



CONTACT-ALPHA

Bulletin de la Coalition ontarienne de formation des adultes

La Coalition fête ses 10 ans!

Cette année, la Coalition fête ses dix ans. La Coalition remercie ses membres pour leur soutien et leur engagement au cours de son existence. Elle souligne aussi l'engagement des membres qui se sont portés bénévoles au conseil d'administration.

Ensemble, nous continuerons à créer les conditions qui permettent aux adultes francophones de l'Ontario d'acquérir les compétences nécessaires pour atteindre leurs objectifs de formation.



Des fonds additionnels pour la formation des adultes

La Coalition ontarienne de formation des adultes a accueilli avec surprise et satisfaction, le 26 mars dernier, la nouvelle de l'allocation de 90 millions de dollars de plus sur deux ans pour la formation des adultes dans le budget de l'Ontario. Cet investissement traduit une reconnaissance, de la part du gouvernement, de l'importance d'améliorer le niveau d'alphabétisme des Ontariennes et des Ontariens pour soutenir l'économie de l'Ontario.

Les 90 millions serviront à financer divers programmes non encore précisés, mais de toute évidence on donnera priorité à ceux qui visent la formation des personnes qui reçoivent ou recevront des prestations d'assurance-emploi et à ceux dont l'objectif est de rendre les programmes de formation accessibles partout au moyen de la technologie informatique (formation à distance).

La Coalition a eu confirmation qu'une partie des fonds sera attribuée aux organismes fournisseurs de services de formation qui pourront démontrer une augmentation de leurs effectifs. Bien sûr, ces fonds ne répondent pas aux besoins des organismes qui n'ont pas vu leur financement augmenter depuis plusieurs années, mais le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) ne peut s'engager à assurer un financement additionnel à long terme, puisque les fonds sont transitoires.

La Coalition participe aux discussions avec le personnel du MFCU pour établir les priorités concernant la répartition des fonds avec ses collègues des autres groupes culturels et des organismes sectoriels. C'est une première pour nous. Nous sommes conscients de l'ampleur de la responsabilité qui nous incombe.



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 Développement des compétences Canada.

Rédactrice en chef
Suzanne Benoit

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 - 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

RHDCC : le site sur les compétences essentielles fait peau neuve

Le nouveau site de Ressources humaines et Développement des compétences Canada sur les compétences essentielles vaut une visite. Vous y trouverez des informations sur les compétences essentielles, des profils des compétences essentielles et une trousse d'outils.

Dans la trousse d'outils sur les compétences essentielles, vous trouverez une série de ressources gratuites utiles pour appuyer l'amélioration des compétences au travail et dans la vie quotidienne. Les outils sont classés selon les trois catégories suivantes : évaluation, apprentissage et soutien à la formation. On y trouve entre autres des fiches de conseils sur comment améliorer certaines compétences essentielles, comme la communication orale et l'informatique.

Pour celles et ceux qui connaissent le site, veuillez noter le changement d'adresse, et préparez-vous à y découvrir de nouveaux outils. Pour celles et ceux qui ne le connaissent pas, vous êtes encouragés à le visiter!

Nouveau site sur les compétences essentielles :
<http://www.hrsdc.gc.ca/competencesessentielles>

Sommaire

La Coalition fête ses 10 ans!	1
Des fonds additionnels pour la formation des adultes	1
RHDCC : le site sur les compétences essentielles fait peau neuve	2
Idées et possibilités : Un partenariat intéressant en prévision de la restructuration des services de formation et d'employabilité	3
Compétence, conscience et processus d'apprentissage	4
Apprendre en faisant du collimage	5
L'intégration des immigrants francophones appartenant à une minorité raciale en Ontario	6
On ne badine pas avec les droits linguistiques	6
Le renforcement des capacités organisationnelles, qu'est-ce que ça veut dire?	7
La consolidation d'équipe	7
Emploi Ontario et les francophones	8
Transférabilité des compétences	9
Les logiciels libres sont arrivés	9
Pour l'amour de la lecture, édition 2009 - Plus de 3 millions de minutes de lecture! ..	10
Ressources en ligne	11
Outils de contrôle de Passeport-compétence de l'Ontario	11
Outils d'enseignement et d'apprentissage	11

Un partenariat intéressant en prévision de la restructuration des services de formation et d'employabilité



Normand Savoie
Directeur général, ABC Communautaire

La réforme prochaine des services de formation destinés aux adultes par le gouvernement de l'Ontario vise assurément un rapprochement entre les services d'employabilité et les services de formation des adultes. Tous s'entendent là-dessus. La réforme amorcée en 2008 par une grande consultation populaire auprès des fournisseurs de services en employabilité se poursuivra en 2009 avec l'analyse des services de formation et devrait prendre fin en 2010 ou en 2011. La réforme, une fois achevée, permettra aux utilisateurs de bénéficier d'un modèle de guichet unique dont les caractéristiques principales sont de centraliser l'information et d'éliminer les dédoublements. Le client sera roi dans cette nouvelle structure.

Dans cette perspective, un partenariat entre des services d'employabilité et des services de formation s'avère intéressant en prévision de la restructuration prochaine des services de formation et d'employabilité. Ce partenariat a vu le jour au printemps 2008 dans la région du Niagara. Des services de formation et d'employabilité se sont alors concertés pour réfléchir à la possibilité d'élaborer un guide s'adressant aux chercheurs d'emploi et aux personnes en formation dans les centres de formation des adultes. Initialement, on visait les personnes de 45 ans et plus. Mais, avec le temps, les intervenants ont convenu d'élargir le contenu de l'information pour qu'il s'adresse à toutes les personnes à la recherche d'un emploi. Fait intéressant, la table de travail réunissait non seulement des intervenants des milieux de l'employabilité et de la formation, mais également des intervenants du milieu rural et du milieu urbain, des Autochtones, un francophone, un représentant du milieu collégial, un immigrant... Somme toute, tous les ingrédients étaient présents pour produire un guide complet.

Le guide, nommé *Le parcours de personnes à la recherche d'emploi dans la région du Niagara*, explique tout d'abord des notions importantes, des notions que les chercheurs d'emploi doivent connaître : les compétences, ce qu'elles sont, comment on peut les acquérir, où on peut les acquérir, comment on peut les transférer, comment faire le lien avec le travail; puis les compétences essentielles définies par le gouvernement fédéral.

Le guide a été conçu de façon à suivre le parcours d'un chercheur d'emploi. Puisque celui-ci est unique à chaque chercheur d'emploi, on a tenté de dresser des modèles de parcours. C'est ainsi qu'on a élaboré les parcours des personnes suivantes : le nouvel arrivant, l'Autochtone, la personne mise à pied, le travailleur insatisfait au travail, la personne sous-qualifiée, la personne surqualifiée et la mère chef de famille désireuse de réintégrer le marché du travail.

Chaque parcours a été conçu en fonction des mêmes variables : l'histoire (fictive) de la personne, un scénario possible à l'emploi, les barrières à l'emploi, les compétences transférables, des suggestions, une citation et un conseil.

À la toute fin du guide, les chercheurs d'emploi peuvent écrire leur propre parcours. Ce n'est pas obligatoire mais nous croyons qu'écrire son propre parcours peut être bénéfique pour certaines personnes.

Aussi, à la fin du guide, le chercheur d'emploi peut trouver les tendances du marché de l'emploi dans le Niagara. Bien que ces tendances soient uniques au Niagara, rien n'empêche qu'un utilisateur vivant ailleurs pourrait réfléchir aux tendances propres à sa région. C'est en offrant de l'espoir aux personnes en recherche d'emploi que nous pouvons les retenir. Sinon, elles iront chercher du travail ailleurs.

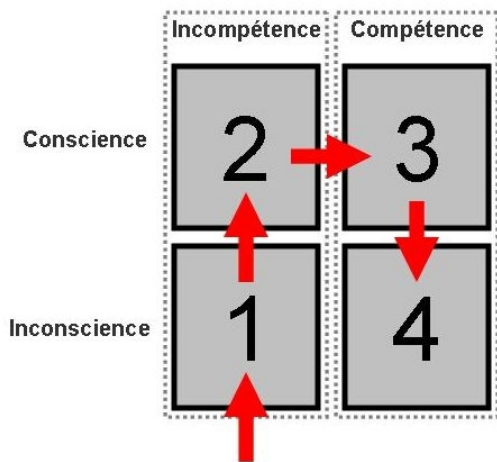
Nous n'avons pas la prétention d'avoir créé un outil parfait, mais ce fruit d'une année de travail et de réflexion aidera certainement le chercheur d'emploi à se retrouver et à mieux gérer sa recherche d'emploi, tout comme il aidera l'apprenant dans un centre de formation à se préparer à se trouver un travail.

Vous pouvez vous procurer le guide *Le parcours de personnes à la recherche d'emploi dans la région du Niagara* en téléphonant au 905-788-3711.

Compétence, conscience et processus d'apprentissage

Dans tout apprentissage, la période entre le statut de débutant et celui d'expert se fait par étapes et requiert du temps. Deux axes, la compétence (acquise et innée) et la conscience, sont très importants pour arriver à développer la confiance en soi qui permet l'acquisition de nouvelles notions, quelles qu'elles soient. La courbe de l'apprentissage devient particulièrement intéressante quand elle comprend des fonctions de rétention de l'information par le cerveau où les fonctions de conscience personnelle entrent en jeu et constituent un élément clé de l'équation.

Pour apprendre, il faut passer par quatre étapes successives.



Étape 1 : Incompétence inconsciente

Vous êtes débutant. Vous n'avez pas idée de ce que vous ne savez pas. Votre manque de connaissances sur un sujet particulier fait en sorte que vous ne savez pas ce que vous devriez savoir pour maîtriser le sujet.

Étape 2 : Incompétence consciente

Vous prenez la mesure de votre incompétence. Vous découvrez que le sujet auquel vous vous intéressez est plus étendu que vous le pensiez. Votre jugement sur l'expertise des autres devient plus précis et met en relief le degré de votre incompétence. Cette prise de conscience peut vous décourager ou vous pousser à aller plus loin. Votre intérêt pour le sujet joue alors grandement, car votre travail d'apprentissage commence au moment où vous savez ce que vous devez apprendre pour être compétent.

Étape 3 : Compétence consciente

Vous apprenez toujours, et cette étape peut prendre un certain temps. C'est une étape charnière qui vous permet d'accéder au statut suivant, celui d'expert. Il est question de talent, d'acquisition de modes de penser plutôt que de théorie. Il s'agit d'assimiler le savoir et de faire en sorte qu'il fasse partie intégrante de vos talents, voire de votre personnalité.

Étape 4 : Compétence inconsciente

Vous n'avez plus besoin de penser à ce que vous êtes en train de faire. Vous êtes compétent sans avoir à fournir beaucoup d'efforts. Cela vous permet d'approfondir ce que vous avez appris.

La connaissance de ces phases de l'apprentissage devrait vous aider personnellement et dans toutes circonstances où vous devez enseigner quelque chose à quelqu'un.

W.C. Howell (1982) décrit ces phases de manière similaire.

Incompétence inconsciente : Étape où vous ne savez même pas que vous n'avez pas une compétence particulière.

Incompétence consciente : Étape où vous savez que vous voulez apprendre quelque chose, mais où vous n'avez pas la compétence.

Compétence consciente : Étape où vous pouvez faire certaines tâches, mais où vous avez conscience de tout ce que vous faites.

Compétence inconsciente : Étape où vous faites les choses sans même penser à ce que vous faites.

Posez-vous la question suivante : quelles sont les tâches que j'accomplis avec aisance, où je suis en situation de compétence inconsciente?

Source : « Compétence, Conscience, et processus d'apprentissage » (2007). *Le Blog De Plus*. En ligne : www.leblogdeplus.com/2008/06/06/competence-conscience-et-processus-dapprentissage (page consultée le 6 mai 2009).

CENTRE FORA

L'éditeur qui répond à tous vos besoins en éducation de base des adultes!

Titre en vedette

expressions 17

Le bénévolat et le travail au Canada

Un recueil de textes qui invite l'apprenant à réfléchir sur ses qualités et ses forces comme travailleur et bénévole.

Prix : 7,00 \$

Bilan

Un jeu qui démontre l'importance de vivre selon ses moyens et d'épargner 10% du salaire net d'une famille fictive.

Prix : 24,99 \$

Que fais-tu?

Un jeu de rôle dans lequel les participants tenteront de résoudre des situations de conflit qui peuvent se présenter en milieu de travail.

Prix : 19,99 \$

Le Centre FORA remercie le ministère de la Formation et des Collèges et Universités et Ressources humaines et Développement des compétences Canada de leur appui financier.

Apprendre en faisant du collimage



L'Office québécois de la langue française a lancé avec fierté son nouveau *Vocabulaire du collimage et du loisir créatif*. « Collimage » est le terme qu'il propose pour remplacer l'emprunt à l'anglais *scrapbooking*.

Le collimage est devenu un passe-temps très populaire, qui offre bien des occasions d'apprendre. Pour commencer, pensons au vocabulaire qui y est associé. Saviez-vous que le mot « collimage » n'existe que depuis 2006 et est issu d'une consultation populaire auprès de 25 000 Québécois et Québécoises? Le terme « collimage » provient de deux mots : *coller* et *image*. Ce mot a donné naissance au mot *collimagiste*, au verbe *collimager* et à toutes ses formes conjuguées. Il a fallu, de surcroît, créer un vocabulaire pour désigner les techniques et les outils. On parle donc de paperolle, de l'art du détournement, du découpage par effleurement, d'une vitrine à ornement, pour ne nommer que quelques termes.

La journalisation (*journaling*) permet de créer des situations d'apprentissage. Cet aspect du collimage s'avère particulièrement intéressant en ce qu'il offre une belle occasion d'écrire dans une situation significative pour la personne.

Voici le témoignage d'une collimagiste passionnée.

Adeptes du collimage depuis à peine un an, j'ai découvert que j'éprouvais une vive passion pour cette activité. Comme j'ai toujours eu un penchant artistique, le collimage est devenu très rapidement un moyen de m'évader dans le monde de la créativité.

Les collimagistes font du collimage pour se détendre, pour penser à elles pendant quelques heures et aussi pour satisfaire un besoin vital de créativité. Ce passe-temps ne peut que combler celles qui cherchent à se dépasser sur le plan artistique. Il y a tant de possibilités! En effet, ce passe-temps regroupe une diversité de domaines artisanaux tels que la photographie, la calligraphie, le dessin, l'informatique, le bricolage de papier, la couture, et j'en passe. C'est si plaisant de fabriquer des choses de ses propres mains! Et que dire de la satisfaction qu'on éprouve lorsque notre entourage s'exclame devant nos montages! Car, bien sûr, dès qu'on a fini une page, on s'empresse de la montrer aux autres et d'attendre leurs remarques élogieuses. Et c'est réciproque. N'aimons-nous pas, nous aussi, admirer les montages des autres?

Prenez le temps de naviguer sur les sites de collimage. Vous verrez, sous Galerie, les chefs-d'œuvre de femmes qui, comme vous et moi, ont fait du collimage leur passe-temps. Vous verrez des styles uniques et variés. Par exemple, certaines ont beaucoup de choses à dire et placent de longs textes descriptifs dans leurs pages, alors que d'autres se limitent au minimum (une date et un nom) ou tout simplement n'écrivent rien.

Certaines ont un style très simple, d'autres aiment le complexe : plus la page est difficile à faire, plus elles sont satisfaites! Puis il y a celles qui ne jurent que par les pages de 12 po sur 12 po, celles qui recommandent le nouveau format plus petit de 8 po sur 8 po, celles qui rangent leurs montages par thème dans des reliures, celles qui font des pages sans aucunement se soucier d'un ordre quelconque, celles qui font des montages de pages doubles ou encore celles qui préfèrent les pages simples. Les autocollants et les découpes peuvent être les attraits principaux d'une page, ou encore ce peut être les papiers déchirés, encrés, sablés et vieillis ou les ornements de métal qui prennent plus de place. Certaines sont folles des poinçons décoratifs ou des tampons encreurs et s'en servent sur toutes leurs pages. Il y a enfin celles qui essaient un peu de tout et expérimentent au gré des tendances.



Malgré ces différentes façons de travailler, toutes cherchent à raconter une histoire et à immortaliser de bons souvenirs dans leurs pages. La journalisation est au cœur du collimage. En effet, ce passe-temps nécessite un investissement de temps et peut-être d'argent, mais c'est VOTRE histoire personnelle que vous racontez! Vous organisez aujourd'hui les moments de votre vie passée de façon significative en créant un album qui vous sera précieux demain... Vos pages sont d'une valeur inestimable, et vos enfants et les générations futures en hériteront!

Un collimage est donc ce que vous voulez qu'il soit, ce que vous avez besoin qu'il soit.

Un an après mes débuts comme collimagiste, je ne peux vous décrire la satisfaction personnelle, la passion et l'inspiration que suscite en moi ce passe-temps. Tous les jours, le collimage m'apprend à voir mon quotidien différemment, à en apprécier la beauté hors pair. L'agencement des couleurs, l'élégance des choses autour de moi, les paroles de chansons, les photos à vouloir capter en souvenir, tout cela passe dans ma tête. J'ai besoin de partager ma passion pour ce loisir créatif qu'est l'art du collimage. Mais ce qui me fait le plus chaud au cœur, c'est de pouvoir passer du temps de qualité avec ma fille de 10 ans, passionnée à son tour de collimage.



Nathalie Brunet-Deschamps

Merci de visiter ma galerie :

<http://www.flickr.com/photos/nathaliebdeschamps/sets/>

(Une mise à jour est faite toutes les semaines)

Référence : Office québécois de la langue française (2008). *Vocabulaire du collimage et du loisir créatif*. En ligne :

<http://www.oqlf.gouv.qc.ca/collimage/> (page consultée le 6 mai 2009).

L'intégration des immigrants francophones appartenant à une minorité raciale en Ontario

Selon les données du recensement de 2001, on dénombre 58 520 francophones appartenant à une minorité raciale en Ontario, soit une augmentation de 41,9 % entre 1996 et 2001. Toutes les régions ont connu une augmentation relativement importante du nombre de francophones membres d'une minorité raciale. Ils représentent 10,3 % de la population francophone de la province et 2,7 % des minorités raciales de l'Ontario. Comparativement, les minorités raciales représentent 19,1 % de la population totale de la province, toutes langues confondues.

Près de 60 % des minorités raciales francophones résident dans la région centrale, et le tiers dans l'est de la province. Toronto et Ottawa sont les principales communautés d'accueil des nouveaux arrivants. Parmi les francophones appartenant à une minorité raciale nés à l'extérieur du pays, 31,5 % sont nés en Afrique, 30,5 % en Asie et 18 % au Moyen-Orient.

Dès leur arrivée au Canada, les immigrants francophones issus de minorités raciales voient leur identité particulièrement mise à l'épreuve par une double marginalisation minoritaire : ils sont francophones et ils sont d'une minorité raciale. De plus, même s'ils parlent couramment le français, ils sont souvent considérés comme des allophones parce que leur langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. On peut donc comprendre le défi qu'ils doivent relever pour être reconnus légalement comme francophones dans un pays qui prétend avoir deux langues officielles. Ce problème se comprend bien, car même les francophones dits de souche mènent une lutte constante pour faire reconnaître et pour conserver leur langue, leurs acquis et leurs institutions.

Les défis liés à l'intégration économique vont souvent de pair avec ceux qui sont associés à l'intégration sociale. Il est, en effet, difficile de se trouver un emploi sans réseau de contacts ou sans connaître les valeurs et les coutumes de la société d'accueil. À l'inverse, il est difficile de s'intégrer socialement sans avoir pu répondre d'abord à ses besoins économiques primaires. De plus, les difficultés entourant la connaissance insuffisante de l'anglais rendent difficile la recherche d'un emploi.

Nous connaissons encore trop peu la question de l'immigration et de l'intégration en milieu francophone minoritaire, notamment les processus particuliers d'intégration et de changement institutionnel, la diversité des contextes et la spécificité des organismes qui interviennent dans la dynamique de l'intégration, les politiques des gouvernements fédéral et provinciaux (et les lois relatives aux services en français et à la politique linguistique) et leur incidence sur les questions d'immigration et d'intégration, la capacité d'accueil des francophonies minoritaires canadiennes, le fonctionnement des associations francophones et des institutions sociales dans une perspective d'inclusion et d'équité (services d'intégration, centres de santé, écoles, institutions postsecondaires et autres) et, enfin, le positionnement de la population immigrante par rapport au rôle du français et de l'anglais dans la société canadienne et, plus largement, par rapport au multilinguisme du marché mondialisé.

Nos organismes de formation sont une porte d'entrée importante dans le processus d'intégration. Assumons notre rôle avec fierté et détermination. La Coalition, pour sa part, s'engage à soutenir ses membres dans la réalisation des objectifs qu'ils se fixent pour répondre concrètement aux besoins exprimés et perçus dans leur propre collectivité.

Source des statistiques : Office des affaires francophones, « Les minorités raciales francophones en Ontario - Profil statistique », *Les francophones de l'Ontario*. En ligne : www.ofa.gov.on.ca/fr/franco-stats-2005minorites.html (page consultée le 6 mai 2009).

On ne badine pas avec les droits linguistiques

Vous pouvez penser que les droits linguistiques des Canadiennes et des Canadiens sont trop souvent lésés, et vous avez raison. Par contre, ne pas respecter à la lettre les droits linguistiques d'un accusé peut avoir des conséquences énormes.

Avez-vous déjà entendu parler de l'Affaire Beaulac?

En 1999, Jean-Victor Beaulac, francophone, mais parfait bilingue, était accusé de meurtre en Colombie-Britannique. Ses deux premiers procès avaient été annulés pour différents motifs. Au troisième, il a demandé d'être jugé en français, ce qui lui a été refusé. On croyait que c'était par caprice qu'il voulait un procès en français après en avoir subi deux en anglais. Il a été condamné, mais la Cour suprême a ordonné un quatrième procès parce que le droit des francophones à obtenir un procès dans leur langue est absolu, même si l'accusé est bilingue.

Depuis l'Affaire Beaulac, un accusé, où qu'il soit au Canada, peut demander un procès dans la langue de son choix, s'il parle l'une des deux langues officielles, tel que le garantit le Code criminel. Il est clair que le refus de lui accorder ce droit, pour des raisons administratives ou autres, n'est pas recevable.

Source : Gaïetan Goffi, « L'Affaire Beaulac et le droit judiciaire des francophones au Canada », *L'Encyclopédie des communautés francophones canadiennes*. En ligne :

http://agora.qc.ca/efc/ffcb.nsf/Documents/Communaute_francophone-LAffaire_Beaulac_et_le_droit_judiciaire_des_francophones_au_Canada_par_Gaïetan_Goffi (page consultée le 6 mai 2009).

L'homme honorable commence
par appliquer ce qu'il veut
enseigner; ensuite il enseigne.

CONFUCIUS (551-479 av. J.-C.)

Le renforcement des capacités organisationnelles, qu'est-ce que ça veut dire?

En termes simples, la capacité organisationnelle d'un organisme est le potentiel qu'il a d'être performant; son aptitude à exploiter avec succès ses compétences et ses ressources pour atteindre ses buts et répondre aux besoins de ses clients et des détenteurs d'intérêt. Le renforcement des capacités vise à améliorer la performance potentielle de l'organisme, telle qu'elle transparaît dans ses ressources et sa gestion. La performance est l'aptitude d'un organisme à atteindre ses buts et à réaliser sa mission globale. Elle peut s'exprimer en fonction de quatre indicateurs clés : l'efficacité, l'efficience, la pertinence et la viabilité financière.

L'impact du contexte externe

D'autres facteurs peuvent entrer en ligne de compte. Le contexte externe, par exemple, exerce une influence sur la performance d'un organisme. Il comprend des éléments comme les systèmes administratifs et juridiques régissant l'organisme, le contexte politique et le contexte socioculturel dans lequel fonctionne l'organisme. Sont inclus dans les systèmes juridiques les politiques, les lois et les règlements de l'organisme. Le contexte politique pourrait comprendre des éléments tels que la stabilité générale d'un pays ou le soutien politique dont jouissent l'organisme et sa mission. Les tendances et les conditions économiques déterminent si un organisme peut ou non être performant.

Le rôle de l'environnement interne

L'environnement interne d'un organisme influe sur l'utilisation que celui-ci fait de ses capacités pour atteindre ses buts et être performant. Il fait référence à des éléments qui régissent à l'interne, déterminant pour ainsi dire la « personnalité » de l'organisme, et qui influent sur la cohésion organisationnelle et les efforts déployés dans la poursuite de ses buts. Il peut arriver que la motivation dont fait preuve un organisme soit si élevée que l'organisme compense les difficultés qui surgissent dans l'environnement externe et les lacunes notées dans les capacités. Cependant, dans d'autres cas, l'environnement interne peut entraver l'exploitation efficace d'une capacité et limiter la performance d'un organisme. Parmi les éléments qui composent l'environnement interne figurent la culture organisationnelle, les mesures d'incitation et de récompense axées sur la performance, le climat institutionnel en général, l'histoire et les traditions de l'organisme, les styles de leadership et de gestion, l'existence d'un énoncé de mission généralement reconnu et accepté, la structure organisationnelle (répartition des tâches et définitions des rôles, des responsabilités et des pouvoirs) ainsi que les normes et les valeurs communes qui favorisent l'esprit d'équipe dans la poursuite des buts de l'organisme.

Les capacités opérationnelles et adaptatives

Une autre façon de réfléchir aux capacités organisationnelles consiste à distinguer celles dont l'organisme a besoin pour s'acquitter de ses fonctions quotidiennes (les capacités opérationnelles) de celles qu'il lui faut pour apprendre et s'adapter à des circonstances changeantes (les capacités adaptatives).

Les capacités individuelles, collectives et organisationnelles

Une troisième façon de classer les capacités consiste à différencier les capacités individuelles de celles d'un groupe, d'une équipe et de l'organisme dans son ensemble. Les capacités individuelles se présentent sous la forme de connaissances, d'habiletés et d'aptitudes. Elles sont mises à la disposition de l'organisme par les membres du personnel. Quand les connaissances, les habiletés et les attitudes sont mises en commun et s'intègrent aux activités et aux processus du groupe, on peut dire qu'elles deviennent des capacités collectives. Et lorsque les capacités individuelles et collectives sont largement partagées par les membres de l'organisme et ont été incorporées dans la culture, les stratégies, les structures, les systèmes de gestion et les méthodes d'exploitation de l'organisme, elles deviennent vraiment des capacités organisationnelles.

La solidité d'un organisme dépend de son aptitude à tirer parti des capacités des membres de son personnel, à les communiquer à d'autres, à les assimiler et à les institutionnaliser. Les organismes qui en sont capables seront beaucoup moins affectés par des taux de roulement élevés que ne le seront les organismes plus faibles qui n'ont pas réussi à intégrer et à institutionnaliser les capacités de leurs membres.

Source : Tiré de D. Horton et coll. (2004), « Les concepts fondamentaux de capacité, de renforcement des capacités organisationnelles et d'évaluation », dans *L'évaluation au cœur du renforcement organisationnel*, ISNAR/CRDI/CTA. En ligne : http://www.crdi.ca/fr/ev-43616-201-1-DO_TOPIC.html (page consultée le 6 mai 2009).

La consolidation d'équipe

Le processus de consolidation d'équipe commence lorsqu'on se préoccupe de certains problèmes, lorsqu'une altercation s'élève ou lorsque se présente un ensemble de symptômes amenant le gestionnaire à croire que le rendement de son équipe ne correspond pas ou ne correspond plus à la norme de départ. Plusieurs situations justifient la mise en œuvre d'une consolidation d'équipe :

- un nouveau gestionnaire désire s'intégrer rapidement au sein d'une équipe déjà formée;
- l'équipe doit relever de nouveaux défis;
- l'équipe doit apprendre à résoudre des problèmes;
- le démarrage d'une nouvelle équipe est requis;
- il y a des conflits à résoudre;
- certaines tâches doivent être clarifiées;
- il est nécessaire d'établir des valeurs et des buts communs.

Toutefois, certaines ne constituent pas des motifs valables pour amorcer une consolidation d'équipe :

- le gestionnaire vise à augmenter son emprise et son contrôle sur l'équipe;
- le gestionnaire refuse de partager certains aspects de son pouvoir et de responsabiliser l'équipe;
- la source du problème de l'équipe provient de l'extérieur de celle-ci;
- le gestionnaire demande une consolidation d'équipe pour l'utiliser à des fins cachées.

Suite à la page 8

Les conditions gagnantes

Les personnes touchées par la consolidation d'équipe sont appelées à s'engager dans le processus de façon volontaire dès le début du processus. Le gestionnaire doit être prêt à partager une partie de son pouvoir décisionnel, à favoriser l'ouverture au sein de son équipe et à soutenir celle-ci dans un esprit de saine gestion des conflits. En outre, il est primordial de poser le bon diagnostic. La démarche doit se faire en toute transparence, et toutes les personnes doivent accepter d'y participer.

Types d'intervention en vue de la consolidation d'équipe

Le premier type d'intervention s'applique en situation de crise. On arrête tout et l'on concentre ses efforts sur le problème. Cela permet de rendre l'équipe fonctionnelle de nouveau. Cette intervention prend la forme d'une discussion dirigée généralement par une personne externe puisque, si une crise éclate, c'est généralement parce qu'on ne l'a pas pressentie et qu'on ne peut la maîtriser.

Le deuxième type d'intervention est d'ordre préventif. L'intervention a lieu après avoir fait un bon diagnostic et comporte un programme d'intervention particulier, incluant des moments amusants et des moments de réflexion sur le fonctionnement de l'équipe. Ce genre de programme se déroule généralement sous forme de session intensive de quelques jours à une ou plusieurs reprises à l'extérieur du contexte du travail. La démarche s'accompagne de stratégies ciblant l'atteinte d'objectifs centrés sur le rendement, les relations et le fonctionnement de l'équipe. Encore une fois, il est préférable que les activités soient menées par une personne de l'extérieur qui a une expertise confirmée des équipes et de la démarche de consolidation d'équipe.

Le troisième type d'intervention vise le maintien au quotidien. L'intervention s'insère dans les réunions et les activités courantes. Cette forme d'intervention a lieu sans que personne s'en rende compte et consiste la plupart du temps à reconnaître les bons coups et à effectuer des modifications de manière ouverte et sans susciter un sentiment d'insécurité. Elle est généralement assumée par le supérieur de premier niveau. Il utilise la transparence de la communication, la reconnaissance et la rétroaction pour maintenir son équipe.

Étapes

1. Poser un bon diagnostic à l'aide d'un questionnaire de diagnostic.
2. Interpréter les résultats et les valider auprès des membres de l'équipe.
3. Bâtir le plan de consolidation de l'équipe.
4. Choisir les actions à entreprendre.
5. Les mettre en œuvre et faire des retours systématiques sur l'apprentissage et les applications qu'en fera l'équipe.
6. Évaluer la démarche afin de déterminer ce qui reste à travailler et de valider ce qui a permis d'améliorer le fonctionnement de l'équipe.

Source : Louise Charette, « La consolidation d'équipe », *Le coin des experts*. En ligne : <http://www.orhri.org/expert/fiche.aspx?p=326753> (page consultée le 6 mai 2009).

Emploi Ontario et les francophones

Les informations fournies dans ce texte proviennent d'une présentation faite par M. Robert Dupuis lors d'une réunion du Groupe consultatif de la prestation des services d'Emploi Ontario (SDAG). Le texte intégral se trouve sur le site Espace Partenaire Emploi Ontario, sous l'onglet Membres du SDAG : <http://www.eopg.ca/fre/publications/SDAG-EOServicesenfrancais.ppt> (page consultée le 6 mai 2009).

Depuis janvier 2007, Emploi Ontario offre des services en français dans 10 collectivités de plus que les 25 collectivités déjà désignées dans la Loi sur les services en français. Ces 10 collectivités sont les suivantes : Midland, Leamington, Guelph, Belleville, Cambridge, Brantford, Sarnia, Oshawa, Lindsay et Peterborough.

Au cours du processus de restructuration des services de soutien à l'emploi, le Ministère a étudié la capacité, l'expérience et l'efficacité des fournisseurs de services en place pour fournir des services en français dans les 35 villes. On a établi les critères ci-dessous pour mieux évaluer ces aspects :

- l'offre des services eux-mêmes;
- les aspects physiques de la prestation des services, comme l'emplacement, les panneaux d'information, etc.;
- la proximité des services pour les francophones dans la ville;
- la gamme des services offerts;
- le nombre d'unités de services disponibles pour répondre aux besoins des francophones;
- l'affichage et la visibilité des services disponibles en français;
- la disponibilité de services d'accueil en français.

On a également défini des lignes directrices concernant les services en français :

Qualité des services : Pour assurer des services en français continus et de qualité, les fournisseurs doivent offrir les services dans un français jugé avancé ou supérieur.

Communications : Les fournisseurs de services doivent être en mesure de répondre en français à la correspondance qui leur est adressée en français. Les documents destinés à la distribution aux clients doivent être disponibles simultanément en français et en anglais. Les forums, les consultations et les réunions doivent avoir lieu dans les deux langues.

Gestion des plaintes : Les fournisseurs de services doivent avoir un mécanisme en place pour recevoir les plaintes pour résoudre rapidement les problèmes concernant les services en français.

Collecte des informations et production de rapports : Les fournisseurs de services doivent recueillir des données sur les services offerts en français et en faire état dans les rapports.

Représentation francophone : Les fournisseurs de services doivent avoir un nombre suffisant de représentants francophones à leur conseil d'administration, aux comités et dans les postes-cadres de l'organisme pour assurer une bonne connaissance et une bonne compréhension des besoins culturels et linguistiques des francophones.

Responsabilité : Les fournisseurs de services doivent démontrer qu'ils endossent la responsabilité de fournir des services en français aux francophones en prévoyant les clauses qui s'imposent dans leurs règlements, leurs politiques et leurs procédures administratives, ainsi que dans leurs pratiques de gestion.

À court terme, le Ministère travaillera avec les fournisseurs de services pour remédier aux lacunes. À long terme, les fournisseurs de services pourraient recevoir une désignation selon la *Loi sur les services en français*.

Transférabilité des compétences

Pour être en mesure d'utiliser efficacement les ressources humaines, il nous faut plus que jamais comprendre les compétences et les connaissances que la main-d'œuvre peut utiliser dans divers milieux pour accomplir une diversité de tâches. C'est un défi extrêmement complexe à relever.

Les connaissances peuvent s'acquérir par les études ou par l'expérience. On nomme « compétences spécifiques » les compétences nécessaires pour accomplir un travail précis, et « compétences génériques ou de base », celles qui permettent d'exécuter le travail et qui facilitent le rendement. Ce sont ces dernières qui sont le plus facilement transférables parce qu'elles sont construites sur des savoir-faire et des savoir-être acquis par l'expérience.

L'outil le plus fiable pour déterminer le potentiel de transférabilité des compétences génériques est la *Classification nationale des professions* (CNP) et le *Guide sur les carrières* disponibles sur le site Web de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Deux publications permettent de reconnaître et de valider les compétences génériques ou de base des personnes apprenantes, car il faut passer par cette étape avant d'utiliser de façon efficace les deux outils susmentionnés.

- Rachel Bélisle, *Nos compétences fortes*, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA), 1995.

La trousse *Nos compétences fortes* explique une approche qui met en avant, entre autres, la nécessité de reconnaître d'abord les forces des personnes comme point de départ de toute intervention dans le domaine de la formation des adultes. Au moyen d'histoires de vie, les personnes sont appelées à identifier leurs propres compétences génériques.

Prix de vente : 175 \$ pour la mallette contenant les manuels et du matériel didactique, 50 \$ pour le manuel d'accompagnement *Nos compétences fortes* et 12 \$ pour le manuel d'accompagnement pour le milieu du travail

On peut se procurer la trousse en consultant le site Web de l'ICÉA.

- Suzanne Benoit et coll., *Guide de création d'un portfolio dans le cadre d'un programme d'alphabétisation*, Centre franco-ontarien de ressources en alphabétisation (Centre FORA), 2002.

Ce document a pour but de permettre aux personnes apprenantes de recueillir et d'organiser les informations pertinentes en fonction de leurs objectifs de formation et d'emploi. Il comprend des exercices qui les placent dans une situation où elles auront à identifier leurs qualités, leurs forces et leurs compétences génériques.

Prix de vente : 48 \$

On peut se procurer le document en téléphonant au Centre FORA au 705-524-8550.

Les logiciels libres sont arrivés

Ils sont efficaces, faciles à utiliser... et ils sont en français!

Les logiciels libres, présents depuis de nombreuses années dans coulisses de l'ère technologique, sont enfin arrivés à maturation. Plusieurs entrent en concurrence avec des logiciels mieux connus et payants. Pour les centres de formation des adultes et pour des personnes apprenantes qui ont des difficultés financières, ces logiciels permettent d'accéder au monde technologique à peu de frais (il faut quand même un ordinateur). Remarquez que beaucoup de personnes utilisent les logiciels libres par principe, et non pour une question de sous.

Un logiciel libre se dit d'un logiciel qui donne à toute personne qui en possède une copie le droit de l'utiliser, de l'étudier, de le modifier et de le redistribuer. Il offre à tous les usagers :

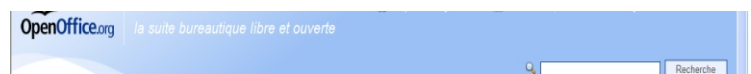
- la liberté d'exécuter le programme;
- la liberté d'étudier le fonctionnement du programme;
- la liberté de distribuer et de copier le programme;
- la liberté d'améliorer le programme et de publier leurs améliorations.

Les logiciels libres sont souvent présentés comme la principale solution de rechange aux logiciels propriétaires, notamment ceux de l'éditeur Microsoft. Le logiciel Adobe Reader est un exemple connu de logiciel libre.

Attention :

Il ne faut pas confondre un logiciel libre et un gratuiciel (freeware) (où le programmeur conserve ses droits d'auteur).

Dans les mois à venir, nous vous présenterons, sous cette rubrique, quelques logiciels libres susceptibles d'intéresser les lecteurs et les lectrices de ces pages. L'agente de projet de la Coalition a téléchargé bon nombre de ces logiciels depuis quelques mois et n'a été victime d'aucun virus ni d'aucun problème relié à ces téléchargements.



OpenOffice est une véritable suite bureautique entièrement gratuite.

Avantages :

- La suite est compatible avec Microsoft et WordPerfect (vous pouvez, par exemple, ouvrir n'importe quel document avec la suite OpenOffice et le sauvegarder en Word).
- L'interface est familière à ceux et à celles qui sont habitués à Microsoft Word.
- La suite est facile à utiliser.
- Son téléchargement est facile et gratuit.
- Les rubriques d'aide sont efficaces et faciles à consulter.



Suite à la page 10

Suite : Les logiciels libres sont arrivés

La suite bureautique OpenOffice contient :

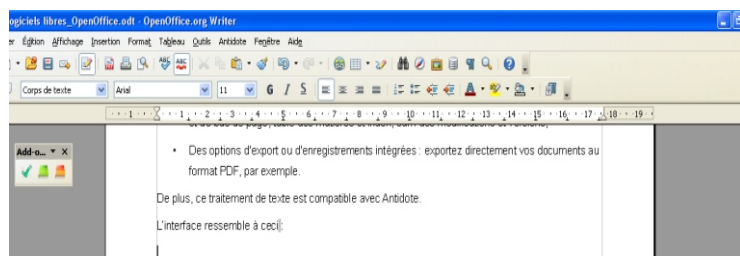
- Texte : un module de traitement de texte similaire à Microsoft Word
- Présentation : un module pour créer des présentations à la manière de PowerPoint
- Base de données : un module pour créer et maintenir une base de données similaire à Microsoft Access
- Classeur : un classeur similaire à Microsoft Excel
- Dessin : un module pour dessiner similaire à Microsoft Draw
- Formule : un tableur pour calculer avec des formules complexes, s'il y a lieu

Regardons de plus près le traitement de texte. On y trouve

- Les fonctions importantes : Correcteur orthographique, coupure de mots, autocorrection et autoformat, annuler/restaurer, compte des mots, barres d'outils contextuelles pour les fonctions (ex. : texte; tableaux; images), hyperliens, barre d'état cliquable pour un accès rapide aux fonctions de zoom ou de page.
- Un support des styles de page, de cadre, de paragraphe ou de caractère à travers les menus ou le Styliste, des éléments configurables comme les retraits et les espaces, l'alignement et l'enchaînement du texte, une palette complète d'effets de caractères, incluant la rotation, les indices et les exposants, les reliefs et les ombres, les bordures, les tabulations.
- Un outil de travail des images permettant de les recadrer, de les rogner, ancrage de pages, de paragraphes, de caractères; adaptation du texte, y compris édition des contours, possibilité d'avant-plan et d'arrière-plan; capture; filtres accessibles en un seul clic.
- Des outils puissants pour les documents plus complexes : colonnes, sections, en-têtes, pieds de page, signets, tableaux (avec formules de calcul), références croisées, notes de fin et de bas de page, table des matières et index, suivi des modifications et versions.
- Des options d'export ou d'enregistrements intégrées : exportez directement vos documents au format PDF, par exemple.

De plus, ce logiciel de traitement de texte est compatible avec Antidote.

L'interface ressemble à ceci :



Ce texte a été rédigé et édité sur le module Texte d'OpenOffice. Il a ensuite été sauvegardé en Microsoft Word 97/2000, afin que les autres membres de l'équipe puissent y accéder.

La suite bureautique OpenOffice vous intéresse-t-elle?

Pour télécharger ce logiciel, rendez-vous à l'adresse suivante : <http://fr.openoffice.org/about-downloads.html>

Ce lien vous permettra de télécharger OpenOffice version 3.01 (la toute dernière version) en français.

Après le téléchargement, on vous invitera à vous inscrire. L'inscription vous donnera accès automatiquement à toutes les mises à jour. L'agente de projet de la Coalition s'est inscrite il y a plus de deux mois et n'a encore reçu aucune sollicitation; il n'y a donc rien à craindre de ce côté-là.

Les logiciels libres : un autre outil que peuvent utiliser les personnes apprenantes et les formateurs et formatrices qui les guident pour participer activement à la société du savoir.

Surveiller la suite dans les mois à venir : une exploration des autres modules d'OpenOffice, Firefox et Thunderbird pour accéder à Internet, Audacity et Videolan pour le multimédia, TuxTyping, TuxMath...

Pour l'amour de la lecture, édition 2009 Plus de 3 millions de minutes de lecture!

Encore cette année, le Centre FORA (Centre franco-ontarien de ressources en alphabétisation) a convié les adultes et les enfants de l'Ontario au défi Pour l'amour de la lecture. Le Centre FORA a invité les centres de formation des adultes, les conseils scolaires et les écoles, les bibliothèques publiques et plusieurs organismes communautaires à profiter de l'occasion pour participer à ce projet et inciter leurs communautés respectives à compter leurs minutes de lecture. Le but de cette initiative est bien simple : encourager les familles à développer de bonnes habitudes de lecture.

Cette année,

- 10 centres de formation des adultes de l'Ontario ont participé.
- Le nombre de minutes lues en Ontario en 2009 = 2 580 904.
- Le nombre de minutes lues en Ontario en 2008 = 1 612 840.

Nous avons donc augmenté le total de minute lues de près de un million! Au Canada, les participantes et les participants ont fait 3 168 960 minutes de lecture. L'objectif de 3 millions de minutes de lecture que s'était donné le Centre FORA a été dépassé, et l'Ontario a largement contribué à ce succès.

Félicitations à tous les lectrices et lecteurs qui ont participé au défi Pour l'amour de la lecture, édition 2009.

Ressources en ligne

Une série de ressources en ligne, destinées aux fournisseurs de services de formation des adultes, a été mise au point à la suite du Forum interactif pancanadien sur la littératie et l'alphabétisation de 2008 organisé par le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada).

On a notamment conçu trois modules qui sauront certainement vous être d'une grande utilité.

Module 1 : Littératie et alphabétisation au Canada

Ce module présente des informations sur la littératie et l'alphabétisation qui pourront vous servir dans la préparation de présentations communautaires ou d'argumentaires.

Module 2 : Planification de la littératie et de l'alphabétisation communautaires

Ce module propose une démarche pour prendre en charge l'amélioration de l'alphabétisme dans la communauté.

Module 3 : Littératie et alphabétisation : Regard sur le vécu des immigrantes et immigrants

Ce module explore quelques-uns des défis des immigrantes et des immigrants au Canada qui cherchent à apprendre le français ou l'anglais. Il contient également des ressources qui aident les organismes à répondre à des besoins variés.

Vous trouverez ces modules et tous les documents et les vidéoclips issus du forum à l'adresse suivante : www.forum2008.cmec.ca (page consultée le 6 mai 2009).

Outils de contrôle de Passeport-compétence de l'Ontario

Formatrices et formateurs, êtes-vous à la recherche d'activités d'apprentissage significatives pour les personnes apprenantes? Les outils de contrôle de Passeport-compétences de l'Ontario sont une source intéressante d'exercices et d'évaluations. Les outils sont conçus pour donner aux personnes apprenantes l'occasion d'évaluer, de mettre en pratique et d'améliorer leurs compétences essentielles et les habitudes de travail nécessaires à l'emploi, à l'apprentissage et à la vie de tous les jours. Le premier outil est une auto-évaluation des compétences essentielles et des habitudes de travail. Le deuxième est conçu pour permettre aux personnes apprenantes d'améliorer leurs compétences essentielles en effectuant des ensembles d'activités en situation réelle individuellement, avec un pair, en petits groupes ou avec l'aide d'une formatrice ou d'un formateur. Le *Guide du facilitateur* fournit des outils et des renseignements qui permettent une mise en œuvre rapide et facile des outils de contrôle.

Consultez les outils au :

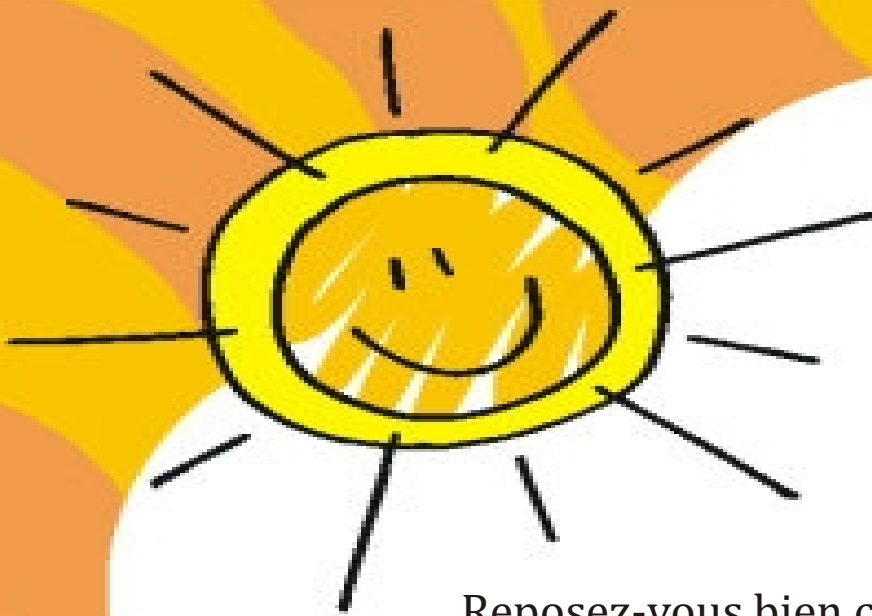
<http://skills.edu.gov.on.ca/ESCTWeb/jsp/fr/introduction.jsp>
(page consultée le 6 mai 2009).

Outils d'enseignement et d'apprentissage

La Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec (TRÉAQFP) met à la disposition des formatrices et des formateurs une panoplie de ressources en éducation des adultes. Parmi celles-ci, vous trouvez un gabarit de planification d'une situation d'apprentissage et une série d'activités d'apprentissage en français et en mathématiques. Voici ce qu'il faut faire pour y accéder :

- Allez dans le site de la TRÉAQFP (<http://treaqfp.qc.ca/106/106m.asp>);
- Cliquez sur « télécharger le CD d'outils » dans le texte.

Bien que conçues en fonction des programmes du Québec, les activités d'apprentissage sont tout aussi pertinentes pour les programmes de l'Ontario.



Reposez-vous bien cet été.

C'est le temps de vous amuser et
de vous détendre.

Au plaisir de vous revoir en septembre.

Personnel de la Coalition



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.