 15 millions d'adultes canadiens d'ici 2031 », communiqué. En ligne : <http://www.ccl-cca.ca/CCL/Newsroom/Releases/20080612ReadingtheFuture.htm?Language=FR> (page consultée le 5 février 2009).

Graphiques conçus avec l'outil PLAME du CCA, à partir de données tirées de l'EIACA menée par Statistique Canada en 2003. En ligne : [http://www.ccl-cca.ca/PALMM/default\\_fr.aspx](http://www.ccl-cca.ca/PALMM/default_fr.aspx) (page consultée le 5 février 2009).

## Suite - Éveiller le lion qui dort : nouveau regard sur le recrutement

Les conditions idéales pour suivre une formation seraient les suivantes :

- une formation gratuite;
- une formation payée, suivie pendant les heures de travail;
- des horaires flexibles;
- l'accès à une garderie.

À la question leur demandant s'ils seraient prêts à s'inscrire à une formation, la majorité a indiqué « non ».

Les résultats de ce sondage nous amènent encore une fois à penser qu'il est nécessaire de revoir la façon de recruter les personnes qui ont besoin de formation. Les membres de la Coalition doivent mettre plus d'énergie en amont de l'inscription, et peut-être même modifier les programmes, afin de mieux accueillir la demande de formation et d'éveiller le lion qui dort en chaque adulte franco-ontarien qui a de faibles compétences en littératie.

La recherche a également permis de réunir bon nombre de pratiques exemplaires, puisées surtout en Ontario français, mais ailleurs aussi. Je vous invite à lire le rapport, qui résume la recherche et décrit ces meilleures pratiques. Peut-être y trouverez-vous des idées qui sauront vous inspirer.

Le rapport de recherche sera envoyé à tous les membres de la Coalition sous peu, et sera aussi disponible sur le site Web de la Coalition.

## Journée de l'alphabétisation familiale 2009

La Journée de l'alphabétisation familiale du 27 janvier 2009 a rassemblé plus de 1 500 bibliothèques, organismes de formation, écoles, foyers et milieux de travail, qui ont tous mené des activités sur le thème de la littératie. « La population canadienne a souligné avec éclat l'importance de la lecture en milieu familial », déclare Margaret Eaton, présidente de la Fondation pour l'alphabétisation ABC CANADA.

Quant à la tentative pour battre le record du « plus grand nombre d'enfants lisant avec un adulte, lieux multiples » tel qu'il est homologué par Guinness lors de la Journée de l'alphabétisation familiale, il semble qu'elle connaîtra un grand succès. En effet, plus de 190 000 participants comptaient prendre part à cet effort; ce qui est plus du double du record mondial actuel de 78 791 adultes et enfants détenu par les États-Unis. Le nombre définitif des participants n'est toujours pas établi, puisqu'il reste encore des formulaires et des notes de témoins à signer. Dès que l'annonce officielle sera faite, nous vous tiendrons au courant!

### Référence

Groupe CNW (17 février 2009), « L'édition 2009 de la Journée de l'alphabétisation familiale : un franc succès ». En ligne : <http://www.newswire.ca/fr/releases/archive/January2009/29/c4013.html>.

## Compétences essentielles PLUS

En effectuant les recherches dans le cadre du projet sur le transfert des apprentissages, nous avons trouvé des informations fort intéressantes sur les compétences essentielles. Voici des extraits tirés du rapport de recherche intitulé *Apprendre pour la vie* (consultez l'article qui fait état de ce rapport à la page 4).

Une compétence consiste en une habileté à répondre avec succès aux demandes individuelles ou sociales et à réaliser une activité ou une tâche... Chaque compétence est construite sur la combinaison d'un savoir-faire cognitif et pratique, de connaissances (incluant la connaissance tacite), de motivations, d'orientations aux valeurs, d'attitudes, d'émotions et d'autres composantes sociales et comportementales qui, ensemble, peuvent être mobilisés par l'action efficace (Benkley, cité par Doucet, 2008, p. 29).

Les compétences se manifestent (ou s'observent) dans les actions qu'un individu entreprend dans des situations ou des contextes particuliers. Elles n'ont pas d'existence interne indépendamment de l'action (qui implique les intentions, la raison et les buts). Cette conceptualisation est holistique en ce sens qu'elle intègre et relie les demandes extérieures, les caractères individuels et le contexte comme éléments essentiels d'une performance compétente (Doucet, 2008, p. 29).

La participation réussie dans les sphères du travail, la société, la communauté environnante, la famille et les autres champs sociaux requiert des individus compétents. Fondées sur un corps de littérature savante et sur des perspectives interdisciplinaires, trois grandes catégories de compétences clés ont été construites. Elles sont : agir de façon autonome, utiliser les outils de façon interactive et fonctionner dans des groupes sociaux hétérogènes [...].

Bien que ces catégories de compétences soient interreliées, chacune met l'accent sur un point précis. Ainsi, la catégorie d'agir de façon autonome porte sur l'autonomie relative et l'identité. Utiliser les outils de façon interactive concerne l'interaction avec le monde au moyen d'outils physiques et socioculturels (y compris les disciplines académiques traditionnelles). Et la catégorie fonctionner dans des groupes sociaux hétérogènes insiste sur les interactions d'un individu avec l'autre, un autre différent (Benkley, cité par Doucet, 2008, p. 30).

### Référence

Paule Doucet, *Apprendre pour la vie*, Coalition ontarienne de formation des adultes, 2008, p. 29 et 30.

Mettre en exergue : Les compétences n'ont pas d'existence interne indépendamment de l'action (Doucet, 2008, p. 30)



Ceux et celles qui ont participé à la rencontre du 14 au 16 novembre 2008 à North Bay avec l'équipe de la Pédagogie culturelle, menée par M<sup>me</sup> Lise Paiement, ont sans doute de bons souvenirs de ces moments passés ensemble. Une autre occasion de retrouver l'équipe de la Pédagogie culturelle s'offre à vous; ce sera la dernière.

Pour ceux et celles qui n'ont pas participé à cette rencontre, voici l'occasion de découvrir la pédagogie culturelle et d'apprendre comment l'intégrer dans votre vie professionnelle et personnelle.

Cette rencontre prendra la forme d'un dialogue-rencontre. Les participants et les participantes auront la chance de célébrer le travail accompli en pédagogie culturelle et repartiront outillés, motivés et engagés à continuer à contribuer à la vitalité de la communauté franco-ontarienne.

**Quand :** Du mardi 21 avril au jeudi 23 avril 2009  
**Où :** Centre des conférences Centurion  
170, rue Colonnade Sud, Ottawa (Ontario)  
**Coût :** 350 \$ par personne

**Notez que les membres de la Coalition peuvent obtenir une aide financière pour participer à la rencontre.** Faites-en la demande auprès de la Coalition avant le 18 mars 2009. Vous pouvez aussi avoir un rabais sur l'hébergement : vous trouverez plus d'information à ce sujet sur le site Web de la rencontre.

**Pour qui :** Formateurs et formatrices francophones. Il n'est pas obligatoire d'avoir participé à une rencontre préalable avec l'équipe de la Pédagogie culturelle.

**Comment :** Inscrivez-vous sur le site Web *Parle PAL, jase, jase...* à l'adresse suivante :

<http://www.pedagogieculturelle.ca/parlepaljasejase/details.htm>



FCAF  
Fédération  
canadienne pour  
l'alphabétisation  
en français

Du 28 au 30 janvier 2009, la Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français (FCAF) et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) accueillent, à Ottawa, 40 participants provenant de partout au Canada à un forum ouvert portant sur les besoins en formation des francophones vivant en milieu minoritaire.



Programme Alpha du SCFP

Voici un aperçu de quelques problèmes et solutions qui ont été soulevés.

- La nécessité d'identifier clairement les problèmes liés à un faible niveau de littératie pour aider à concevoir des campagnes de sensibilisation et des programmes qui répondent aux besoins des clientèles visées.
- L'idée d'une concertation soutenue entre la FCAF et le SCFP pour réfléchir à la création d'un lobby pancanadien visant à convaincre les gouvernements de créer des programmes pancanadiens.
- Une liste de projets novateurs en Ontario et ailleurs au pays, dont l'ouverture, à Sudbury, d'une librairie de livres d'occasion en français qui serait en même temps un lieu de formation et d'apprentissage pour les jeunes à risque et les adultes en formation, une étude des besoins des employeurs en matière de formation pour leurs employés au Nouveau-Brunswick et des stages de travail au bureau du SCFP pour des jeunes de 16 à 20 ans.
- Un guichet unique qui rassemble des partenaires du milieu pour offrir le meilleur service possible à l'adulte en recherche de formation.
- Un projet-pilote de formation continue, déjà en marche, offert aux employés des conseils scolaires francophones de la Colombie-Britannique et du Yukon en procédant à une étude de besoins, à un bilan des compétences, à l'élaboration d'un programme de formation et à la détermination des ressources nécessaires.

Ces plans d'action, une fois en marche, permettront de poursuivre la réflexion sur l'alphabétisme pour tous et de réaliser le mandat collectif du forum, soit « d'entreprendre toutes les actions nécessaires afin que tous les apprenants adultes francophones canadiens puissent participer à des formations qui tiennent compte de leurs besoins d'apprentissage particuliers à leurs réalités en milieu minoritaire ».



CENTRE FORA

### MÉTA-Phare

Envoi GRATUIT aux centres d'alphabétisation francophones en Ontario!

En octobre 2008, le Centre FORA a envoyé une copie gratuite de la série MÉTA-Phare et des gratuits qui l'accompagnent à tous les centres d'alphabétisation francophones en Ontario.

Si vous n'avez pas reçu votre copie gratuite de MÉTA-Phare, communiquez avec Louise Romain.

Questions au sujet de MÉTA-Phare :  
Claire Fournier  
888-524-8569 ou 524-8569, poste 228  
[cfournier@centrefora.on.ca](mailto:cfournier@centrefora.on.ca)

Commandes :  
Louise Romain  
888-524-8569 ou 524-8569, poste 223  
[lromain@centrefora.on.ca](mailto:lromain@centrefora.on.ca)



# La gestion du risque : le processus

La gestion du risque devrait faire partie des pratiques courantes au sein d'un organisme. Un organisme qui a mis en marche un processus de gestion du risque est un organisme qui connaît et comprend les risques auxquels il est exposé et les a mûrement évalués, et qui a développé des stratégies pour les éliminer complètement ou en atténuer les conséquences.

La gestion du risque vise à répondre à deux questions :

1. Quels problèmes peuvent survenir?
2. Que faire pour éviter ces problèmes et que faire s'ils se produisent?

Si l'on se fie à la documentation sur la gestion du risque, tout semble très compliqué. C'est pourquoi nous avons décidé de vous en donner une explication simple, basée sur un exemple. Nous vous conseillons de faire l'exercice avec votre personnel et votre conseil d'administration.

**Étape 1 :** Considérer tous les risques qui pourraient constituer une menace pour votre organisme.

⇒ Ressources humaines

- Manque de personnel
- Démission d'une formatrice, d'un membre du personnel-cadre ou du personnel de soutien
- Poursuite judiciaire portée contre l'organisme
- Manque d'un plan de succession pour les postes du personnel-cadre de l'organisme, particulièrement celui de la direction générale

⇒ Ressources financières

- Manque de fonds avant la fin de l'année d'opération
- Fraude

⇒ Sur le plan des activités

- Difficulté à recruter des personnes apprenantes
- Difficulté à conclure des partenariats avec les organismes de la communauté
- Difficulté à concevoir des programmes qui répondent aux besoins changeants de la communauté

⇒ Infrastructure

- Bureau exigü
- Bureau présentant des problèmes d'humidité (donc possibilité de présence de moisissures)
- Ordinateurs désuets
- Emplacement non sécuritaire

⇒ Planification et organisation

- Peu de mesures en place pour assurer la protection des informations (sauvegarde)
- Peu de mesures en place pour partager les informations entre les membres du personnel
- Aucune planification détaillée des activités à court ou à long terme
- Peu de changements apportés aux pratiques en vue de se conformer aux critères du Système de gestion du rendement et de l'amélioration continue

**Étape 2 :** Prioriser les risques

Tous les risques n'ont pas la même valeur. Il faut établir leur ordre de priorité.

**Étape 3 :** Préparer un plan de mise en œuvre qui s'échelonne sur plusieurs années.

**Étape 4 :** Construire un plan détaillé pour l'année 1.

Suite à la page 10...

## Saviez-vous que?...

- les dix emplois qui seront les plus recherchés en 2010... n'existaient même pas en 2004. Nous préparons des étudiantes et des étudiants à des emplois qui n'existent pas encore... nous les préparons à utiliser de la technologie qui n'existe pas encore... et à résoudre des problèmes dont nous ne soupçonnons même pas l'existence.
- le Département du travail des États-Unis estime que l'étudiant d'aujourd'hui occupera de 10 à 14 emplois avant d'atteindre l'âge de 38 ans.
- il y a plus de 200 millions d'utilisateurs enregistrés sur MySpace (une communauté en ligne qui permet de discuter et de partager des photos et autres documents entre usagers). Si MySpace était un pays, il se classerait au cinquième rang des plus grands pays au monde.
- nous vivons à une époque exponentielle...
  - il y a 31 milliards de recherches sur Google chaque mois;
  - en 2006, le nombre de recherches se chiffrait à 2,7 milliards.À qui posons-nous ces questions avant?
- le premier message texte a été envoyé en décembre 1992. Aujourd'hui, le nombre de messages envoyés dépasse la population de la planète.
- le nombre de dispositifs Internet en 1984 était de 1 000.
  - en 1992, il était de 1 000 000;
  - en 2008, il se chiffrait à 1 000 000 000.
- on calcule que l'information que publie le *New York Times* (quotidien de New York) dans une semaine est plus importante (en nombre) que toute l'information qu'une personne aurait pu trouver au 18<sup>e</sup> siècle.

**Le besoin de rehausser ses compétences en littératie, définie comme « la capacité de résoudre des problèmes à partir d'informations glanées dans des écrits, d'apprendre de façon autonome et d'utiliser efficacement les technologies<sup>1</sup> », devient de plus en plus évident.**

Informations tirées de la vidéo « Did You Know », SonyBMGRome, 2008. En ligne : <http://www.youtube.com/watch?v=jpEnFwiqdx8>.

<sup>1</sup> J.D. Willms et T.S. Murray, *Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes. Acquisition et perte de compétences en littératie au cours de la vie*, Ottawa, Statistique Canada, 2007, p. 11. En ligne : <http://www.statcan.ca/francais/research/89-552-MIF/89-552-MIF2007016.pdf>.

## La gestion du risque : le processus Exemple d'un plan détaillé de mise en oeuvre

Risques	Tâches	Date d'achèvement	Responsable
Ressources humaines - Aucun plan de succession	Décider du processus de remplacement pour chaque poste dans le cas d'une absence de courte durée (plus d'une semaine et moins de trois mois)	Réunion du CA du mois de mai 2009	CA
	Décider du processus de remplacement pour chaque poste dans le cas d'une absence prolongée (plus de trois mois)	Réunion du CA du mois de mai 2009	CA
	Consigner les informations dans le <i>Manuel des politiques</i>	30 juin 2009	Direction générale
	S'assurer qu'une deuxième personne est au courant des tâches clés pour chaque poste	18 décembre 2009	Direction générale
Ressources financière - Fraude	Trouver une solution pour éviter de faire signer des chèques en blanc	Réunion du CA du mois de mars 2009	CA
	Consigner l'information dans le <i>Manuel des politiques</i>	17 avril 2009	Direction générale
Infrastructure - Humidité	Communiquer avec le propriétaire pour faire régler le problème	13 mars 2009	Direction générale
	Communiquer avec le bureau de santé, si le propriétaire n'agit pas rapidement	27 mars 2009	Direction générale
Planification et organisation - Conservation des informations	Faire installer un logiciel pour que la sauvegarde des informations se fasse tous les jours sur les ordinateurs du personnel administratif	12 juin 2009	Direction générale
Planification et organisation - Partage des informations	Produire un cahier, pour chaque poste, où sont consignés la liste des tâches récurrentes et le processus pour les accomplir, y compris les mots de passe, le cas échéant	31 mars 2010	Tout le personnel administratif

### Portatif ou portable?

Comme de plus en plus d'objets sont portatifs ou portables, on ne sait plus lequel des deux mots employer. Alors, voici ce que les auteurs du *Bulletin de l'Association pour le soutien et l'usage de la langue française* nous apprennent à ce sujet.

Le mot « portable » signifie : que l'on peut porter, transporter, mais qui n'est pas conçu spécialement à cette fin. Par exemple, un micro-ordinateur portable.

Le mot « portatif » signifie : qui est conçu pour être facilement transporté avec soi. Par exemple, un micro-ordinateur portatif, c'est-à-dire qu'on peut tenir dans sa main.

« On pourrait dire que les cellulaires sont mieux que portables : ils sont portatifs. De fait, ce sont des téléphones de poche. Et les micro-ordinateurs que l'on transporte en bandoulière sont portables, mais difficilement portatifs. »

Est-ce plus clair?

#### Référence

« L'expression juste », *Bulletin de l'Association pour le soutien et l'usage de la langue française*, « Distinguer 'portable' et 'portatif' », décembre 2008.



# RESSOURCES

## *Les tribunaux administratifs au Canada : Guide en langage simplifié pour les personnes faiblement alphabétisées*

Voici un document qui explique, en langage clair et simple, le processus des tribunaux administratifs. Publié par le Conseil des tribunaux administratifs du Canada, il a été conçu pour aider les personnes à comprendre comment fonctionnent les tribunaux administratifs.

Après avoir expliqué ce qu'est un tribunal, le guide définit un tribunal administratif :

Le tribunal administratif est une sorte de tribunal. Il a été créé pour faire la justice entre les citoyens et le gouvernement. (...)

Chaque tribunal administratif se spécialise dans un domaine. Par exemple : les relations de travail, les permis d'alcool, l'assurance-chômage, les droits de la personne. Il y en a beaucoup. (p. 6)

Le guide poursuit en expliquant le rôle du tribunal, les rôles des personnes qui y œuvrent, comme le greffe et l'avocat, les règles de preuve et de procédure, les droits et les obligations des parties, et d'autres sujets importants. Il s'agit d'un texte qui tente d'expliquer dans ses grandes lignes les principales règles juridiques au Canada, afin de permettre aux Canadiennes et aux Canadiens d'avoir justice lorsqu'ils engagent un recours devant le tribunal.

Peut-être y a-t-il dans votre centre une personne qui en tirerait profit maintenant. D'une façon ou d'une autre, ces informations sont utiles pour tous, car on ne sait jamais quand on en aura besoin.

Vous pouvez le télécharger gratuitement à l'adresse suivante : [http://www.ccat-ctac.org/fr/pdfs/literacy/Guide\\_simpl\\_V\\_finaleABT.pdf](http://www.ccat-ctac.org/fr/pdfs/literacy/Guide_simpl_V_finaleABT.pdf)



## *Préparer les personnes apprenantes à devenir des communicateurs efficaces*

Que ce soit dans le cadre du travail ou dans notre vie personnelle, la communication verbale se révèle une compétence essentielle. Elle se définit comme suit : « La communication verbale consiste essentiellement à utiliser la parole pour exprimer ou échanger des pensées ou des renseignements<sup>1</sup>. »

Les formateurs et les formatrices en éducation des adultes, conscients que la communication verbale demeure une compétence à travailler et à améliorer, seront ravis de découvrir (ou de redécouvrir) l'outil produit par la Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français conçu pour les aider à préparer les personnes apprenantes à prendre la parole.

Cet outil, intitulé *Préparer des porte-parole*, est conçu spécifiquement pour les personnes apprenantes dans le but de les aider à prendre la parole, à devenir porte-parole, à s'impliquer dans leur communauté ou dans le centre de formation, par exemple. Voici un aperçu de son contenu :

- ⇒ L'animation en communication orale dans les ateliers d'alphabétisation
- ⇒ Des notions théoriques de base à transmettre
  - Les composantes de la communication
  - Un exemple concret : votre atelier et vos apprenants
- ⇒ La préparation du message
  - Comment introduire son sujet?
  - Comment conclure un exposé oral?

- ⇒ La présentation du message
  - La voix
  - Le regard
  - Les gestes
  - La façon de s'habiller
- ⇒ Des exemples de communication
- ⇒ Le trac
  - On peut vaincre le trac...
  - Il faut respirer à fond
  - À pratiquer avant chaque exposé oral
- ⇒ Le cheminement du message
  - Tenir compte de son public (récepteur)
  - Se faire entendre et comprendre
  - Répéter l'information
  - Créer des images avec les mots
- ⇒ Les entrevues à la radio et à la télévision



Bien écrit, comportant des exemples tirés du quotidien de formateurs et de formatrices en atelier de formation avec des adultes, ce document peut être un outil précieux et pourra vous donner de bonnes idées. Il est disponible sur le site Web de la FCAF à l'adresse suivante :

[http://www.fcaf.net/outilsdepromotion/preparer\\_porte\\_parole.html](http://www.fcaf.net/outilsdepromotion/preparer_porte_parole.html)

<sup>1</sup> Service Canada, Glossaire, En ligne : [http://labourmarketinformation.ca/standard.asp?pcode=lmiv\\_glossary&lco de=F](http://labourmarketinformation.ca/standard.asp?pcode=lmiv_glossary&lco de=F) (page consultée le 19 février 2009).

## Un nouveau curriculum



Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités s'affaire depuis octobre 2008 à créer un nouveau curriculum en alphabétisation. Ce curriculum remplacera la matrice des résultats d'apprentissage avec lesquels les centres de formation des adultes travaillent actuellement. Le nouveau curriculum intégrera notamment les compétences essentielles. Le Ministère a formé un groupe de travail composé de représentants des quatre groupes culturels pour l'appuyer dans l'élaboration du curriculum. Le nouveau curriculum devrait être mis à l'essai en janvier 2010, sous la direction de chaque groupe culturel. La Coalition vous tiendra au courant de l'évolution du projet.

### Témoignage d'une dyslexique

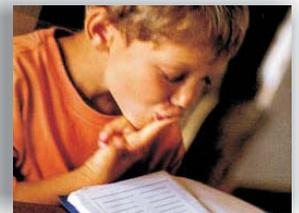
Ce témoignage a été écrit par une enfant de 10 ans, mais il traduit certainement très bien les sentiments des adultes dyslexiques.

Lorène Fioletti, CM2 10 ans et demi

<http://www.apedys.org/dyslexie/article.php?sid=743>



Si j'étais aveugle, on me prendrait le bras  
Si j'étais en fauteuil roulant, on aurait pitié de moi  
Mais voilà, mon handicap à moi il ne se voit pas  
Je suis dyslexique, alors on se moque de moi  
J'ai toujours aimé l'école, c'est l'école qui ne m'aime pas.  
Peut-être n'est-elle pas faite pour moi?  
J'ai fait le bazar bien des fois,  
C'était pour ne pas dire que je ne comprenais pas.  
Maman a souffert autant que moi  
Surtout quand on lui disait que je ne travaillais pas.  
Travail ou pas, j'avais toujours de mauvais résultats  
Pourtant bonne à rien je n'étais pas  
Mais de moi on ne s'occupait pas  
Sans chercher à savoir ce qui n'allait pas  
Quand enfin une maîtresse m'écoutât  
Confiance en moi elle me redonna.  
Depuis j'avance à petits pas  
Ce n'est pas toujours la joie,  
Mais j'avance en tout cas.  
NON! DYSLEXIE TU NE M'AURAS PAS!  
JE NE BAISSERAI PAS LES BRAS.



## 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.