

Volume 14, numéro 1, hiver 2012

Revue de la Coalition ontarienne de formation des adultes

CONTACT-ALPHA

Idées et possibilités :
Centre d'éducation des adultes

Le cadre du CLAO

Collectif de la communauté
du savoir

Les réseaux sociaux

Stratégies pour les organismes
d'Emploi Ontario

La gestion d'un organisme
communautaire



www.coalition.ca

Contact-Alpha, volume 14, numéro 1, hiver 2012

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

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

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

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

CONSEIL D'ADMINISTRATION 2011-2012

Président

Renaud Saint-Cyr - Alpha-Toronto, Toronto

Vice-présidente

Nicole Dupuis - La Cité collégiale, Ottawa

Secrétaire-trésorier

Normand Savoie - ABC Communautaire, Welland

Présidente du comité des ressources humaines

Ruth Belliveau-Blain - Centre d'éducation des adultes/CSCDGR, New Liskeard

Administrateurs

Lilianne St-Martin - FormationPLUS, Chapleau

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

Louise La Rue - La Route du Savoir, Kingston

Charlotte Primeau - Collège Boréal, Sudbury

Pierre Casault - Centre de formation des adultes, Barrie

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

PRODUCTION

Rédactrice en chef

Suzanne Benoit

Collaborateurs

Personnel de la COFA

Membres de la COFA

Révision linguistique

Rachel Anne Normand, <http://revidaction.com>

Graphisme et mise en page

Nathalie Brunet-Deschamps

Impression

Ray-Tek Printing Inc.



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

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

SOMMAIRE

Mot de la directrice	3
Du nouveau à la COFA	3
Centre d'éducation des adultes de Hearst	4
Le cadre du CLAO	5
Les savoirs à développer dans le cadre du CLAO	5
La langue vernaculaire, une richesse à conserver	5
Les Noirs en Ontario	6
Collectif de la communauté du savoir	6
Les réseaux sociaux ont-ils une place en formation?	7
La littératie financière, résultats d'une consultation	7
Premiers résultats du recensement	7
Fermeture des entreprises d'entraînement de l'Ontario	8
Stratégies pour les organismes d'Emploi Ontario...	8
Ouverture du centre Moi j'apprends à Cornwall	8
Compétences relatives à l'employabilité 2000+	9
Du nouveau en technologie	10
Le CDÉACF innove	11
Outils et ressources sur le site Web de RHDC	11
Développez vos talents - Utilisation des mathématiques pour les métiers	11
Outils en construction identitaire	11
Manipulation sécuritaire des aliments	11
Un clic et l'information y est!	11
La gestion d'un organisme communautaire	12
Composition d'un conseil d'administration	13
Gérance financière : une responsabilité cruciale du conseil d'administration	13
Protocole de prestation de services	14
F@D : Soyez à l'affût!	15

- SECTIONS DE CE NUMÉRO -

IDÉES ET POSSIBILITÉS	4
Pratiques exemplaires ou initiative novatrice d'un membre de la COFA	
UN PEU D'HISTOIRE	6
Un rappel d'une partie de l'histoire des francophones et de l'Ontario	
RESSOURCES	10
Outils, meilleures pratiques et suggestions de matériel d'enseignement et d'apprentissage	
• Pour les formateurs et les formatrices	10
• Pour les directions générales	11
• Pour les membres du conseil d'administration	13

VISION

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

MISSION

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

Mot de la directrice



Depuis sa création, la COFA appuie les efforts de ses membres pour assurer la qualité des services de formation aux adultes. Elle utilise plusieurs moyens tels que la formation, la production de ressources, la recherche, la création d'occasions pour favoriser les échanges d'idées et de ressources et j'en passe. Cette revue constitue un des moyens

privilegiés pour communiquer des informations portant sur les sujets de l'heure.

Cette édition de la revue porte sur les nouvelles technologies de communication et le cadre du curriculum en littératie des adultes de l'Ontario. Elle présente également des nouvelles, l'histoire d'un merveilleux partenariat à Hearst et la naissance d'un groupe extraordinaire, constitué d'organismes francophones d'envergure provinciale, qui s'est doté du nom « Collectif de la communauté du savoir ». Il faut lire l'article pour comprendre ce que ce groupe projette de faire en collaboration avec vous et vos partenaires communautaires. Enfin, la revue présente de nombreuses ressources pour l'enseignement et l'apprentissage, ainsi que des informations sur la gestion et la gouvernance d'un organisme sans but lucratif.

Bonne lecture!

Suzanne Benoit

Saviez-vous que

- Après 42 ans d'efforts pour promouvoir les deux langues officielles, seulement 7 % des anglophones peuvent soutenir une conversation en français et seulement 17 % des Canadiennes et Canadiens parlent les deux langues. Au Québec, 41 % de la population parle les deux langues bien que le français soit la seule langue officielle. (The Gazette, Montréal, 22 novembre 2011)
- Le groupe People for Education vient de publier un rapport intitulé *Reading for Joy*. Le groupe indique que le pourcentage de jeunes en 3^e année qui aiment lire est passé de 76 % en 1998/1999 à 50 % en 2010/2011. Le pourcentage de jeunes de la 6^e année est passé de 65 % à 50 % pendant la même période. (People for Education, *Reading for Joy*, 12 décembre 2011)

Du nouveau à la COFA

L'arrivée d'Olivia Yahaut



Le 13 février dernier, une nouvelle personne s'est jointe à l'équipe de la COFA. Nous vous présentons Olivia Yahaut, agente de programme du service de la F@D. Olivia a obtenu un baccalauréat ès sciences sociales, spécialisé en développement international et une licence en droit civil à l'Université d'Ottawa. Elle a travaillé à

un projet concernant l'Entente sur la forêt boréale canadienne à titre d'assistante de projet. Elle est présidente d'une ONG « Humanité sans Frontières », un organisme sans but lucratif qui a pour but de promouvoir l'alphabétisation et le bien-être des enfants en passant par l'éducation des mères. Cet organisme travaille étroitement avec le Club Rotary International. Le premier pays ciblé par cet organisme a été la Côte d'Ivoire et, maintenant, l'organisme s'est fixé des objectifs pour le Mali et Haïti.

Olivia s'est tout de suite adaptée à son nouvel environnement. Elle exécute ses tâches avec dynamisme et savoir-faire.

Bienvenue Olivia!

Une restructuration du service de la F@D

Comme la COFA a reçu la confirmation de son financement pour l'année 2012-2013 et que le service de la F@D prend vraiment son envol, il convenait d'effectuer des changements dans la description des postes. Désormais, Célinie Russell est la coordonnatrice du programme et Kim Jean Pharuns et Olivia Yahaut sont les agentes de programme. Elles sont là pour vous servir. Sentez-vous à l'aise de communiquer avec elles pour toute question concernant la formation à distance.

Coordonnées

Numéro de téléphone : 613 744-2178

Numéro de téléphone sans frais : 1 888 744-2178 (en Ontario)

Courriels

Célinie : crussell@sefad.ca

Kim : kjeanpharuns@sefad.ca

Olivia : oyahaut@sefad.ca

Site Web : www.sefad.ca



IDÉES ET POSSIBILITÉS

Centre d'éducation des adultes de Hearst

1. L'origine de l'idée

Pendant plusieurs années, le programme AFB/ACE du Collège Boréal était offert par un tiers : le Centre de formation des adultes de l'École secondaire catholique de Hearst. Pour les personnes apprenantes en AFB/ACE du Collège, le fait d'être logées dans une école secondaire occasionnait des problèmes de manque d'espace, de circulation dans les corridors et de bruit. Pour sa part, les services de La Boîte à Lettres étaient offerts dans un autre établissement. Les personnes apprenantes semblaient vivre un inconfort quand arrivait le temps de partir d'un organisme pour recevoir des services offerts par un autre organisme situé ailleurs. Les coordonnatrices du Centre d'éducation des adultes et du programme AFB/ACE du Collège cherchaient un nouvel emplacement et ont invité la coordonnatrice de La Boîte à Lettre à se joindre à elles pour former un partenariat.

Les trois partenaires offrant de la formation aux adultes dans la municipalité de Hearst voyaient les avantages de partager des ressources physiques, humaines et financières dans un endroit plus grand afin d'offrir leurs services plus efficacement et de joindre plus de personnes apprenantes.

2. Les étapes franchies

Une première rencontre entre les partenaires communautaires a eu lieu à l'automne 2010 à la suite de l'annonce qu'un local se libérait dans l'édifice partagé par l'Université de Hearst et le Collège Boréal. Donc, les coordonnatrices de la Boîte à Lettres, du Collège Boréal et du Centre d'éducation des adultes se sont rencontrées afin de discuter d'un projet de cohabitation et de sonder l'intérêt pour trouver un emplacement qui répondrait aux exigences des trois organismes. Les avantages semblaient dépasser les désavantages : partager des ressources physiques, humaines et financières et faciliter la communication avec les personnes apprenantes (cheminement plus linéaire). Il restait à avoir l'accord de la direction du Conseil scolaire catholique du district des Grandes Rivières, de l'École secondaire catholique de Hearst, du Collège Boréal et du conseil d'administration de La Boîte à Lettres.

D'autres réunions ont suivi jusqu'à la signature d'une entente de collaboration entre les trois partenaires pour créer le Centre de formation des adultes de Hearst. Des inquiétudes identitaires et financières ont été adressées et réglées afin que les trois organismes bénéficient pleinement et de façon équitable de ce partenariat.

Pendant l'hiver 2011, des rencontres ont ensuite eu lieu entre les trois partenaires et l'Université de Hearst (propriétaire de l'édifice) pour planifier les rénovations nécessaires pour que les lieux puissent bien accueillir les trois organismes.

L'Université de Hearst et les partenaires ont partagé les coûts afin de préparer les locaux qui accommoderaient le nouveau Centre d'éducation des adultes.

L'Université de Hearst a procédé aux rénovations au printemps 2011 et l'emménagement a eu lieu pendant l'été. Les personnes apprenantes ont poursuivi leur formation pendant tous les changements. Finalement, l'ouverture officielle du Centre a eu lieu le 20 octobre 2011.

3. Les avantages du modèle

La philosophie du Centre : Un lieu pour tous les adultes désirant suivre de la formation.

Le Centre d'éducation des adultes est utilisé comme nom commun. Le logo est également commun de même que le numéro de téléphone. Les logos des partenaires figurent toutefois sur les documents, sur les affiches et dans les publicités.

Chaque partenaire est responsable d'assurer le succès de chaque personne apprenante pour ainsi garantir la réussite de chaque organisme. L'accent est mis sur le cheminement de la personne apprenante et non sur les partenaires. Une personne apprenante est inscrite dans le programme qui répond le mieux à ses besoins à la suite d'une entrevue initiale et d'une évaluation diagnostique. Toutefois, tout le personnel, peu importe d'où provient sa rémunération, se porte volontaire et se rend disponible pour aider la personne apprenante à atteindre son but.

Le partage de coûts entre les partenaires fait en sorte que chacun peut réussir à faire plus avec moins. Le partage des ressources humaines fait en sorte que les personnes apprenantes ont accès à plus d'experts. Tous les niveaux d'éducation des adultes, de l'alphabétisation à l'université, sont offerts dans le même édifice. Cela fait en sorte qu'un adulte ne peut pas choisir la mauvaise porte et se perdre dans le système. Les personnes apprenantes peuvent donc progresser dans leurs études sans avoir à changer d'endroit ce qui élimine le stress et l'insécurité. Cette façon de faire augmente donc l'activité de tous les partenaires. L'atmosphère est chaleureuse et accueillante puisqu'il n'existe aucune compétition entre les fournisseurs de services. L'entraide règne dans un climat de confiance.

4. Les résultats escomptés à moyen et à long terme

- Offrir une plus grande variété de programmes et de services qui répondent aux besoins des personnes apprenantes;
- Augmenter le nombre de personnes apprenantes qui utilisent les services de formation de base et attirer une clientèle plus diversifiée;
- Partager les coûts pour réussir à faire plus avec moins (loyer, publicité, communication, équipement, fournitures);
- Partager les ressources humaines (toutes les formatrices et le personnel de soutien aident toutes les personnes apprenantes selon un horaire établi et équitable);
- Éviter la confusion en n'ayant qu'une seule porte d'entrée pour toutes les personnes apprenantes;
- Assurer une meilleure communication entre les partenaires et une meilleure coordination des services offerts.

Le cadre du CLAO

Que veut dire

« une programmation axée sur la transition » ?

Depuis toujours, les organismes en AFB ont pris soin de tenir compte du but de chacune des personnes apprenantes et de faire en sorte qu'elles réussissent à l'atteindre. En effet, la programmation était axée sur la réussite du passage d'un objectif à un autre et d'une étape à une autre pour finalement atteindre un but, que ce soit l'emploi, la poursuite de la formation dans un autre organisme ou institution ou l'autonomie. Il n'y a donc rien de nouveau.

Ce qu'il y a de nouveau, ce sont les outils fournis par le cadre du curriculum en littératie des adultes de l'Ontario (CLAO) pour aider les formatrices et les formateurs à faire les choix qui s'imposent et intégrer les éléments pertinents et utiles dans la programmation pour faciliter ces passages et la transition vers le but de la personne apprenante. Les formatrices et les formateurs peuvent maintenant se fonder sur la complexité des tâches et le rendement de la personne apprenante pour évaluer la progression au lieu de s'en tenir à l'acquisition d'habiletés précises en littératie et en numératie comme le proposait le gabarit d'avant.

Le cadre du CLAO fournit des informations qui permettent d'identifier les forces et les lacunes des personnes apprenantes pour ensuite offrir la formation dont elles ont besoin pour atteindre leur but. Divers outils ont été élaborés en vue d'aborder directement des éléments d'apprentissage axés sur les buts pour faciliter la préparation d'une programmation axée sur la transition rendant la formation efficace et significative pour répondre aux besoins complexes et changeants des personnes apprenantes.

Parmi ces outils, on retrouve le cadre du curriculum qui contient de nombreux exemples de tâches pour appuyer à la fois les activités d'apprentissage et les activités d'évaluation.

Deux autres outils permettent de vérifier le degré de préparation qu'ont les personnes apprenantes leur permettant de passer d'une étape à une autre ou d'atteindre leur but. Ces outils sont les tâches jalons et les tâches culminantes. Ces tâches sont authentiques et significatives pour les personnes apprenantes. Les tâches jalons fournissent un indicateur de leur progression en reflétant les exigences en matière de contenu établies pour la voie qu'elles ont choisie et leur degré de préparation pour passer à la prochaine étape. La réussite des tâches culminantes permet de confirmer que les personnes apprenantes sont prêtes à faire la transition vers la voie qu'elles ont choisie.

Source : Cadre du CLAO (2011). Fondements de la programmation axée sur la transition.

Les savoirs à développer dans le cadre du CLAO

Chaque tâche peut se décortiquer en trois savoirs : savoir, savoir-faire et savoir-être.

SAVOIR

Le savoir est l'ensemble des connaissances. Par exemple, les faits, les règles, les lois, les principes.

SAVOIR-FAIRE

Le savoir-faire, c'est l'application des règles, des lois et des principes compris dans l'acte d'écrire, de lire et de faire. Par exemple, il ne faut pas seulement connaître les règles de la lecture (le savoir), il faut aussi lire (le faire).

SAVOIR-ÊTRE

Le savoir-être se situe au niveau de la dimension affective de l'apprentissage. Il comprend les croyances, les sentiments, les perceptions, les attitudes, les besoins, les valeurs en lien avec nos interactions avec les autres et avec l'environnement. Le savoir-être c'est aussi la disposition à l'apprentissage, la motivation, la confiance en soi et les attitudes, ainsi que les besoins de valorisation, d'acceptation et d'intégration.

La langue vernaculaire, une richesse à conserver

Le français est parlé dans tous les continents. On compte plus de 200 millions de locuteurs francophones au monde. Le français parlé en France est différent de celui qui est parlé en Belgique, au Congo, en Haïti et au Canada. Les communautés à l'intérieur des pays francophones emploient des mots différents pour désigner certaines choses; elles ont un accent différent et souvent l'intonation de leur voix est particulière. En Ontario, le français parlé à Timmins est un peu différent de celui qui est parlé à Ottawa, à Sudbury, à Hawkesbury, à Welland et à Windsor.

On appelle **langue vernaculaire** la langue locale communément parlée au sein d'une communauté. La langue vernaculaire est belle. Les puristes croient que tous devraient s'efforcer en tout temps d'utiliser le français qu'ils jugent « correct ». La langue est un moyen de communication vivant. Elle reflète l'identité et l'appartenance d'une personne. Chérissons la richesse et la diversité qu'elle apporte.

Un peu d'histoire

Les Noirs en Ontario

La première personne noire recensée à mettre le pied au Canada fut Mathieu da Costa, un homme libre embauché en tant qu'interprète pour Samuel de Champlain lors de son voyage de 1605.

C'est entre 1840 et 1860, avant la guerre de Sécession, que le plus grand nombre de Noirs sont arrivés en Ontario. Réduits à l'esclavage, les Noirs ont emprunté le chemin de fer clandestin pour trouver la liberté au Canada. Il ne s'agissait pas d'un vrai chemin de fer, mais plutôt d'un réseau secret d'itinéraires et de maisons de passeurs qui permettait aux Noirs de fuir l'esclavage.

Afin de préserver le secret des itinéraires, des codes étaient employés pour désigner des lieux. Detroit, la ville d'où partaient la plupart des voyageurs, était désignée par le nom « Minuit ». On ne sait pas combien d'esclaves ont trouvé la liberté grâce à ce réseau, mais on estime que le nombre pourrait s'élever à 30 000 personnes. L'Ontario a accueilli le plus grand nombre de voyageurs qui ont emprunté ce chemin de fer clandestin en raison de sa position géographique par rapport à Detroit.

Parce que l'Ontario était considéré comme le centre intellectuel du Canada, la façon dont la province allait traiter l'imposante venue des nouveaux arrivants allait guider et inspirer le reste du pays.

Au plus fort du premier mouvement pour la liberté, la Common Schools Act a été adoptée permettant la création d'écoles séparées en Ontario. Prévue au départ pour séparer les écoles selon leur appartenance religieuse soit protestantes et catholiques, elle a en fait été mise en application pour établir des écoles séparées pour les Noirs. Il n'y a pas eu d'écoles séparées à Toronto, mais il y en a eu dans le sud-ouest de l'Ontario; plus précisément, à Windsor et à Chatham. Dans de nombreux cas, les familles noires ne voulaient pas que leurs enfants fréquentent une école séparée, mais ces derniers ont été obligés de le faire après avoir essuyé le refus de l'école du quartier (école réservée aux Blancs).

En 1965, la dernière école destinée aux enfants noirs, située près de Chatham, à Merlin, a fermé ses portes en Ontario. La dernière à fermer ses portes au Canada fut une école en Nouvelle-Écosse, en 1983.

Source : www.histoiredesnoirsauCanada.com

Sur ce site, vous y trouverez toutes sortes d'informations sur la venue des Noirs en Ontario et au Canada. Le guide pédagogique peut très bien être adapté aux personnes apprenantes adultes.

Collectif de la communauté du savoir



Le 7 décembre 2011, sous l'égide de la COFA, une nouvelle entité nommée « Collectif de la communauté du savoir » a vu le jour. Un groupe de neuf représentantes et représentants d'organismes provinciaux œuvrant dans différents secteurs d'intervention ont décidé de réunir leurs connaissances, leurs

compétences et leurs expériences pour atteindre un seul but : créer une communauté du savoir rassemblant toutes les forces vives de la francophonie ontarienne.

Depuis, neuf autres organismes se sont joints aux rangs pour constituer un groupe qui compte 18 organismes partenaires. Ils représentent tous les secteurs d'activités et tous les groupes d'âge. Dès le début, ils ont reconnu des principes fondamentaux :

Principe 1 : L'initiative s'inscrit dans la lancée d'un projet de société international centrée sur l'apprentissage tout au long de la vie.

Principe 2 : Les activités dans le cadre de l'initiative rassemblent les personnes de tous les âges, de toutes les capacités et de toutes les cultures.

Principe 3 : L'apprentissage comprend trois savoirs : savoir, savoir-faire et savoir-être.

Principe 4 : Les lieux d'enseignement en français et les occasions d'apprendre en français doivent être nombreux et divers pour répondre à tous les besoins. Les occasions de formation peuvent être formelles, non formelles et informelles.

Principe 5 : L'agrandissement de l'espace francophone dans toutes les régions de l'Ontario est au cœur de toutes les interventions.

Tous les partenaires dans cette initiative se sont engagés formellement à travailler ensemble pour atteindre le but. Tout se jouera dans les communautés. Les organismes membres et les collaborateurs des organismes partenaires seront les joueurs clés. Les partenaires souhaitent que trois communautés s'intéressent à entreprendre des actions concrètes pour faire avancer l'initiative, et ce, dès la première année du projet. La première étape sera de répertorier toutes les occasions d'apprendre de façon formelle et non formelle dans leur communauté. La deuxième sera de faire reconnaître les occasions formelles, non formelles et informelles d'apprendre comme étant une richesse pour le développement de leur communauté.

Un plan de mise en œuvre sera conçu. Le but : augmenter de trois le nombre de communautés engagées dans l'initiative chaque année. Restez donc à l'affût du développement de cette initiative.

Les réseaux sociaux ont-ils une place en formation?



Pour la bonne compréhension de cet article, l'utilisation des réseaux sociaux comprend participer à des blogues, accéder et contribuer à Facebook, Twitter et You Tube et créer un espace personnel dans MySpace.

Selon les statistiques fournies par Facebook le 27 août 2011, le site compte 750 millions d'utilisatrices et d'utilisateurs mondialement. La moitié de ces utilisatrices et de ces utilisateurs accèdent au site tous les jours. En moyenne, ces personnes ont 130 amis. Le nombre d'utilisatrices et d'utilisateurs a doublé depuis 2008. Ce mode de communication sert à maintenir des liens avec des personnes connues plutôt que de développer de nouvelles amitiés.

Les personnes apprenantes ne veulent pas être exclues des possibilités de communication qu'offrent les réseaux sociaux. Les fournisseurs de services de formation aux adultes ont donc une responsabilité d'utiliser ce moyen à des fins de formation. Quelle belle occasion de communiquer par l'écriture!

On reconnaît qu'il convient d'apporter les appuis requis en atelier pour faire de cette expérience une expérience d'apprentissage. La littérature fournit peu d'indications à cet égard. Rappelons-nous que l'arrivée des réseaux sociaux est très récente ce qui explique ce manque.

Nous lançons donc l'invitation aux formatrices et aux formateurs d'en faire l'essai avec leur groupe et de faire part des résultats avec le personnel de la COFA. La contribution de plusieurs pourrait augmenter les possibilités de l'utilisation de la technologie en formation des adultes.

Pour en savoir plus sur le sujet, vous pouvez consulter les publications suivantes :

AlphaPlus (2011). *Social Networking Sites & Adult Literacy Learning*.

<http://alphaplus.ca/en/web-tools/online-publications-a-reportsgroup1/social-networking-sites-and-adult-literacy-learning.html>

AlphaPlus (2011). *What Is In A Technology Competence?*

<http://alphaplus.ca/en/web-tools/online-publications-a-reportsgroup1/what-is-in-a-technology-competency.html>

La littératie financière, résultats d'une consultation



En mai 2010, le Groupe de travail sur la littératie financière a publié le rapport des renseignements recueillis dans le cadre d'une consultation publique tenue à travers le Canada.

Le Groupe de travail sur la littératie financière a été créé en juin 2009. Son mandat est de fournir des avis et des

recommandations au ministre fédéral des Finances sur la formulation d'une stratégie nationale visant à renforcer la littératie financière au sein de la population canadienne.

Le rapport fait état des éléments suivants pour améliorer les compétences en littératie financière :

- Améliorer les habitudes et les compétences en matière d'établissement d'un budget, d'épargne et de remboursement des dettes et d'aptitude à fixer des objectifs;
- Comprendre la différence entre « besoins » et « désirs »;
- Comprendre les conséquences des décisions financières à court, à moyen et à long terme, notamment les décisions touchant à la planification de la retraite et d'autres moments importants dans la vie;
- Améliorer l'aptitude à interpréter les documents financiers, à reconnaître les coûts et les avantages rattachés à divers produits financiers et à comprendre des concepts financiers de base, tel l'intérêt composé;
- Augmenter la confiance en soi nécessaire pour poser des questions et exercer son jugement vis-à-vis des promesses d'argent facile.

Ces informations peuvent aider à identifier des éléments importants à inclure dans nos programmes.

Le rapport est téléchargeable à l'adresse suivante :

www.financialliteracyincanada.com/documents/Sommaire-sur-les-consultations-publiques-fra.pdf

Source : Groupe de travail sur la littératie financière (2010). *Ce que nous avons entendu, Sommaire sur les consultations publiques*.

Premiers résultats du recensement

- En date du 10 mai 2011, 33 476 688 personnes vivaient au Canada; un nombre qui a presque doublé en 50 ans.
- Au cours des cinq dernières années, la croissance démographique a atteint 5,9 % au pays; une légère hausse par rapport au recensement précédent (5,4 %).
- Depuis 2006, la population de toutes les provinces et de tous les territoires a augmenté, sauf pour les Territoires du Nord-Ouest qui ont perdu 2 personnes.
- Avec une croissance de 56,5 %, la municipalité de Milton, en bordure de Toronto, est celle qui a vu une plus grande

augmentation de sa population en 2011. Sa population est passée de 53 889 à 84 362 en cinq ans.

- Cette année, les premiers baby-boomers atteindront 65 ans. Le vieillissement de la population se fera de plus en plus sentir au cours des 15 prochaines années et le nombre de décès est appelé à augmenter. Sans un niveau d'immigration soutenu ou une hausse de naissances, la croissance pourrait être près de zéro d'ici une vingtaine d'années.

Source : LeDroit, le 9 février 2012, p. 5.

Fermeture des entreprises d'entraînement de l'Ontario

La cure minceur que s'impose le gouvernement ontarien fait ses premières victimes. Les 14 entreprises d'entraînement de l'Ontario ont reçu un avis les informant que leur financement ne sera pas renouvelé. Le Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) a décidé de cesser définitivement toute aide financière à ces 14 entreprises d'entraînement de la province.

Deux de ces entreprises étaient gérées par des organismes membres de la COFA : Le Centre de formation du Nipissing à North Bay et La Route du Savoir à Kingston, premier organisme à implanter une entreprise d'entraînement membre du réseau national en Ontario et qui aurait fêté cette année 10 ans de service à la collectivité. Selon la directrice générale de la Route du Savoir, Louise La Rue, « Les migrants et les immigrants qui pouvaient obtenir une expérience de travail canadienne et des références écrites en participant à un stage en entreprise d'entraînement perdent un atout indispensable pour trouver plus rapidement un emploi en Ontario. Ces participants représentaient 43 % de notre clientèle. »

Les entreprises permettaient aux chercheurs d'emploi d'obtenir une expérience de travail administratif dans un milieu protégé, tout en cherchant un emploi. Denyse De Bernardi du Centre de formation du Nipissing affirme : « C'est un excellent programme pour aider les chercheurs d'emploi, particulièrement ceux qui font face à des barrières importantes. Les personnes effectuent toutes les tâches qu'on doit effectuer en milieu d'entreprise, selon leur domaine d'intérêt que ce soit concepteur de publicité ou responsable des comptes clients, par exemple. »

Cette décision est considérée comme regrettable et illogique à un moment où la solution de la reprise économique consiste à intégrer ou réintégrer les personnes au travail.

Stratégies pour les organismes d'Emploi Ontario



Au moment où Emploi Ontario procède aux étapes de transformation, les organismes d'alphabétisation et de formation de base doivent se trouver des moyens qui les aideront à bien définir leur place dans le réseau d'Emploi Ontario et y travailler efficacement.

Voici quelques stratégies :

- Afficher le mandat, les objectifs et les services de votre organisme près de l'affiche d'Emploi Ontario pour que les gens se familiarisent avec les services que vous offrez et les distinguent des services d'emploi;
- Se servir du fait que les programmes d'AFB font partie d'Emploi Ontario comme levier pour faire reconnaître vos services;
- Établir un contact régulier avec les membres du personnel de votre centre d'emploi local; les inviter à vos activités;
- Préparer et distribuer un document, écrit en français et en anglais, présentant des histoires de réussite portant particulièrement sur l'emploi, des témoignages de personnes apprenantes et les statistiques de votre organisme tirées du système de gestion des informations (SGI) et du système de gestion de cas (SGC).

Ouverture du centre Moi j'apprends à Cornwall



Première rangée, de gauche à droite (des personnes apprenantes) : Fernand Richer, Chantal Léger, Adèle Akele, Marie-Rose Bilodeau et Louise Leduc.

Deuxième rangée, de gauche à droite (le personnel) : Louise Lalonde, Germain Laberge, Suzanne Simard et Réginald Gauthier.



C'est le 11 novembre 2011 que le centre Moi j'apprends ouvre officiellement ses portes à Cornwall.

Vous pouvez joindre l'équipe au :

124, rue Anthony
Cornwall (Ontario) K6H 5K1

Téléphone : 613 936-2227
Télécopieur : 613 936-9303

moijapprends@bellnet.ca

www.bdaa.ca/moijapprends

Se le lire 

À venir : la collection de 22 livrets *Se le lire*

Chaque livret de la collection *Se le lire* est lié au Programme d'intervention en lecture pour adultes (PILA).

L'ordre de la présentation des graphèmes est respecté.

L'apprenant peut lire un ou plusieurs nouveaux livrets à la fin de chaque section ou BLOC du PILA.

PILA Programme d'intervention en lecture
POUR ADULTES

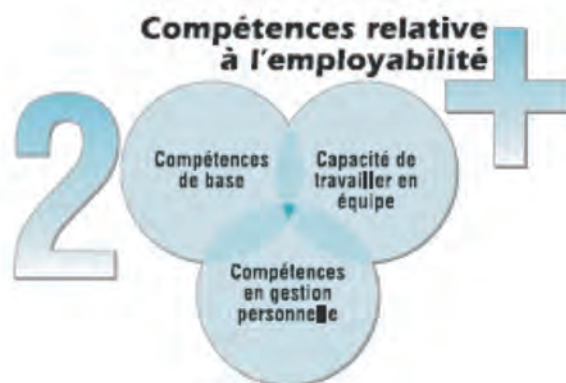
Pour consulter le PILA, visitez le
www.centrefora.on.ca



Compétences relatives à l'employabilité 2000+

Le Conference Board du Canada a déterminé les compétences qui sont nécessaires pour entrer, demeurer et progresser dans le monde du travail, que la personne travaille à son propre compte ou en équipe. Ces compétences peuvent également servir au-delà du milieu de travail pour toute une gamme d'activités quotidiennes.

- Communiquer
- Gérer l'information
- Utiliser les chiffres
- Réfléchir et résoudre des problèmes
- Démontrer des attitudes et des comportements positifs
- Être responsable
- Être souple
- Apprendre constamment
- Travailler en sécurité
- Travailler avec d'autres
- Participer aux projets et aux tâches



Bien qu'exprimées autrement que dans le cadre du CLAO, ces compétences s'y retrouvent toutes. Consultez le site : www.conferenceboard.ca/libraries/educ_public/esp2000f.sflb pour une description complète des compétences.

R

RESSOURCES

Pour les formatrices
et les formateurs

Du nouveau en technologie

Technologie pour permettre l'écriture



Le **crayon IOGear Digital Scribe** permet d'écrire sur un papier ordinaire, et le stylo, qui inclut une caméra, envoie une image des informations écrites à un capteur qui les intègre à l'ordinateur. Les

pages de textes peuvent être reconnues pour en faire du texte utilisable dans un traitement de texte. Pour en savoir plus :

www.iogear.com/solutions/desktop/?view=56



Le **crayon Smartpen** permet les mêmes fonctions, mais, en plus, il enregistre les informations dans un fichier audio pendant que la personne écrit. Lorsque le texte est transféré à l'ordinateur, on peut cliquer à n'importe quel endroit dans le texte et entendre le texte écrit. La transformation des textes en pages de traitement de texte ordinaire est également possible. Pour en savoir plus :

www.livescribe.com/fr



Avec **MyScript Stylus**, le texte manuscrit est converti en texte numérique en temps réel. De plus, l'application donne accès au module « Calculateur » qui permet d'écrire des opérations complexes qui sont résolues en temps réel.

MyScript Stylus est conçu pour les périphériques permettant la saisie de texte avec notre index ou un stylo comme :

- les PC à écran tactile,
- les tablettes PC,
- les tablettes électroniques,
- les livres électroniques,
- les tableaux interactifs,
- les netbooks (mini-ordinateurs portables),
- les terminaux Internet mobiles,
- les stylos numériques.

Pour en savoir plus : www.visionobjects.com

Technologie pour permettre la lecture de textes à haute voix



Le programme « **Balabolka** » permet la lecture de fichiers textes à haute voix pour reproduire la voix humaine. Il est possible d'utiliser tous les synthétiseurs de la parole installés sur un ordinateur. La reproduction de la voix humaine est contrôlable à l'aide de boutons standards

semblables à ceux de tout programme multimédia (« reproduire/pause/arrêter »).

Le programme a la capacité de changer les configurations de la police et de la couleur, de gérer le processus de la lecture, de prononcer le texte composé depuis le clavier, de vérifier l'orthographe, de fractionner le fichier texte en quelques fichiers plus petits et de chercher les homographes. « Balabolka » permet d'effacer tous les signes de séparation à la fin des lignes pour éviter les accrocs éventuels lors de la lecture des mots.

Pour en savoir plus : www.cross-plus-a.com/balabolka.fr.htm



Le programme « **Word Sprint Dyslexie** » aide les personnes ayant des problèmes de lecture, d'écriture et d'orthographe, comme la dyslexie. Une voix claire et agréable à l'oreille lit des textes à voix haute. On peut écouter facilement les textes grâce à une barre d'outils très pratiques insérée dans Word. Il est

possible d'écouter le texte en entier, par mot, par phrase ou par paragraphe. La vitesse de lecture est réglable. Sprint colore la phrase et le mot en cours de lecture. Sprint permet aussi d'écouter ce que la personne écrit. On peut choisir entre une rétroaction auditive par lettre, par mot, par phrase ou choisir une combinaison de ces possibilités. Cela permet de remarquer plus vite certaines fautes. Étant donné que Sprint fonctionne directement dans Word, il est possible de faire usage du contrôleur orthographique de Word.

Pour en savoir plus :

www.vocalisis.com/Catalogue_def/F_art_591.html

Un logiciel pour favoriser l'écriture



Conçu pour les jeunes écrivains de 9 à 99 ans, le logiciel *Hop! Écrire* fournit des pistes pour accompagner l'auteur de façon stimulante dans chacune des étapes du processus d'écriture. *Hop! Écrire* offre une foule d'outils pour aider à maîtriser les concepts de temps, de séquence et de planification. Ce sont des outils efficaces pour mener à terme des histoires captivantes. Pour vous procurer le logiciel, il suffit de consulter le site Web suivant :

www.cyberlude.com

Le CDÉACF innove



Le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine a créé un espace sur son site Web qui présente des trousseaux portant sur

les compétences essentielles en formation.

Ces trousseaux comprennent des ressources documentaires et des parcours thématiques permettant d'expérimenter, de façon ludique et interactive, des situations de la vie courante et du monde du travail faisant appel à des compétences de base.

La COFA, de même que plusieurs autres organismes provenant de différentes parties du Canada, a participé à cette initiative. Les ressources et les parcours thématiques peuvent certainement être utiles dans nos pratiques de formation en lien avec le cadre du CLAO.

Pour en savoir plus : www.cdeacf.ca/ace

Outils et ressources sur le site Web de RHDCC

Le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) propose une panoplie d'outils et de ressources utiles pour les formatrices et les formateurs. Il suffit de consulter son site à l'adresse suivante : www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/ACE/outils_soutiens/outils.shtml.

Si vous cherchez des outils d'évaluation pour déterminer les points forts et les aspects à améliorer en matière de compétences, cliquez sur « Évaluation des besoins ».

Si vous cherchez des outils pour soutenir le perfectionnement des compétences et leur intégration dans les programmes de formation, cliquez sur « Soutien à l'apprentissage et à la formation ».

Développez vos talents -

Utilisation des mathématiques pour les métiers



Cette ressource a été produite par le Conseil sectoriel de la construction. Il s'agit d'un manuel de formation pour mettre à jour ses habiletés en utilisant des opérations mathématiques dans des tâches typiques sur le chantier de construction. Les travailleurs doivent être à l'aise avec les opérations mathématiques suivantes :

- Prendre des mesures à l'aide des systèmes métrique et impérial;
- utiliser et convertir des fractions, des points décimaux et des pourcentages;
- utiliser des équations et des formules;
- utiliser des taux, des rapports et des proportions.

Vous pouvez télécharger cette ressource gratuitement au www.csc-ca.org/fr/products/utilisation-des-math%C3%A9matiques-pour-les-m%C3%A9tiers

Outils en construction identitaire



Pour bien saisir ce qu'est la construction identitaire et pour intervenir auprès des personnes pour qu'elles se définissent et se reconnaissent par leur façon de réfléchir et d'agir comme francophones, le site Web de l'ACELF fournit des informations pertinentes et utiles sous la rubrique « Construction identitaire ». Tous les documents sont téléchargeables.

Pour en savoir plus : www.acelf.ca/construction-identitaire/

Manipulation sécuritaire des aliments

Dans ce site Web, les personnes apprenantes peuvent obtenir des informations sur la manipulation sécuritaire des aliments dans un contexte simple et plaisant.

www.hc-sc.gc.ca/fn-an/securit/kitchen-cuisine/interact/index-fra.php

Pour les directions générales

Un clic et l'information y est!



La COFA utilise le site Web www.csrq.ca/publications/index.aspx comme source de références portant sur divers sujets. Les informations sont présentées en réponse à des

questions précises, ce qui rend la recherche facile. Elles sont pertinentes pour tous les organismes sans but lucratif.

Dans ce site Web, vous trouverez des informations concernant des sujets tels que :

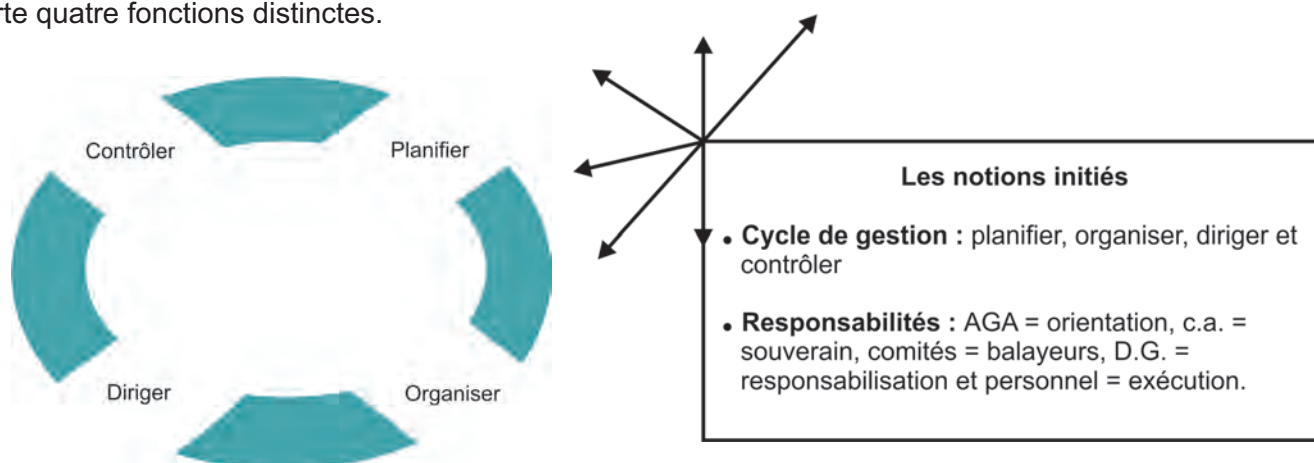
- la planification de la relève;
- l'évaluation de la gouvernance;
- la planification stratégique;
- la gestion des risques.

La COFA vous invite à consulter le site Web. Vous pouvez garder la liste des sujets dans un dossier.

Lorsque vous aurez une question, vous verrez si le sujet est abordé dans ce site Web.

Le cycle de gestion¹

La gestion est un exercice administratif qui se vit comme un cycle continu au sein de l'organisme. Le cycle comporte quatre fonctions distinctes.



Un organisme communautaire comporte plusieurs instances dont les pouvoirs diffèrent. Voici un bref résumé :

L'assemblée générale (AGA) : l'instance où l'ensemble des membres est convié. C'est l'instance où l'orientation de l'organisme est fixée.

Le **conseil d'administration (c.a.)** : élu en AGA et souverain. C'est lui qui est légalement responsable de l'organisme et qui est l'autorité décisionnelle.

Les **comités permanent ou ad hoc** sont mis en place par le c.a. ou l'AGA et ont un mandat précis.

La **direction générale (D.G.)** : est responsable de la gestion et de la coordination de l'organisme. Elle est imputable au c.a.

Le **personnel** est responsable de l'exécution des activités et est imputable à la D.G.

Les étapes en détail...

La 1^{re} étape - planifier

Planifier = préparer l'avenir immédiat ou lointain

La planification permet d'analyser la situation et de déterminer ce que l'on veut faire :

- fixer les résultats visés;
- établir une programmation (un projet).

La 2^e étape - organiser

Organiser = structurer et répartir les rôles et les tâches

Cette étape permet de structurer et de répartir les ressources financières, humaines et matérielles en vue de réaliser les stratégies et les activités. Dans plusieurs milieux, cette étape est nommée opérationnalisation.

La 3^e étape - diriger

Diriger = mener et coordonner l'action vers la réussite

Diriger une programmation ou un projet visant à coordonner l'exécution des activités en vue de réaliser le ou les résultats visés avec les ressources en place.

La 4^e étape - contrôler

Contrôler = avant : établir les normes d'évaluation (indicateurs de rendement) - pendant : vérifier les opérations et apporter des correctifs - après : évaluer l'atteinte des résultats

Il s'agit de vérifier et d'évaluer l'atteinte des résultats par le biais des indicateurs de rendement (fixés à l'étape de planification) et des ressources affectées au projet ou à la programmation.

¹ Centraide (1990), *Manuel de la formatrice et du formateur*.

Pour les membres du conseil d'administration

Composition d'un conseil d'administration

Par le passé, les membres du conseil d'administration étaient choisis parmi les connaissances personnelles et professionnelles de la direction. Dans le contexte actuel, où la responsabilité personnelle des membres du conseil d'administration est accrue, la compétence, la préparation et l'indépendance des administratrices et des administrateurs constituent une préoccupation de taille. En effet, tout administratrice et administrateur a la responsabilité personnelle d'être prudent et diligent dans l'exécution de son mandat. Les conséquences peuvent être graves.

Les membres du conseil d'administration doivent être des conseillers objectifs qui assurent le suivi de sa performance. Certains membres ne consacrent pas suffisamment de temps et d'efforts envers leurs responsabilités au sein du conseil. Il est essentiel qu'ils soient présents à toutes les réunions et qu'ils s'y préparent adéquatement. Ils ne devraient pas se contenter de l'information que la direction leur fournit, mais être proactifs et chercher à obtenir des données supplémentaires auprès d'autres sources.

Sous un autre angle, il convient de créer au sein du conseil une culture favorable aux questionnements, ce qui donne l'occasion d'aller jusqu'au bout des discussions et de conseiller la direction de façon optimale. Une telle culture permet également de discuter pleinement des problèmes importants afin que chacun des membres du conseil soit parfaitement renseigné avant de voter.

De plus, afin de vraiment comprendre les problèmes et les défis qui sont propres à l'organisme, les administratrices et administrateurs doivent avoir à la fois une connaissance fonctionnelle des aspects traditionnels des organismes sans but lucratif et les connaissances spécifiques du secteur d'activité dans lequel l'organisme oeuvre. Ils ou elles doivent avoir les connaissances générales suffisantes pour être en mesure de donner leur avis sur tous les sujets de discussion.

Il est par conséquent essentiel que le conseil détermine avec soin les qualifications qu'il recherche et les critères de sélection de chacun de ses membres afin de se doter de tout l'éventail des compétences qui permettent d'assurer une gouvernance efficace. Ces critères ont une incidence directe sur sa crédibilité et sa performance. Pour ce faire, le conseil doit se doter d'un outil pour évaluer les compétences des membres et déterminer celles qui manquent pour trouver les personnes les plus aptes à combler les lacunes.

Source : La Société des comptables en management accrédités du Canada (2002), *Pratiques de comptabilité de management stratégique - Amélioration de la performance du conseil d'administration*, Mississauga.

Gérance financière : une responsabilité cruciale du conseil d'administration

- La gérance financière est essentielle au succès de l'orientation stratégique de l'organisme. Et la gérance financière incombe au conseil d'administration.
- En tant qu'entité, le conseil d'administration a des responsabilités générales et précises à l'égard de la membriété de l'organisme et des bailleurs de fonds.
- Dans ses rapports annuels et périodiques, le conseil rend compte avec ouverture et transparence de ses activités, finances, états financiers annuels vérifiés et de l'exploitation aux membres et aux autres parties prenantes.
- En matière de gérance financière, l'obligation de rendre des comptes doit être une priorité importante du conseil.
- Une majorité de membres du conseil doivent comprendre la position financière de l'organisme pour prendre des décisions et servir en tant qu'entité gouvernante redevable. En présence de faille ou de conflit dans le processus décisionnel ou dans les intentions des membres du conseil, le risque augmente.
- En se conformant aux règlements administratifs et aux autres principes directeurs ou politiques, et en agissant comme des leaders objectifs, l'organisme peut éviter les risques tels que la fraude.
- Il est essentiel de poser des questions lors de l'examen d'un rapport ou d'un état financier. Chaque membre du conseil ne doit pas présumer que d'autres membres du conseil connaissent les réponses et ne doit pas hésiter à poser des questions parce qu'il craint de paraître sot ou pointilleux aux yeux des autres. Les rapports financiers présentés au conseil devraient permettre d'identifier facilement les variances dans les unités clés de l'organisme telles que la membriété, les ventes de publicités et les revenus et dépenses des congrès, par exemple. Dans un plan budgétaire, tout ne correspond pas à un dollar près. Il y aura, bien entendu, des écarts.
- Les membres du conseil doivent par contre comprendre si les explications des écarts sont acceptables et s'il existe des tendances dont le conseil devrait tenir compte pour effectuer des planifications à long terme.
- Nous savons tous que les membres du conseil doivent comprendre leurs rôles et responsabilités; ils ont un travail important à effectuer. S'il existe un manque de compétences financières parmi les membres du conseil, il est important que l'organisme s'efforce de combler ce manque au processus de recrutement de membres du conseil ou à l'aide de la formation offerte aux membres du conseil.
- Pour en savoir plus : www.csaec.com/fr/Ressources/Articlesetoutils/View/ArticleId/1537/Gerance-financiere-une-responsabilite-cruciale-du-conseil-d-administration.aspx

Protocole de prestation de services

La COFA offre maintenant un service de formation à distance. Elle a établi un protocole de prestation de services pour assurer le meilleur service possible aux clientes et clients et aux personnes apprenantes. Le protocole comprend les éléments essentiels des étapes du processus quand une personne choisit la formation mixte (en face à face dans un centre de formation et à distance) ou la formation à distance à 100 %.

Porte d'entrée : Centres de formation des adultes	Porte d'entrée : La F@D
Formation mixte	Formation à distance
- Premier contact : Inscription en ligne d'une personne apprenante provenant d'un centre de formation. - Évaluation des besoins : Le centre de formation et la F@D évaluent les besoins de la personne apprenante. - Inscription à la F@D.	- Premier contact : Inscription en ligne d'une cliente ou d'un client. - Entrevue initiale : Entrevue initiale par la F@D par téléphone ou par courriel pour déterminer l'admissibilité et les besoins de la cliente ou du client. - Information sur les services possibles : La F@D informe la cliente ou le client qu'il y a un centre de formation AFB dans sa région où elle ou il peut recevoir plusieurs services, y compris l'évaluation de ses besoins. - Inscription à la F@D.

Évaluation diagnostique et création d'un plan d'apprentissage

- La personne apprenante choisit ses cours avec l'appui du centre de formation des adultes et de la F@D. - Le centre de formation transmet le plan d'apprentissage de la personne apprenante à la F@D.	- La personne apprenante passe une évaluation diagnostique en ligne. - La F@D crée un plan d'apprentissage avec la personne apprenante. - La personne apprenante s'inscrit à un ou des cours.
---	---

La personne apprenante suit sa formation

La personne apprenante suit sa formation avec l'appui d'une formatrice du centre de formation lorsque nécessaire.	- La personne apprenante suit sa formation. - En tout temps, si la personne apprenante éprouve des difficultés avec son apprentissage, le personnel de la F@D lui suggérera de s'adresser à un centre de formation des adultes local.
---	--

Évaluations

- La personne apprenante fait une évaluation sommative à la fin de chaque cours. - La personne apprenante remplit le sondage d'évaluation des cours suivis en ligne. - La F@D fait part des résultats de l'évaluation sommative de la personne apprenante au centre de formation. - Le centre de formation met à jour le plan d'apprentissage de la personne apprenante. - La personne apprenante remplit le sondage de satisfaction des services de la F@D du MFCU.	- La personne apprenante fait une évaluation sommative à la fin de chaque cours. - La personne apprenante remplit le sondage d'évaluation des cours suivis. - La personne apprenante est invitée à suivre un autre cours en ligne ou en face à face dans un centre de formation local. - La F@D met à jour le plan d'apprentissage de la personne apprenante. - La personne apprenante fait une évaluation sommative à la fin de chaque étape de sa formation ou une évaluation de départ à la fin de son parcours. - La personne apprenante remplit le sondage de satisfaction des services de la F@D du MFCU.
--	--

Suivi

Le centre de formation fait les suivis de 3, 6 et 12 mois avec la personne apprenante.	La F@D fait les suivis de 3, 6 et 12 mois avec la personne apprenante.
--	--



le service de
formation à distance
pour adultes de l'Ontario

SOYEZ À L'AFFÛT!

Le personnel de la F@D a mis des mois à planifier et à organiser le service de formation à distance. Jusqu'à présent, quelques cours ont été offerts avec l'appui des membres de la COFA.

Eh bien! Maintenant, on part en grand.

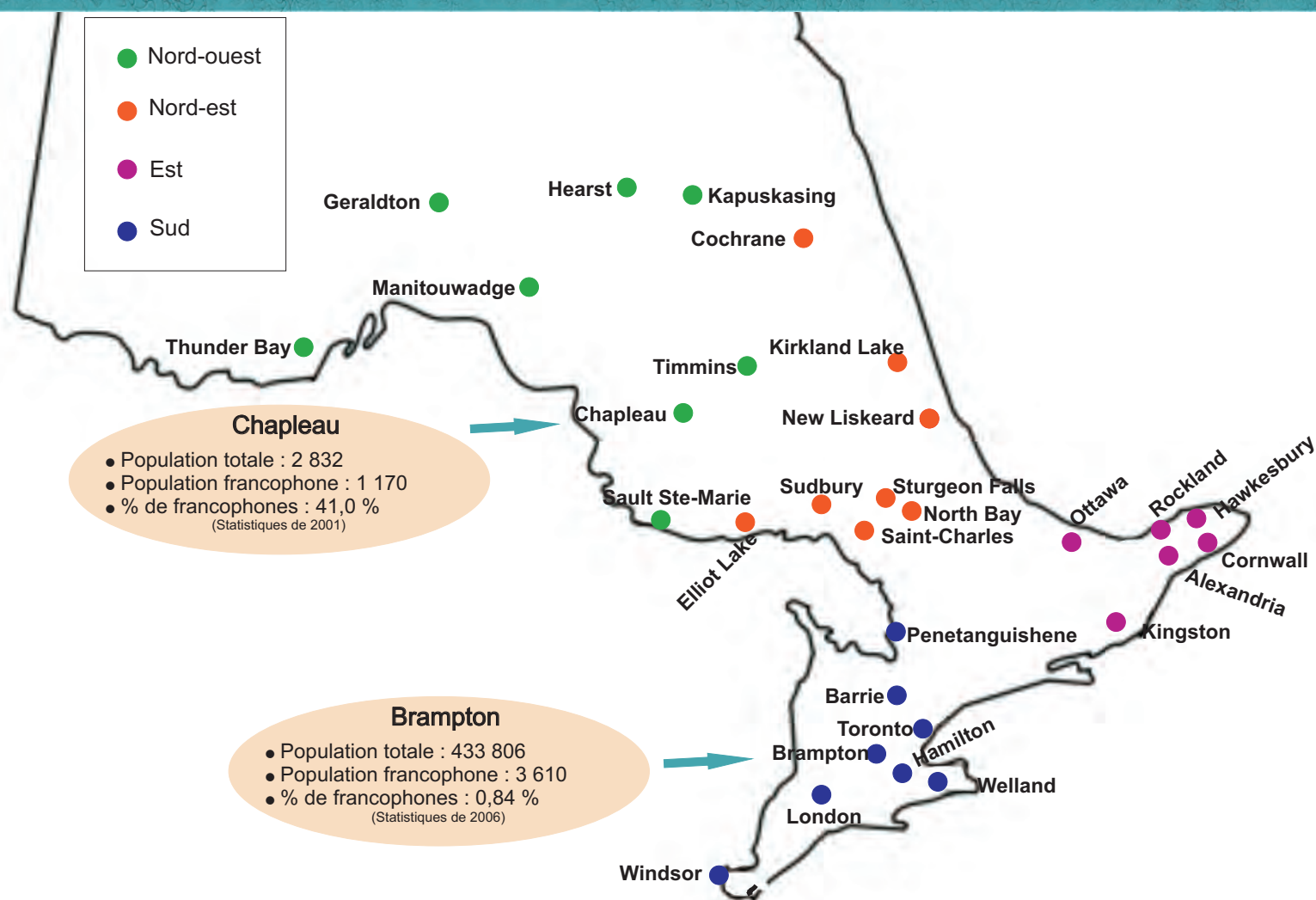
D'ici quelques semaines, voici ce à quoi vous pouvez vous attendre :

- **Publicité** : des affiches distribuées dans les centres de formation et dans les centres d'emploi, des annonces radiophoniques, des liens vers le site de la F@D sur divers sites Web
- **Livraison de cours** : des cours pour améliorer ses compétences selon les six grandes compétences du cadre du CLAO :
 - Rechercher et utiliser de l'information
 - Communiquer des idées et de l'information
 - Comprendre et utiliser des nombres
 - Utiliser la technologie numérique
 - Gérer l'apprentissage
 - S'engager avec les autres

Consultez régulièrement le site Web
de la F@D pour les nouveautés.

www.sefad.ca

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



FormationPLUS

Direction : Lilianne St-Martin
69, rue Birch Est, C.P. 714
Chapleau (Ontario) P0M 1K0
705 864-2763
Télécopieur : 705 864-2822
formationplus@vianet.ca
www.quatrain.org/fr/fplus

Le Collège du Savoir

Direction : Anna M. Veltri
20, rue Nelson Ouest, bureau 403
Brampton (Ontario) L6X 2M5
905 457-7884
Télécopieur : 905 457-0411
collegeanna@on.aibn.com