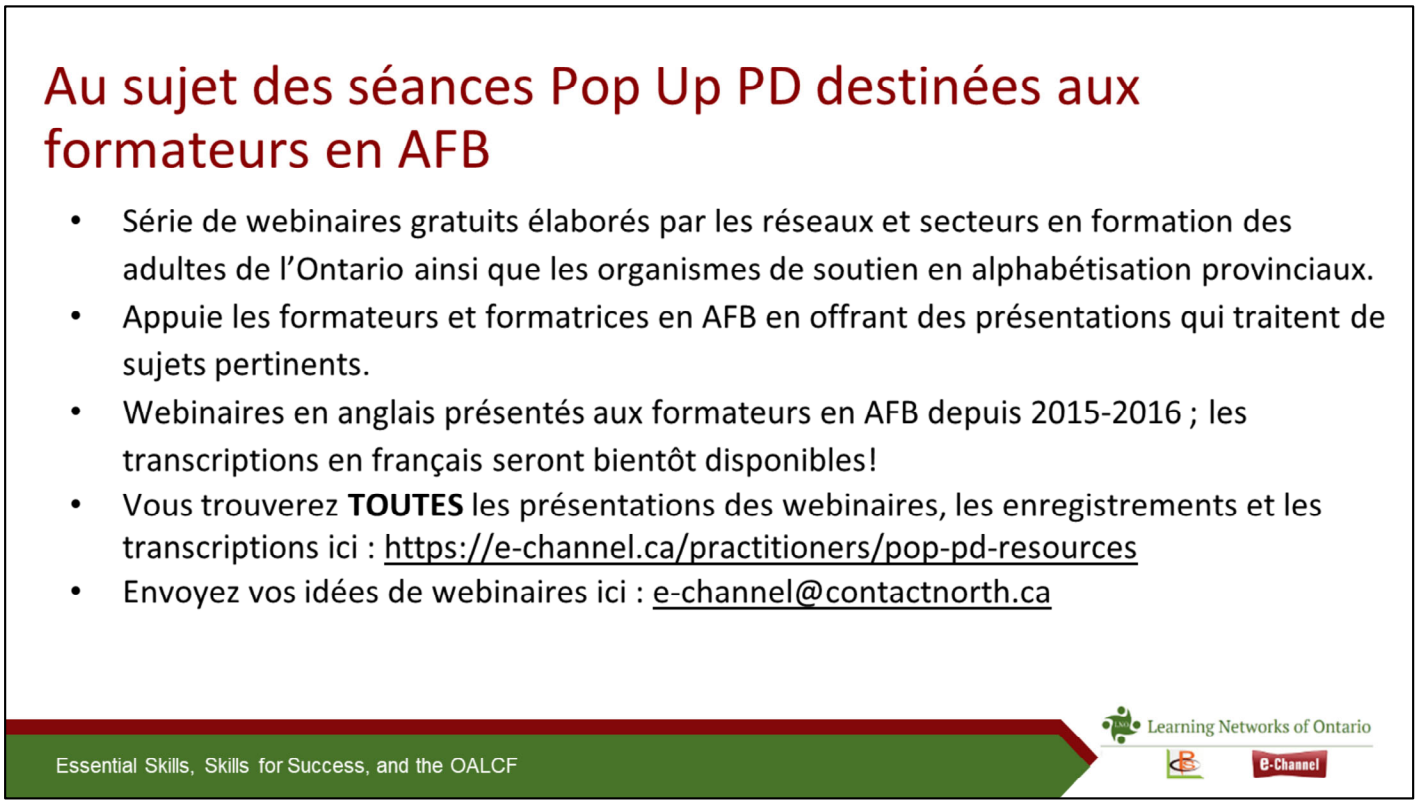
Sarah Stocker : Cet après-midi, j'aimerais commencer par une reconnaissance des terres. Nous aimerions commencer par reconnaître les peuples autochtones de toutes les terres sur lesquelles nous nous trouvons aujourd'hui. Bien que nous nous réunissions aujourd'hui sur une plateforme virtuelle, nous aimerions prendre un moment pour reconnaître l'importance des terres que nous appelons chacune notre foyer. Nous le faisons pour réaffirmer notre engagement et notre responsabilité dans l'amélioration des relations entre les nations et dans l'amélioration de notre propre compréhension des peuples autochtones locaux et de leurs cultures. D'un océan à l'autre, nous reconnaissons le territoire ancestral et non cédé de tous les Inuits, Métis et membres des Premières Nations qui vivent sur cette terre.
J'ai maintenant le plaisir de vous présenter les panélistes de cet après-midi. Nous accueillons aujourd'hui Barb Glass et Robyn Cook-Ritchie.

La carrière d'enseignante de Barb a commencé en 1990 dans ce qui était alors le York Region Board of Education. Elle a déménagé à North Bay et passé 23 ans au Canadore College à enseigner et à coordonner les programmes de perfectionnement des adultes et de préapprentissage. Par la suite, Barb est passée au Conestoga College en tant que présidente des programmes préparatoires, suivie d'un mandat de trois ans au Niagara College en tant que doyenne associée, Programmes d'accès. En 2016, Barb a commencé à occuper son poste actuel comme directrice générale du comité du secteur collégial.

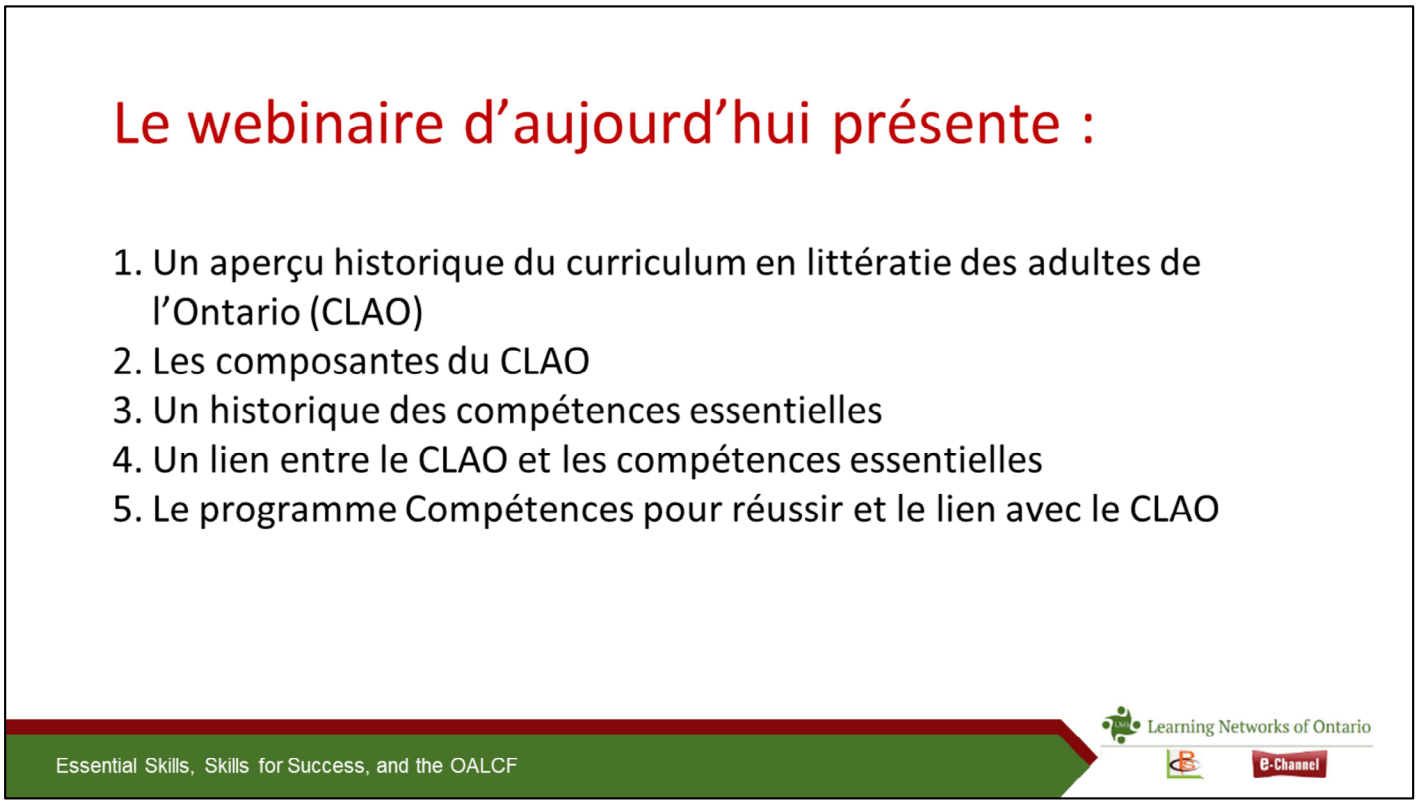
Robyn Cook-Ritchie est la directrice générale de Laubach Literacy Ontario. Sa

société d’expert-conseil, RCR Consulting, s’est concentrée sur l’alphabétisation des adultes au cours des deux dernières décennies, travaillant avec des organismes d’alphabétisation de toute la province sur des projets de recherche et de développement et sur la formation des intervenants. Robyn coordonne également les programmes d’alphabétisation et de formation de base et les cours de langue pour les nouveaux arrivants au Canada du Grand Erie District School Board.



Robyn Cook-Ritchie: Merci, Sarah. Bienvenue à tous à la présentation d'aujourd'hui. Je vais vous parler du CLAO et des compétences essentielles, puis je céderai la parole à Barb qui vous parlera du nouveau programme Compétences pour réussir et des liens entre ce programme et le CLAO.

Avant de commencer, j'aimerais vous parler un peu du Pop Up PD for Literacy Educators. Il s'agit d'une série de webinaires gratuits qui a été développée par les réseaux régionaux, les secteurs et les organismes de soutien provinciaux de l'Ontario. L'idée derrière les webinaires Pop Up est de soutenir les intervenants en alphabétisation avec des présentations sur des sujets qui sont importants pour eux. Les webinaires en anglais sont présentés chaque année depuis 2015/16, et les transcriptions en français sont disponibles sur le site Web de la COFA. Il y a un lien sur la diapositive où vous pouvez accéder à tous les liens pour les enregistrements et les transcriptions. Les idées de sujets de webinaires pour le prochain exercice sont toujours les bienvenues et peuvent être envoyées à E-Channel ; l'adresse figure également sur la diapositive.



Dans le webinaire d'aujourd'hui, nous allons commencer par présenter un aperçu historique du Cadre du curriculum d'alphabétisation des adultes de l'Ontario. À partir de maintenant, je l'appellerai le CLAO parce que c'est un peu long de dire le tout encore et encore. Nous allons faire un bref survol des composantes du CLAO. Je vais parler un peu de l'histoire des compétences essentielles, et du lien entre les compétences essentielles et le CLAO, puis nous allons aborder le nouveau programme Compétences pour réussir et des liens entre ce programme et le CLAO.

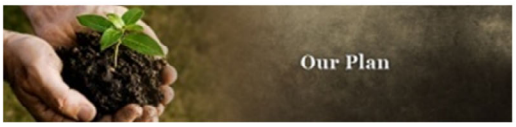
Aperçu historique du Cadre du curriculum en littératie des adultes de l'Ontario (CLAO)

Le cadre du CLAO faisait partie du Plan de l'Ontario de 2007 qui stipulait que, pour assurer un Ontario plus *intelligent*, la province collaborerait avec le secteur collégial et les groupes sans but lucratif pour concevoir et offrir un programme d'alphabétisation des adultes.

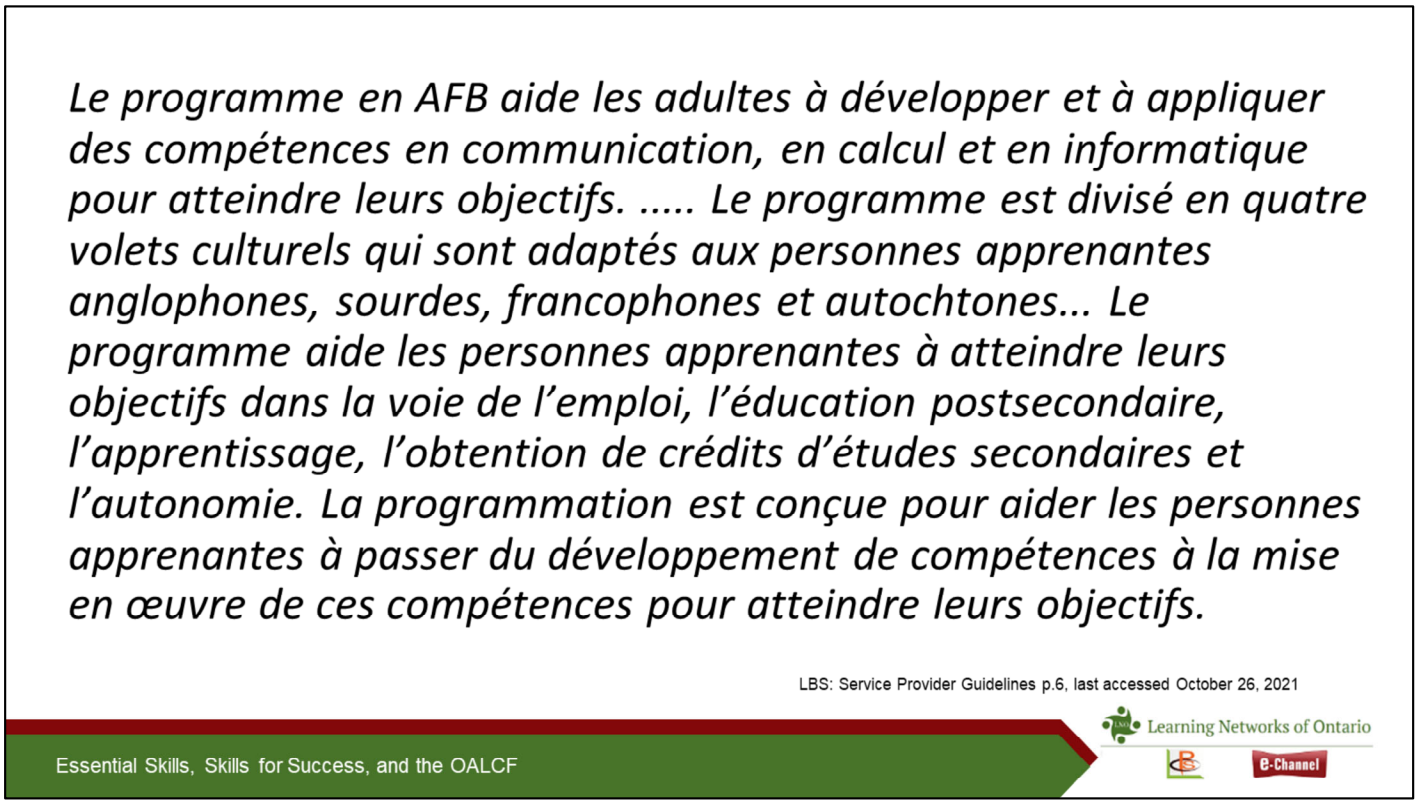
Première phase : 2008-2009

Deuxième phase : 2009-2010

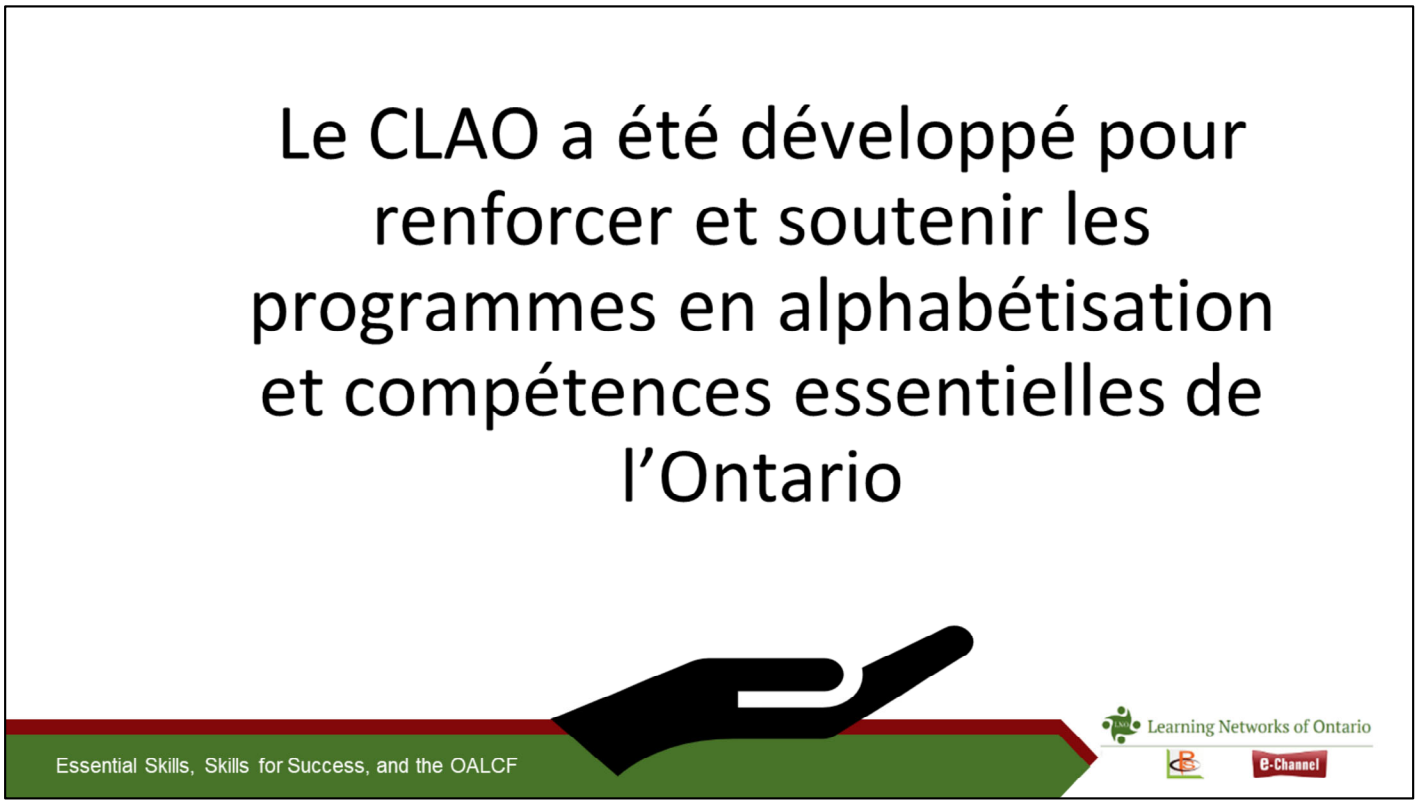
Phase finale de développement : 2010-2011



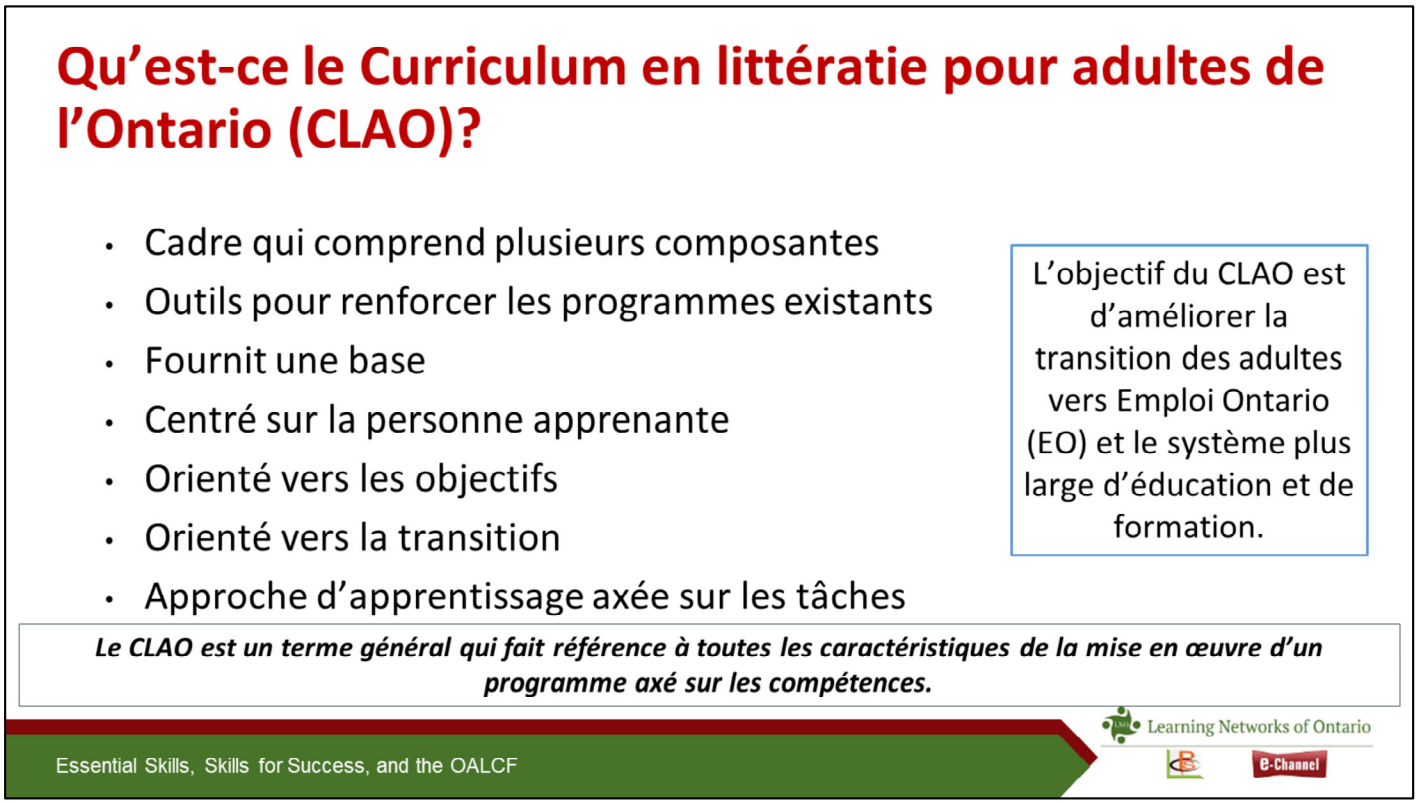
Historiquement, le Cadre du CLAO faisait partie d'un plan pour Ontario en 2007 qui stipulait que, dans le but d'assurer un Ontario plus *intelligent*, l'Ontario travaillerait de concert avec le secteur collégial, et tous les autres groupes à but non lucratif et autres groupes soutenant l'alphabétisation dans toute la province, afin de concevoir et d'offrir un programme d'alphabétisation pour adultes. Cette initiative comportait trois grandes phases. La première phase a débuté en 2008, et la dernière s'est terminée en 2011. Les phases comprenaient un projet pilote dans le cadre duquel des organismes de toute la province, représentant tous les courants et secteurs, ont fourni des commentaires sur la première ébauche du Cadre. Les gens sur le terrain ont participé au travail de développement lié à l'initiative par le biais d'une série de projets financés par des organismes de soutien et de services de toute la province, et ces organismes ont participé aux trois phases.



La définition que j'ai sur la diapositive provient de nos lignes directrices actuelles pour les fournisseurs de services en AFB. Il s'agit plus ou moins de la même définition depuis 10 ans, avec quelques modifications ici et là. Ce qu'il faut noter, c'est que le programme en AFB a pour but d'aider les adultes à développer et à appliquer des compétences en communication, en calcul et en informatique afin d'atteindre leurs objectifs. Le programme est divisé en quatre volets culturels qui sont adaptés aux personnes apprenantes anglophones, sourdes, francophones et autochtones. Le programme a pour but d'aider les personnes apprenantes à atteindre leurs objectifs dans cinq voies différentes. Ces voies comprennent l'emploi, les études postsecondaires, l'apprentissage, l'obtention de crédits d'études secondaires et l'autonomie. Le programme a été conçu pour aider les personnes apprenantes à progresser en développant les compétences dont elles ont besoin et en étant en mesure d'appliquer ces compétences afin d'atteindre leurs objectifs plus importants.

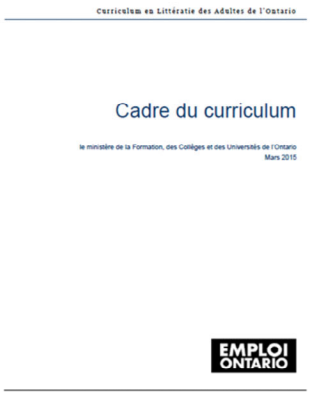


Lorsque le Cadre du CLAO a été élaboré, il visait à renforcer et à soutenir les programmes qui étaient déjà en place en Ontario. Il ne s'agissait pas de les remplacer, mais de renforcer ce que nous faisions déjà dans la province avant la création du Cadre du CLAO. Si vous êtes là depuis longtemps, vous vous souviendrez de ce qu'on appelait l'ébauche de validation (plus communément appelée la matrice). C'était le système que nous utilisions auparavant. Il s'agissait d'un système à cinq niveaux qui représentait essentiellement le programme d'études de la maternelle à la 12e année, décomposé en compétences. Lorsque le travail de développement du Cadre du CLAO a été effectué, c'était la première fois que l'on construisait un programme en fonction des personnes apprenantes adultes en alphabétisation dans la province.



Alors, qu'est-ce que le Cadre du CLAO ? C'est un cadre en plusieurs composantes. C'est un ensemble ou une collection d'outils destinés à renforcer les programmes existants. Il s'agit d'une base solide sur laquelle les programmes peuvent être développés. Il est centré sur la personne apprenante, axé sur les objectifs, orienté vers la transition et utilise une approche d'apprentissage axée sur les tâches. L'objectif du CLAO était d'améliorer la transition des adultes vers Emploi Ontario et le système d'éducation et de formation plus large. Lorsque nous parlons du CLAO, nous utilisons un terme général qui fait référence à toutes les caractéristiques de la prestation d'un programme axé sur les compétences.

Le Cadre du curriculum est au cœur du CLAO



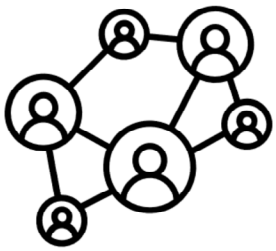
Essential Skills, Skills for Success, and the OALCF

Learning Networks of Ontario

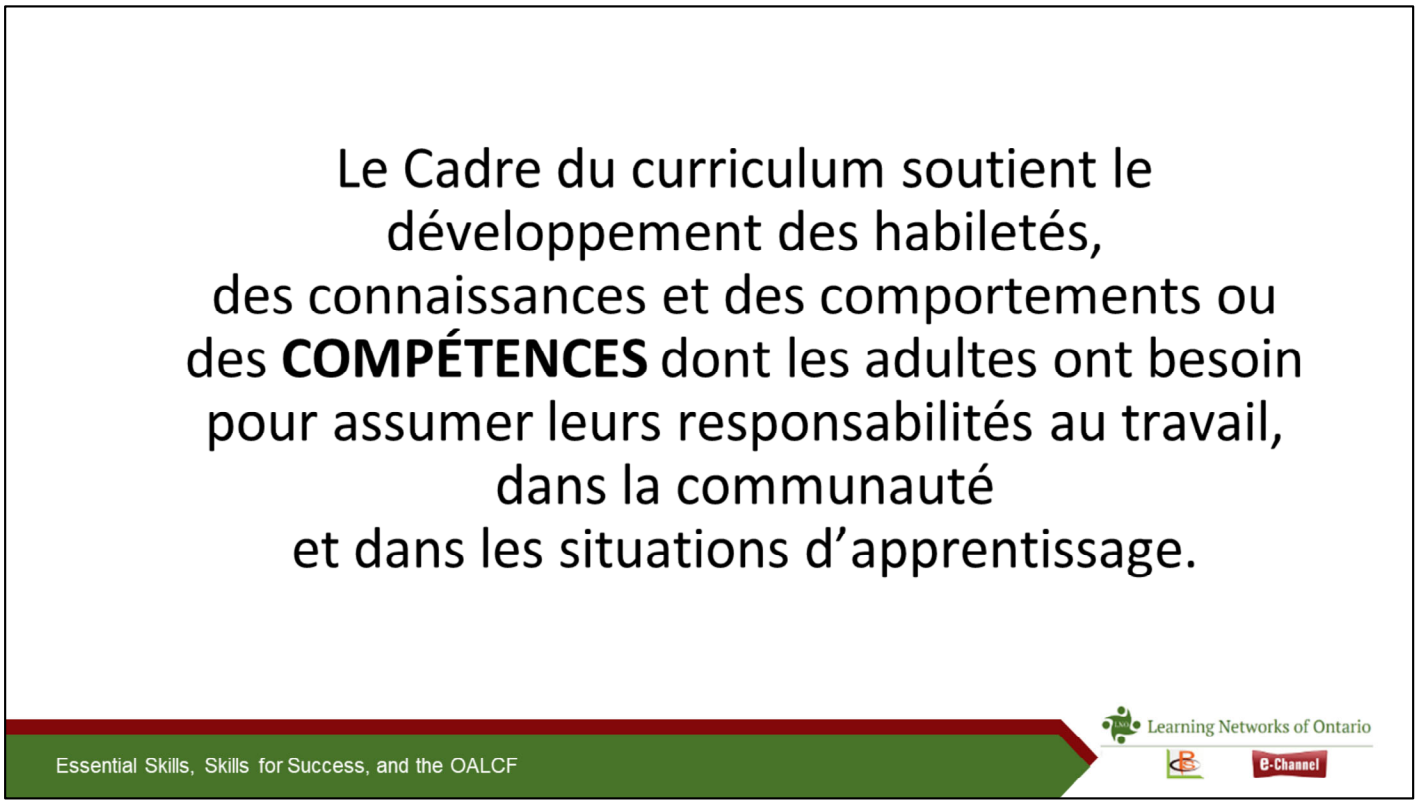
Le Cadre du curriculum est au cœur du CLAO ; il y a donc beaucoup de documents d'appui, mais l'élément central, c'est le cadre. Il définit la portée de l'apprentissage dans les programmes d'alphabétisation des adultes de l'Ontario. Il vise à fournir des critères communs permettant d'articuler l'apprentissage. Il met l'accent sur l'exécution de tâches réalistes liées aux objectifs d'apprentissage des personnes apprenantes, donc sur les tâches et non sur les compétences. Mais bien sûr, nous savons que vous devez développer des compétences afin d'être en mesure d'accomplir des tâches, donc ce n'est pas que nous ne faisons pas de développement de compétences en AFB, toutefois, l'accent de notre cadre correspond aux tâches que les personnes apprenantes doivent être en mesure d'accomplir.

Le Cadre du curriculum a été conçu pour aider les intervenants à établir des liens clairs entre le développement de la littératie et les tâches authentiques que les personnes apprenantes accomplissent dans des contextes de travail, d'apprentissage et communautaires.

Le Cadre du curriculum fournit un langage et des critères d'apprentissage communs, quels que soient les objectifs, les antécédents et les intérêts des personnes apprenantes.



Le Cadre du curriculum a été conçu pour aider les intervenants à établir des liens clairs entre ce qu'ils font dans les cours d'alphabétisation, les cours individuels ou toute autre forme d'enseignement, et les tâches authentiques que les personnes apprenantes accomplissent lorsqu'elles iront travailler, seront dans d'autres environnements d'apprentissage ou dans la communauté. Le cadre fournit un langage et des critères communs pour l'apprentissage, quels que soient les objectifs, les antécédents ou les intérêts des personnes apprenantes. Il est destiné à fournir une base ou un cadre de responsabilité pour l'évaluation de l'alphabétisation. Il est axé sur l'application de l'apprentissage. Il n'est cependant pas destiné à fournir tous les détails du développement de la littératie. Il ne fournit pas tous les éléments du développement des compétences. Il est censé se concentrer sur la façon dont, une fois que vous avez ces compétences, vous les appliquez dans la vie réelle, que ce soit au travail, dans l'apprentissage ou dans la communauté.



Le Cadre du curriculum appuie le développement des habiletés, des connaissances et des comportements, aussi appelés compétences, dont les adultes ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités au travail, dans la communauté ou dans d'autres milieux d'apprentissage, comme l'école secondaire ou la formation professionnelle postsecondaire — toutes ces voies différentes vers lesquelles ils peuvent se diriger après avoir participé à un programme d'alphabétisation. Il va au-delà de l'alphabétisation en tant qu'acquisition de compétences discrètes et se concentre sur l'interaction des compétences, des connaissances et des comportements qui correspondent aux objectifs et intérêts des personnes apprenantes. Il ne s'agit pas seulement des compétences qu'elles apprennent, mais de la façon dont ces compétences s'associent aux connaissances et aux comportements antérieurs, et de la façon dont elles soutiennent les objectifs des personnes apprenantes.

Le Cadre du curriculum utilise six grandes compétences pour organiser le contenu de l'apprentissage.

A. Rechercher et utiliser de l'information
B. Communiquer des idées et de l'information
C. Comprendre et utiliser les nombres
D. Utiliser la technologie numérique
E. Gérer l'apprentissage
F. S'engager avec les autres

Essential Skills, Skills for Success, and the OALCF

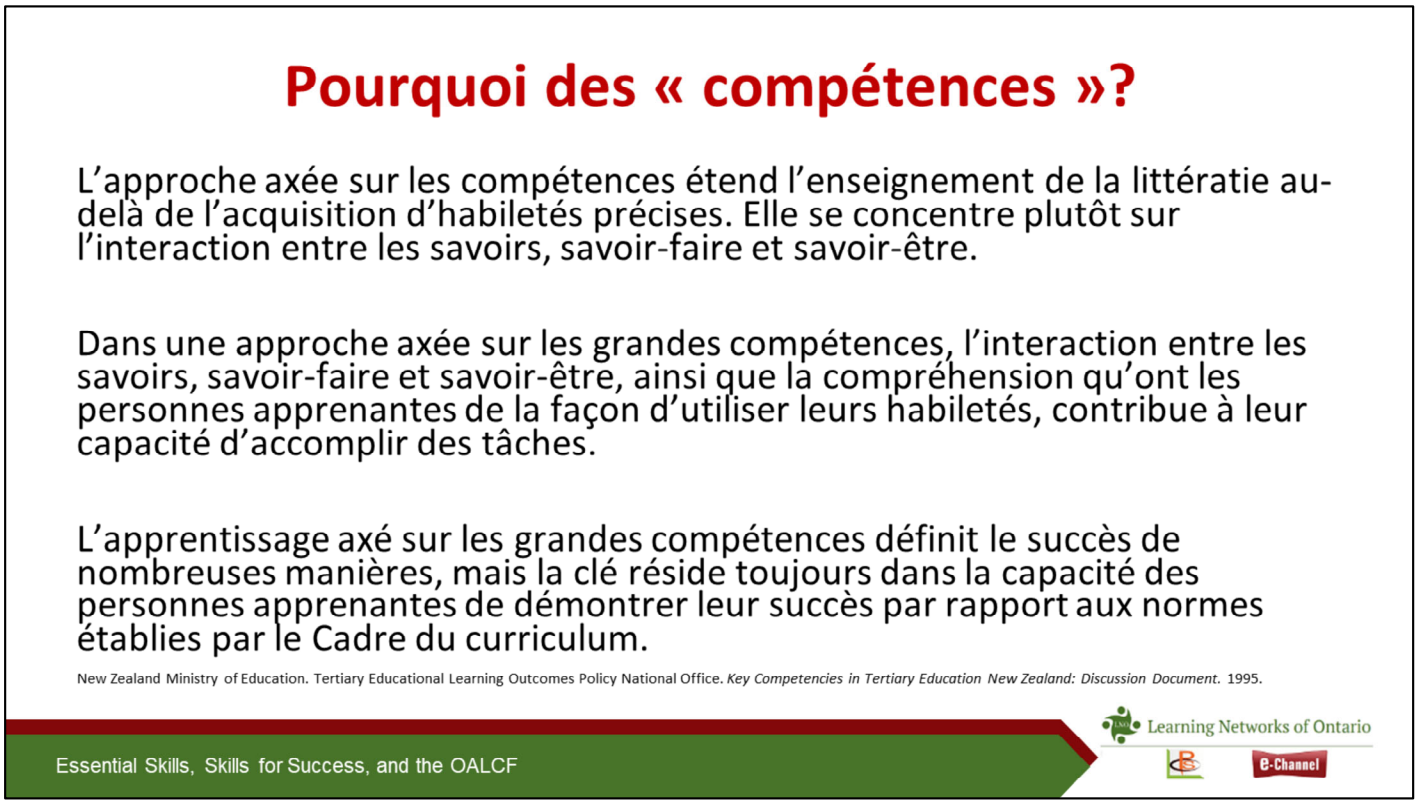
Learning Networks of Ontario

Le Cadre du curriculum utilise six grandes compétences pour organiser le contenu de l'apprentissage. Ces six compétences comprennent rechercher et utiliser de l'information, communiquer des idées et de l'information, comprendre et utiliser les nombres, utiliser la technologie numérique, gérer l'apprentissage et s'engager avec les autres.

L'équipe de conception a fait la synthèse des réponses fournies par les organismes ontariens de prestation de services de littératie à la question suivante : «*Qu'est-ce que les personnes apprenantes devraient apprendre dans les programmes de littératie?*» pour déterminer quelles sont les grandes compétences.

C'est la question générale qui a été posée et qui a alimenté le travail de développement des compétences qui en ont découlé. L'ensemble des secteurs et des organisations sectorielles de la province ont participé au processus d'identification de ces six compétences générales qui répondaient à la question visant à savoir ce que les personnes apprenantes devraient apprendre dans les programmes de littératie.

En ce sens, les grandes compétences du Cadre du CLAO vont au-delà des concepts traditionnels étroits de la lecture, de la rédaction et du calcul. Ensuite, les membres de l'équipe représentant les intérêts des personnes apprenantes anglophones, francophones, autochtones, et sourdes et malentendantes, ainsi que des représentants d'organismes de prestation de services en milieu communautaire, scolaire et collégial, ont répertorié des grandes compétences chacun de leur côté. Ils se sont ensuite réunis pour former une grande équipe pendant une longue période et ont travaillé sur tous ces concepts jusqu'à ce qu'ils s'entendent sur l'ensemble de grandes compétences qui formeraient le Cadre du CLAO.



Alors pourquoi des compétences ? Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles l'apprentissage axé sur les compétences englobe tous les aspects. Il inclut les compétences, mais aussi les savoirs, savoir-faire et savoir-être. Il inclut également des tâches spécifiques pour fournir un contexte d'apprentissage aux personnes apprenantes. L'apprentissage axé sur les compétences implique des interactions avec d'autres compétences, et il soutient également la capacité d'une personne apprenante à s'adapter et à appliquer ce qu'il a appris à de nouveaux contacts.

Il s'agit d'une approche axée sur l'acquisition de compétences, plutôt que sur des aptitudes isolées. Cela ne signifie pas que les gens ne doivent pas acquérir ces habiletés. Il faut avoir celles-ci et être capable de les regrouper pour atteindre les compétences. Dans une approche axée sur les grandes compétences, l'interaction entre les savoirs, savoir-faire et savoir-être, ainsi que la compréhension qu'ont les personnes apprenantes de la façon qu'ils peuvent utiliser leurs habiletés, contribuent à leur capacité d'accomplir des tâches. Enfin, l'apprentissage axé sur les grandes compétences définit le succès de nombreuses façons, mais la clé réside toujours dans la capacité des personnes apprenantes de faire preuve de succès en lien avec les normes établies par le Cadre du curriculum.

Les compétences représentent une gamme complète des savoirs, savoir-faire et savoir-être que les personnes apprenantes adultes en alphabétisation peuvent s'attendre à améliorer pendant qu'elles participent à un programme d'alphabétisation. Elles sont indépendantes de tout contexte, c'est-à-dire qu'elles sont censées provenir de catégories génériques qui s'appliquent à toutes les personnes apprenantes, mais elles permettent de contextualiser l'apprentissage en fonction des besoins spécifiques que les personnes apprenantes attendent de leur programme.

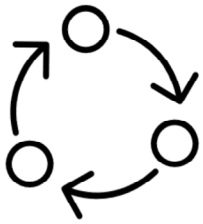
- Les compétences intégrales nécessaires pour compléter n'importe quelle tâche
- Les compétences utilisées avec d'autres compétences
- Le concept de compétences implique un concept plus large que le terme compétences génériques.

New Zealand Ministry of Education. Tertiary Educational Learning Outcomes Policy National Office. *Key Competencies in Tertiary Education New Zealand: Discussion Document.* 1995.

Dans le Cadre du CLAO, les compétences font partie de l'accomplissement de toute tâche. Les compétences sont presque toujours utilisées en combinaison avec d'autres compétences, elles sont donc interconnectées, d'une certaine manière. Prenons la compétence « Communiquer », par exemple : communiquer des idées et des informations et trouver et utiliser des informations sont souvent interconnectés dans les tâches réelles que vous effectuez. Le concept de compétences implique donc un concept beaucoup plus large que le terme « compétences génériques ».

Le Cadre du curriculum peut être utilisé pour guider :

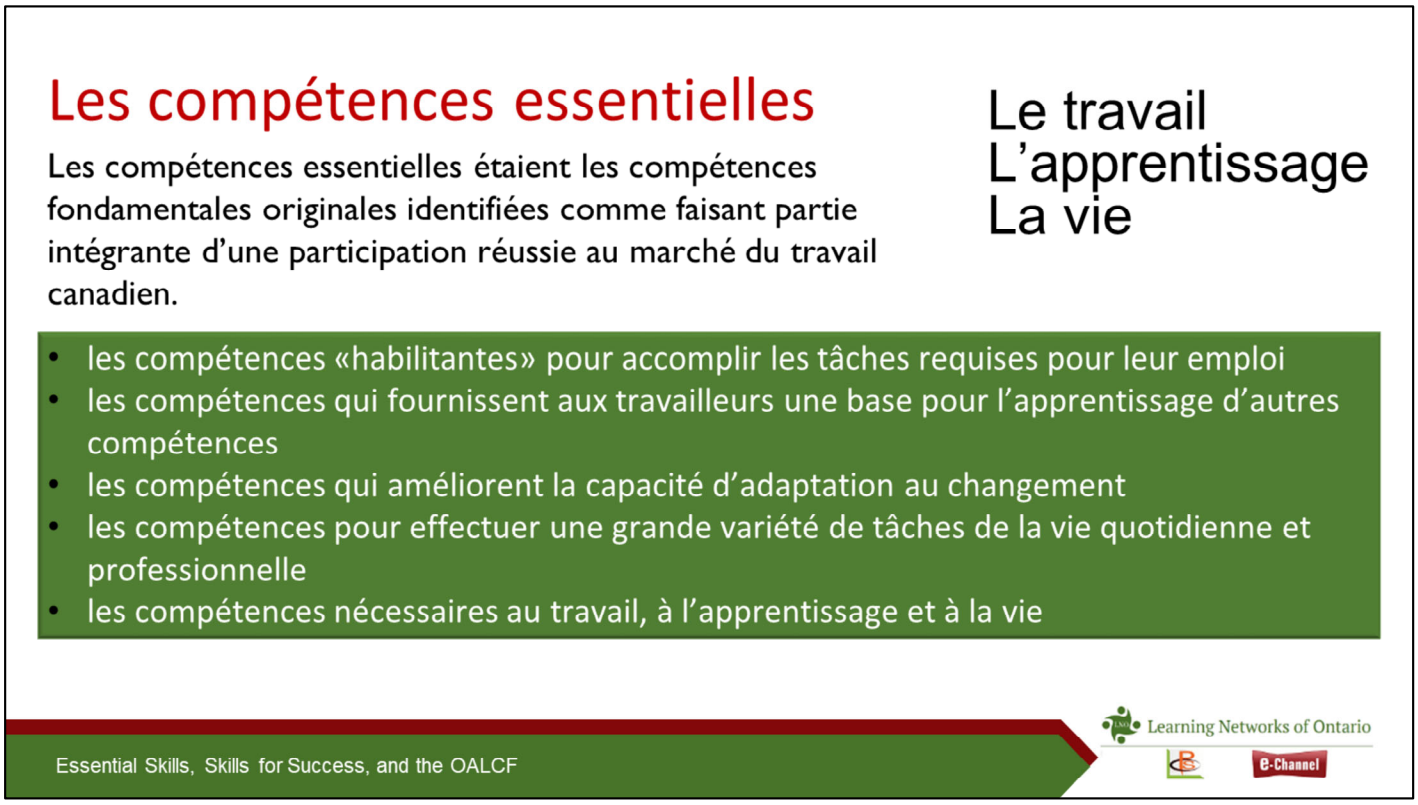
- le développement de programme
- l'évaluation
- l'instruction



L'idée derrière ce Cadre est qu'il peut être utilisé pour guider ou soutenir le développement, l'évaluation et l'enseignement des programmes. Gardez à l'esprit qu'il s'agit d'un cadre, il ne contient donc pas tout. Il est censé vous donner la base, ou le fondement, sur lequel vous pouvez développer des programmes, créer des outils d'évaluation et dispenser un enseignement aux personnes apprenantes. Vous pouvez vous reporter au Cadre comme pièce maîtresse.

C'est un aperçu du Cadre du curriculum et de l'intention qui a inspiré son développement. Il existe depuis quelques années et il a été intégré aux programmes en alphabétisation.

Je vais maintenant vous présenter les compétences essentielles et le lien entre les compétences essentielles et le CLAO.



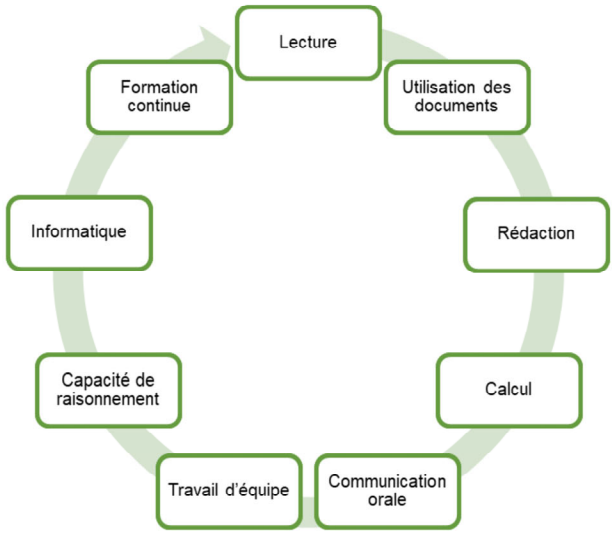
Les compétences essentielles étaient les compétences fondamentales originales qui ont été identifiées comme faisant partie intégrante d'une participation réussie au marché du travail canadien. C'est une distinction importante à connaitre.

Les compétences essentielles ont été établies en fonction des habiletés dont les gens avaient besoin pour participer à divers types d'emploi. Il s'agit d'un vaste ensemble de compétences fondamentales qui s'appliquent au travail, à l'apprentissage et à la vie. Disposer de ces compétences vous permet de les adapter et de les utiliser dans d'autres contextes, en particulier dans d'autres environnements d'apprentissage et dans la vie en général.

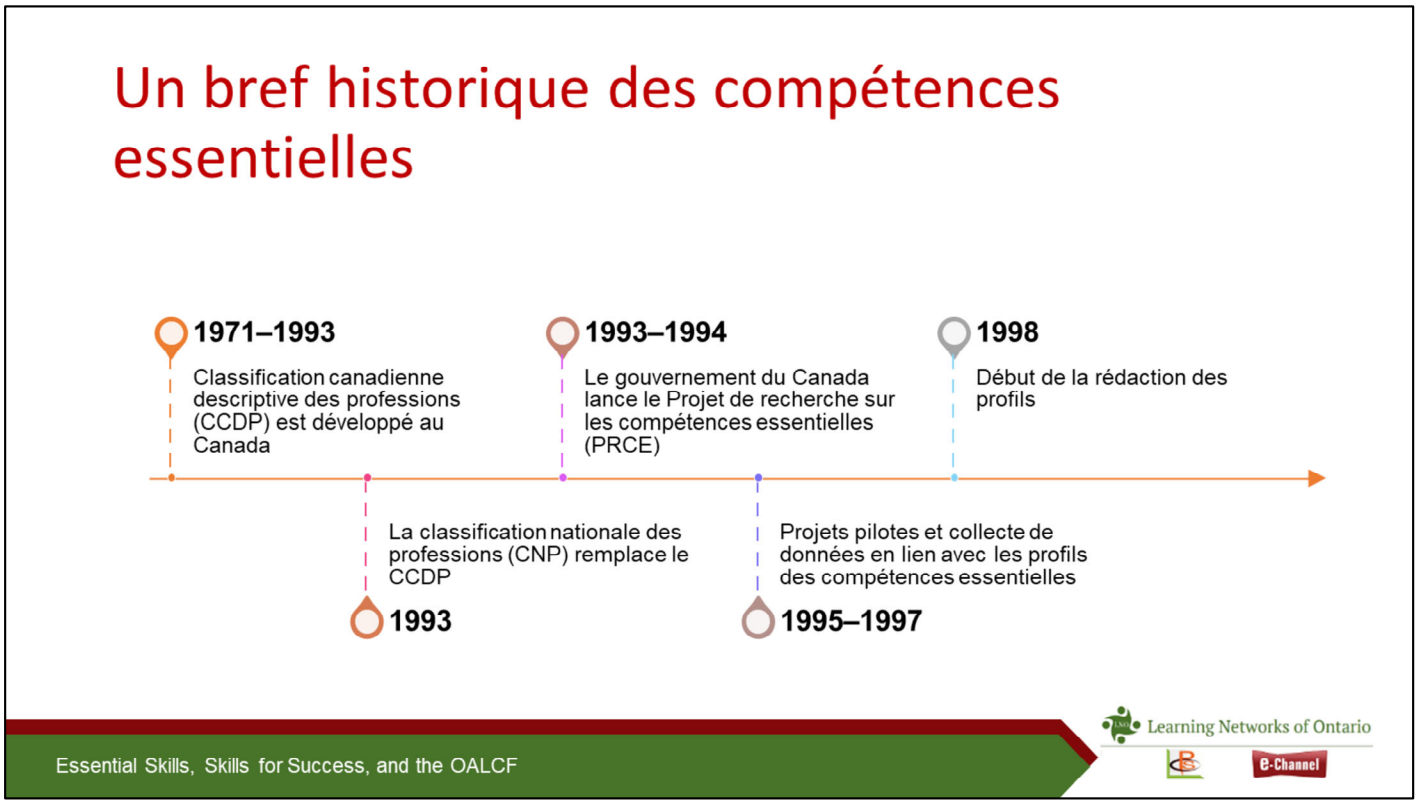
Il s'agit de compétences habilitantes qui aident les gens à accomplir les tâches requises par leur emploi. Elles fournissent aux travailleurs une base pour l'apprentissage d'autres compétences. Ce sont des compétences qui améliorent la capacité d'adaptation au changement. Les gens les utilisent pour effectuer une grande variété de tâches de la vie quotidienne et professionnelle. Elles sont nécessaires pour le travail, l'apprentissage et la vie.

Lorsque je parle de compétences essentielles, je parle de l'ensemble original de compétences essentielles. Plus tard dans la présentation, Barb vous présentera les nouvelles Compétences pour réussir, qui remplacent les compétences essentielles au Canada. Il est bon de connaitre les neuf compétences essentielles originales, car il y a un lien évident entre celles-ci et le CLAO.

Neuf compétences essentielles originales



Les neuf compétences essentielles originales comprenaient la lecture, l'utilisation de documents, la rédaction, le calcul, la communication orale, le travail en équipe, la capacité de raisonnement, l'informatique et la formation continue.



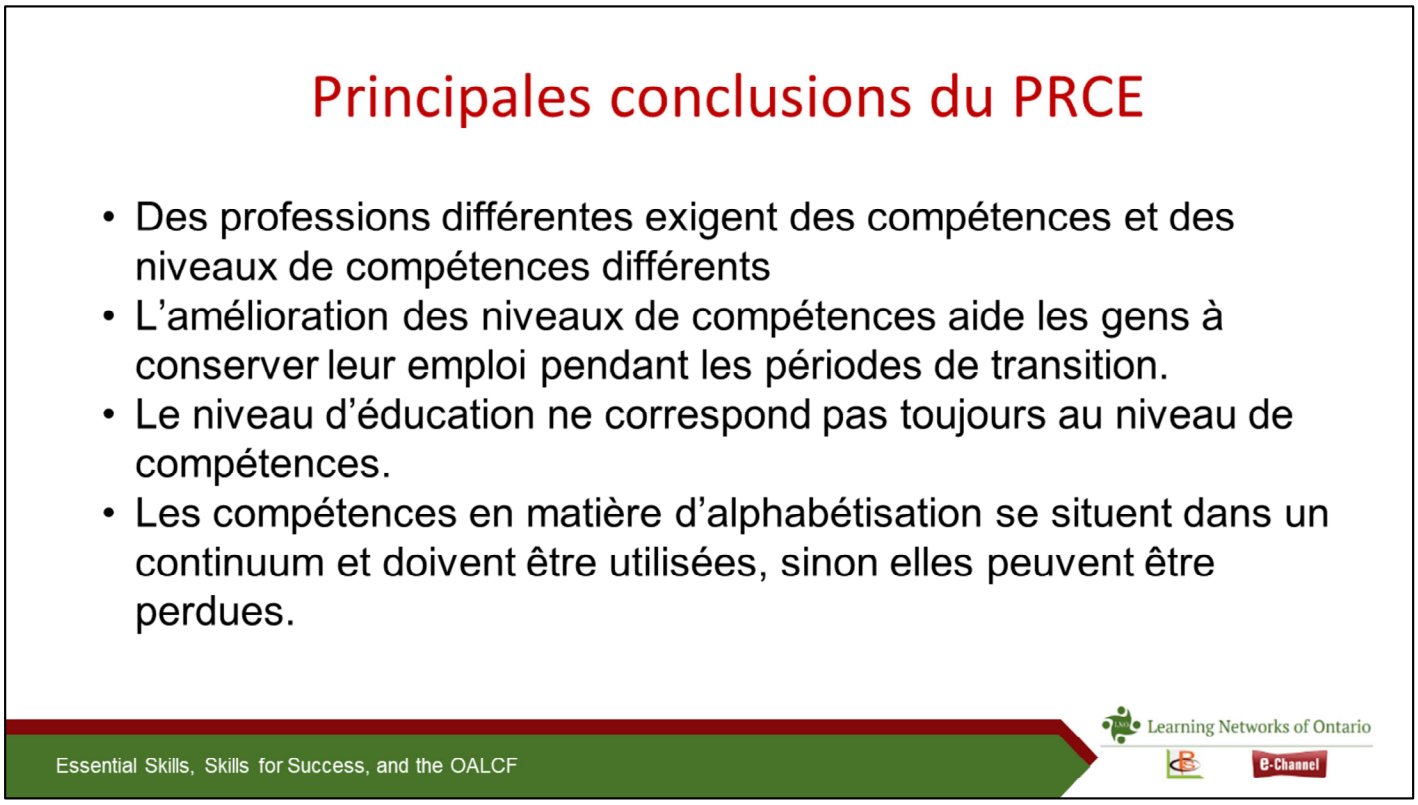
Les compétences essentielles ont une longue histoire, et je pense qu'il est intéressant de comprendre d'où elles viennent, parce que vous allez connaitre certains de ces éléments. De 1971 à 1993, au Canada, nous avions la Classification canadienne descriptive des professions (CCDP). Cette classification avait été élaborée au Canada en fonction des professions canadiennes. En 1993, la Classification nationale des professions a remplacé la CCDP. Nous parlons maintenant de la « CNP ». La plupart des personnes qui travaillent dans le domaine de l'alphabétisation ont dû utiliser les codes de la CNP qui sont liés à des professions spécifiques.

En 1993, le gouvernement a lancé le Projet de recherche sur les compétences essentielles, le PRCE. La première étape de ce projet a été de rédiger un cadre comprenant une liste des neuf compétences essentielles dont j'ai parlé dans la diapositive précédente. Il comprenait également des échelles d'évaluation de la complexité et une approche pour la collecte de données dans le but d'établir le profil des compétences essentielles. L'objectif principal de ce projet était de soutenir l'élaboration de programmes d'études et de formation pour toutes les professions décrites dans la CNP. Un homme du nom d'Arthur D. W. Smith a beaucoup travaillé dans les années 1970 sur l'identification des compétences génériques pour la formation professionnelle, ce qui a constitué le point de départ de ce travail. On a également procédé à une analyse documentaire mondiale et intégré des informations provenant de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes.

Entre 1995 et 1997, des projets pilotes et une collecte de données en lien avec les profils de compétences essentielles ont eu lieu, et en 1998, on a commencé à rédiger ces profils. Chaque profil présente une profession particulière et décrit les différentes compétences essentielles dont une personne a besoin ou aurait besoin pour réussir dans cette profession.

Ce projet avait pour but d'améliorer la performance économique et les résultats au sein du marché du travail en encourageant la formation. Le projet avait pour objectif d'identifier les compétences essentielles surtout nécessaires pour le travail, mais aussi celles qui étaient adaptables à l'apprentissage et à la vie quotidienne. Il tentait de répondre à la question « Formation ? Pour faire quoi ? » afin de savoir si une personne possède les compétences requises pour un emploi particulier.

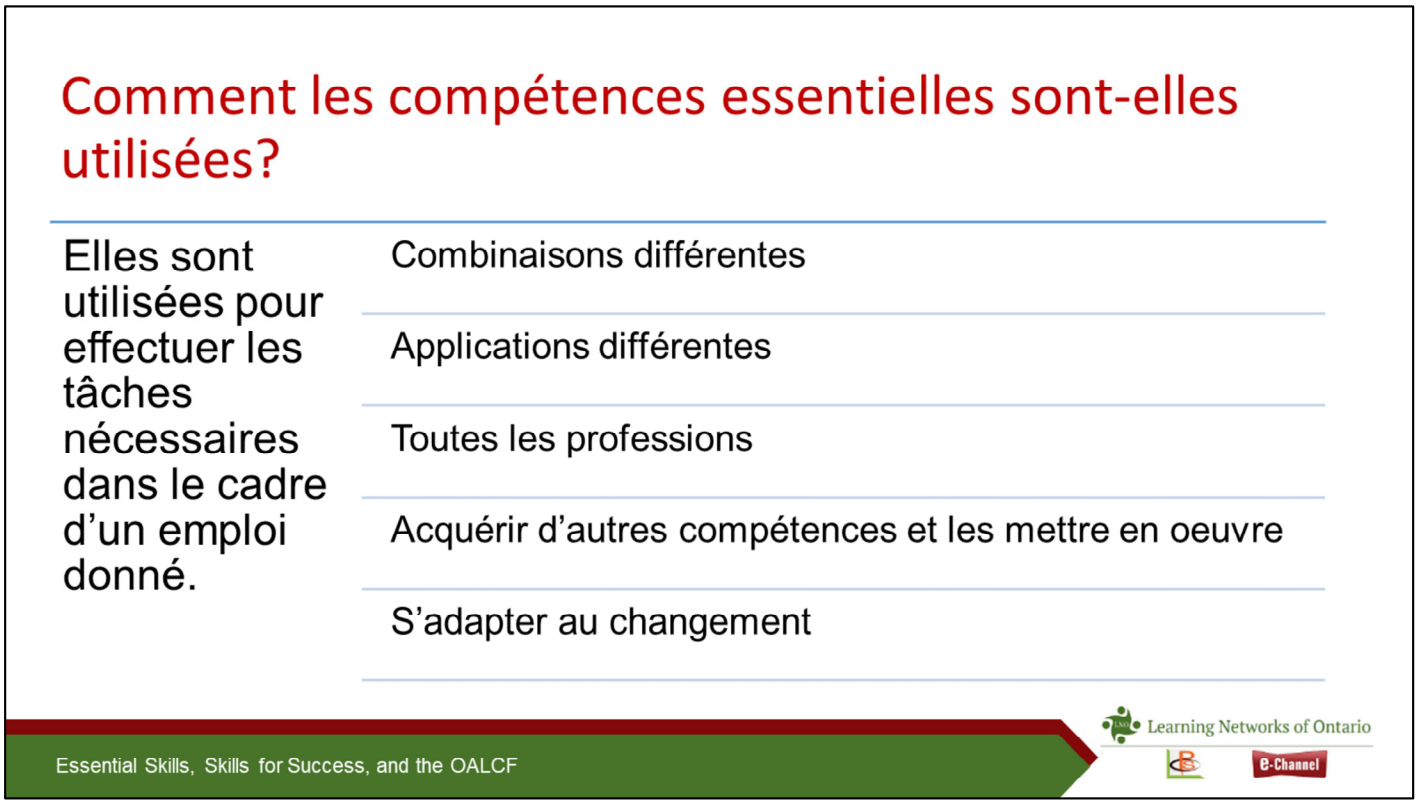
Le projet a nécessité près de 3 000 entretiens dans tout le Canada ; il a étudié 180 professions différentes. Les chercheurs ont développé des moyens de parler des compétences essentielles en utilisant les informations tirées de ces entretiens. Ils ont notamment adapté les échelles de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) et des Niveaux de compétence linguistique canadiens.



Ils ont constaté que différentes professions requièrent plusieurs ensembles de compétences ainsi que divers niveaux de compétences. L'amélioration des niveaux de compétences ou l'offre de formations aident les gens à conserver leur emploi, en particulier pendant les périodes de transition. Ce point est très important ces temps-ci, car nous vivons une période de transition très historique, en lien avec la COVID bien sûr, mais aussi en ce qui a trait à l'utilisation du numérique croissante dans de nombreuses professions.

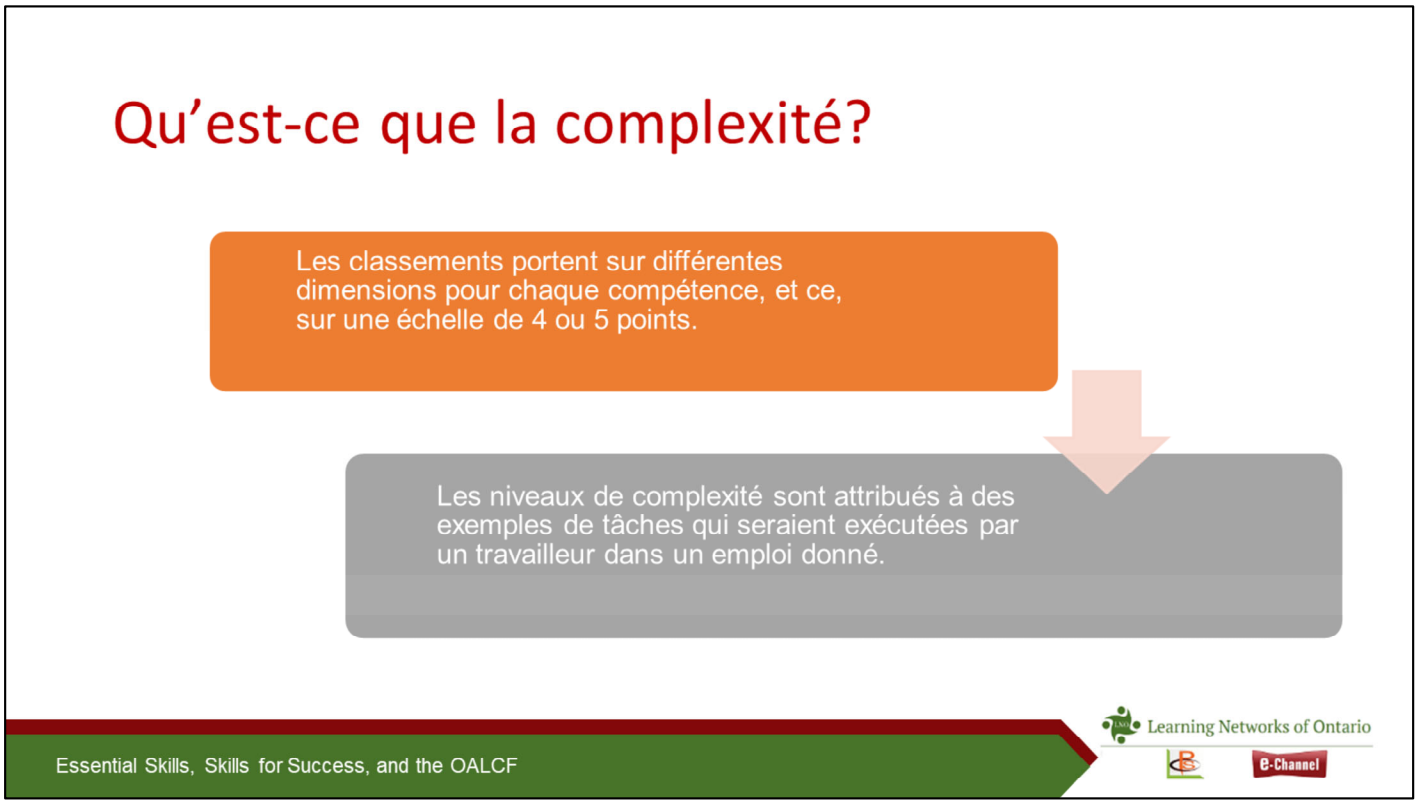
Le niveau d'éducation n'est pas toujours synonyme de niveau de compétences lorsqu'il s'agit d'effectuer certaines tâches. Quelqu'un peut avoir atteint un niveau en matière de crédits d'études secondaires, mais ne pas posséder les compétences nécessaires pour exécuter ou exercer un emploi de premier échelon. Cela dépend de la profession et des compétences requises. Ce projet a examiné de près les exigences de diverses professions au Canada.

On a également constaté que les compétences en littératie se situent sur un continuum, et qu'elles doivent être utilisées ou peuvent être perdues. Nous savons cela en AFB, car nous le voyons tout le temps. Les gens viennent dans nos programmes avec des lacunes ou démontrent des pertes de compétences parce qu'ils n'ont pas utilisé ces compétences depuis un certain temps.



Les compétences essentielles pour le milieu du travail sont les compétences de base que chacun utilise pour accomplir les tâches requises dans le cadre de cet emploi. À l'origine, neuf compétences ont été identifiées comme essentielles pour presque tous les milieux de travail. Ces neuf compétences sont utilisées dans diverses combinaisons et applications, dans presque toutes les professions. Ce sont les compétences fondamentales sur lesquelles vous vous appuyez pour accomplir vos tâches professionnelles, et ce sont les éléments de base que vous utilisez pour en apprendre de nouvelles. Elles sont essentielles à votre réussite.

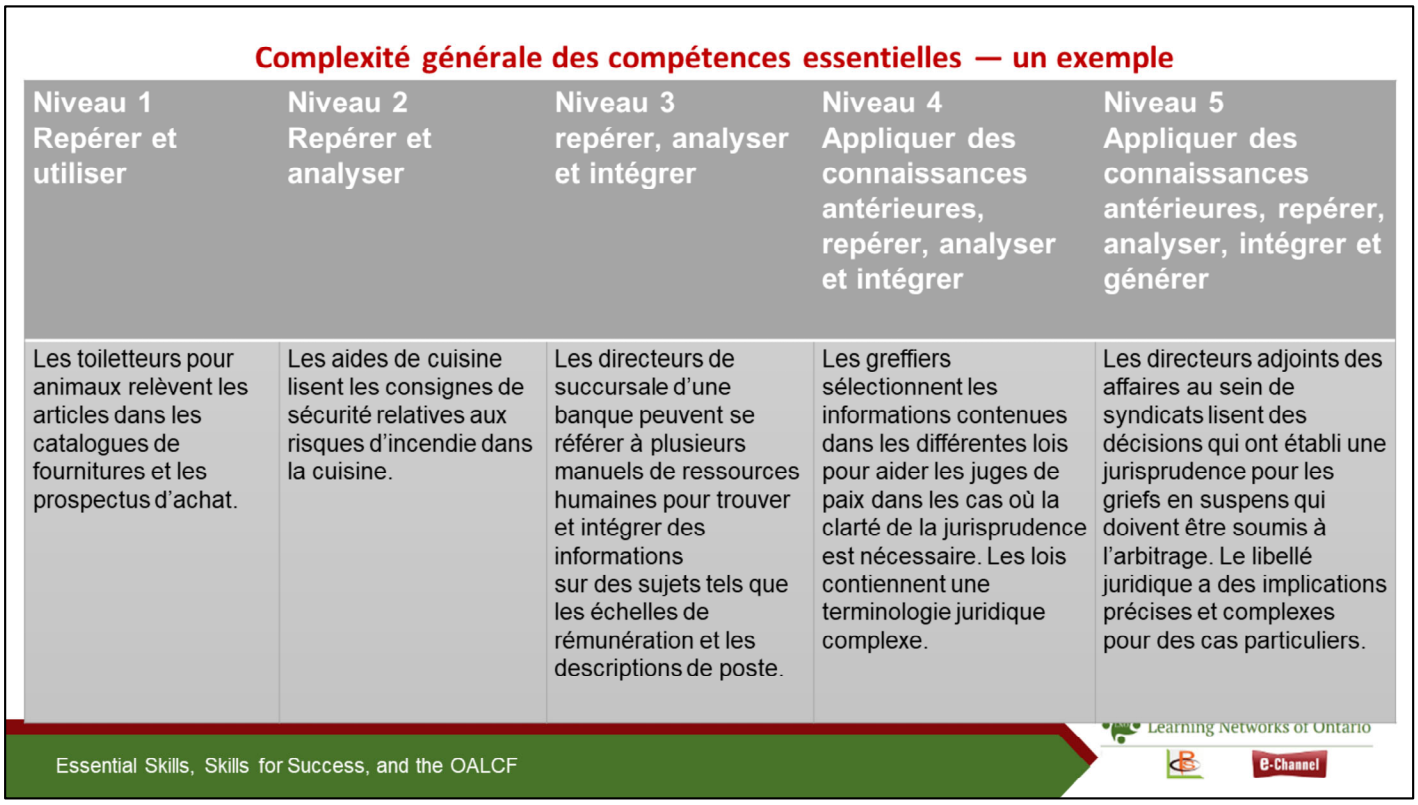
Les neuf compétences essentielles sont la clé pour acquérir et appliquer toutes les autres compétences. Elles sont considérées comme tout à fait critiques ; c'est pourquoi nous les revoyons pour vous donner leurs origines, soit la façon dont elles ont été développées au fil du temps.



La maîtrise de chaque compétence essentielle a été mesurée à l’aide d’un niveau de complexité précis. Le niveau de complexité tient compte des différentes « dimensions » de la compétence sur une échelle de quatre ou cinq niveaux. Les niveaux de complexité sont attribués à des exemples de tâches qui seront effectuées par un travailleur dans le cadre de son emploi.

Ces niveaux ont été élaborés afin que vous puissiez identifier les différences et les exigences en matière de compétences entre les différentes professions ainsi que les concepts sous-jacents applicables aux stratégies d’apprentissage. Le niveau de complexité tient compte des différentes dimensions d’une compétence sur l’échelle de niveaux, et il intègre les informations en un seul chiffre pour fournir une cote globale. Les niveaux de complexité allant de « 1 », qui correspond aux tâches de base, à « 4 » ou « 5 », qui correspondent à des tâches plus avancées, sont ensuite attribués à des exemples de tâches spécifiques que quelqu’un pourrait effectuer dans le cadre de son travail.

Lorsque vous regardez un profil de compétences essentielles et les différentes compétences requises, il vous indique si vous avez besoin, par exemple, de lire un texte de niveau 3, ce qui correspond au niveau de complexité 3.



Il s'agit d'un exemple général de niveaux de complexité pour les compétences essentielles. Au niveau 1, quelqu'un repère et utilise des informations. Dans cet exemple, les toiletteurs pour animaux lisent des articles dans des catalogues de fournitures et des prospectus d'achat.

Au niveau 2, ils localisent et utilisent des informations pour les analyser. Les aides de cuisine lisent les consignes de sécurité en lion avec les risques d'incendie dans la cuisine, par exemple.

Au niveau 3, vous commencez à réellement intégrer l'information, donc vous continuez à localiser et à analyser, mais vous intégrez également. Par exemple, les directeurs de succursale d'une banque peuvent se référer à plusieurs manuels de ressources humaines pour trouver et intégrer des informations sur des sujets tels que les barèmes de rémunération et les descriptions de poste. Vous ne vous contentez pas de trouver des informations, vous commencez également à les intégrer pour prendre des décisions ou générer de nouvelles informations.

Au niveau 4, vous faites toutes ces choses, mais vous commencez aussi à appliquer des connaissances préalables. Par exemple, les greffiers recueillent des informations dans diverses lois pour aider les juges de paix dans les cas où la clarté de la jurisprudence est requise. Les lois qu'ils lisent et sélectionnent sont des documents juridiques complexes avec une terminologie complexe. Ils disposent de quelques informations de base pour pouvoir comprendre cette terminologie et en

tirer les informations correctes.

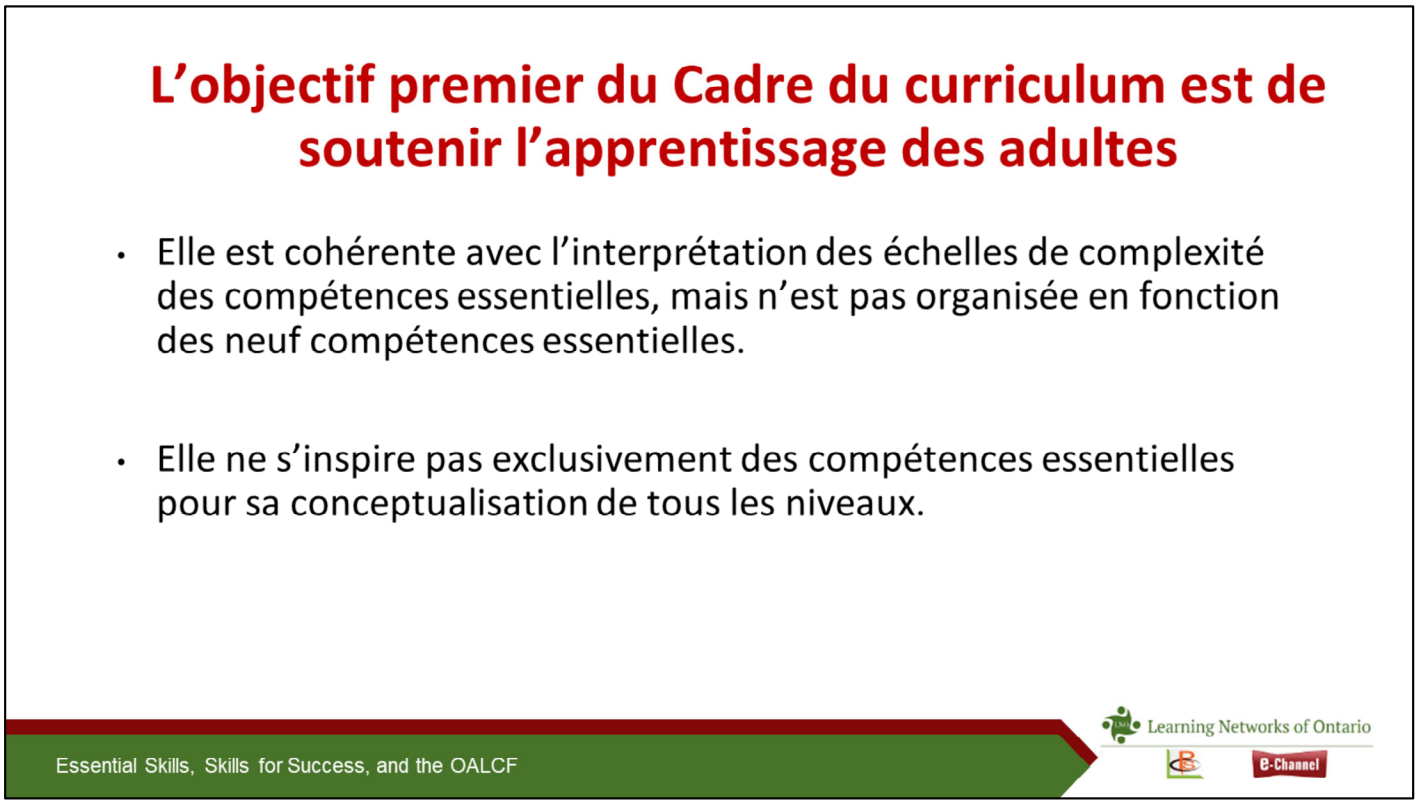
Au niveau 5, vous commencez à produire de nouvelles choses : vous faites tout ce que vous avez fait dans les quatre premiers niveaux, mais vous générez aussi des choses. Par exemple, les directeurs adjoints des affaires dans les syndicats peuvent lire les décisions qui ont établi la jurisprudence ou la loi pour les griefs en suspens qui doivent être soumis à l'arbitrage. Le libellé juridique a des implications précises et complexes pour des cas particuliers. Plus les niveaux augmentent, plus la complexité augmente.

L'échelle des compétences essentielles provient de la recherche de l'EIAA

Les niveaux de littératie, évalués sur une échelle de 500 points, sont établis en fonction de l'exécution de tâches précises. Certaines d'entre elles sont décrites dans le tableau ci-dessous.

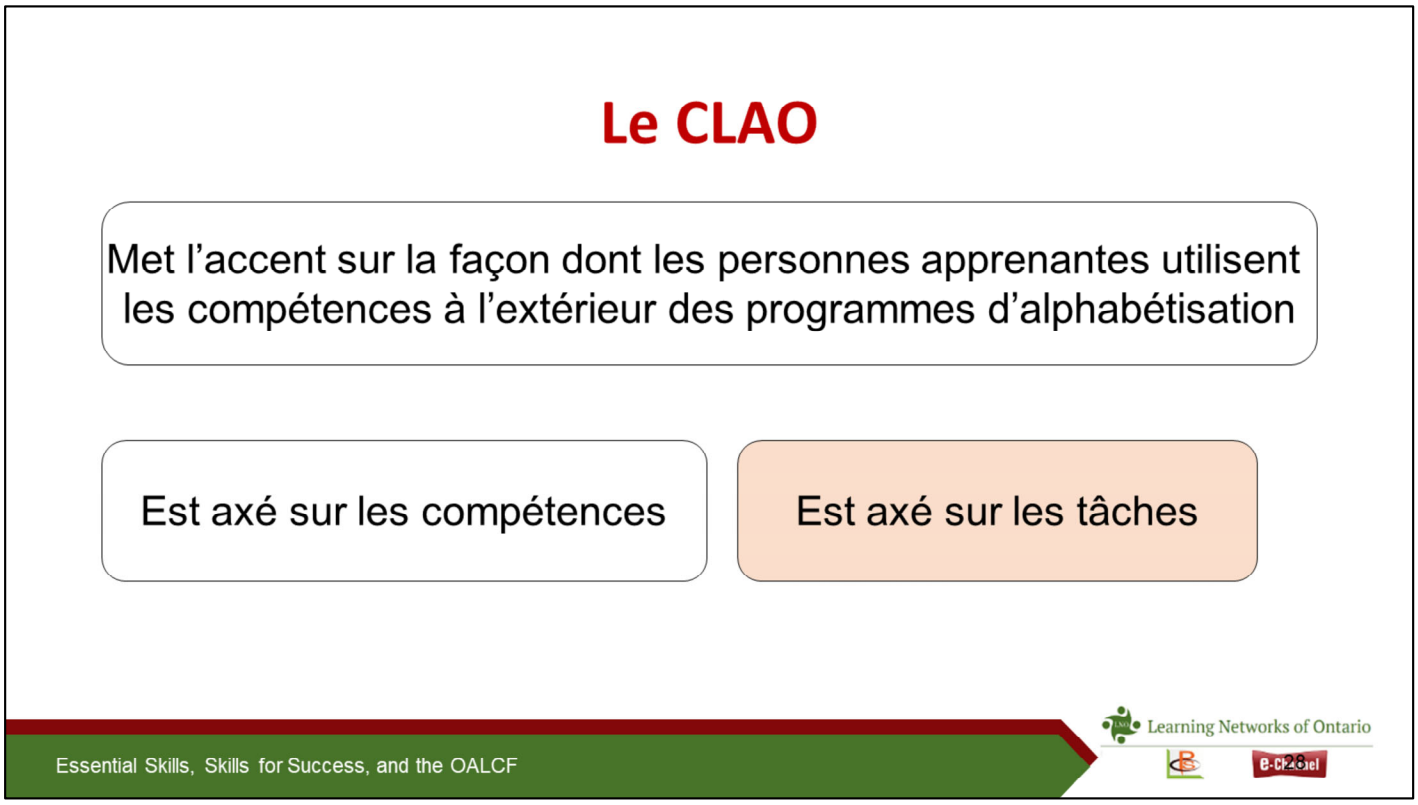
Niveau	Notation	Tâches de littéracie
1	176 à 225	Capacité de lire des textes relativement courts, de repérer de l'information tirée de ce texte ou d'y insérer de l'information et d'exécuter des tâches simples à une seule étape telles que compter, ordonner des dates ou effectuer des opérations arithmétiques simples.
2	226 à 275	Capacité de reconnaître les éléments de distraction (renseignements plausibles mais incorrects), d'intégrer deux renseignements ou plus, de comparer et de distinguer des renseignements et d'interpréter des graphiques simples.
3	276 à 325	Capacité d'intégrer l'information contenue dans un texte long ou dense, d'intégrer de multiples renseignements et de comprendre de l'information mathématique présentée sous différentes formes. Les tâches de niveau 3 nécessitent en général plusieurs étapes ou processus à suivre pour résoudre des problèmes.
4	326 à 375	Tâches qui comprennent de multiples étapes à suivre pour résoudre des problèmes abstraits. Capacité d'assimiler de multiples renseignements provenant de textes longs ou complexes, d'en faire la synthèse, puis d'effectuer des inférences.
5	376 à 500	Capacité de chercher de l'information dans un texte dense contenant un certain nombre d'éléments de distraction, d'effectuer des inférences de haut niveau ou d'utiliser des connaissances préalables spécialisées et de comprendre des représentations complexes d'idées mathématiques abstraites formelles et informelles.

Les échelles de compétences essentielles s'inspirent des recherches de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes. Je ne vais pas en faire le tour — je l'ai mis à titre d'exemple pour que vous puissiez voir. Le langage est très similaire : au niveau 1, vous vous situez ; au niveau 2, vous analysez ; au niveau 3, vous intégrez ; au niveau 4, vous intégrez, synthétisez et utilisez des connaissances antérieures ; au niveau 5, vous générez du contenu également. Il existe un lien évident entre les échelles de compétences essentielles et les recherches de l'EIAA.

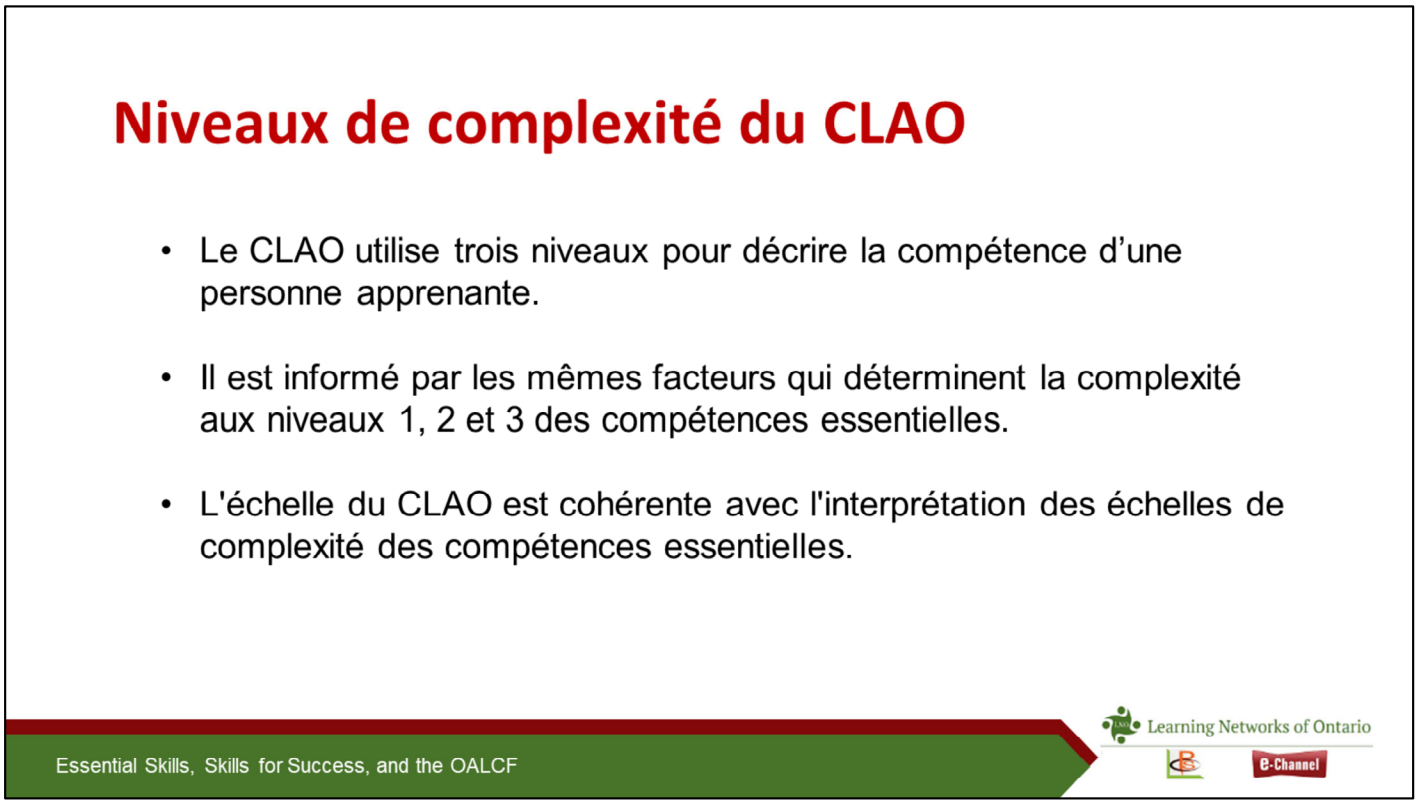


L'objectif premier du Cadre est de soutenir l'apprentissage des adultes. Rappelez-vous que l'objectif initial des compétences essentielles était lié aux professions et à l'identification des tâches dans les professions ainsi que les niveaux de compétences. Le Cadre du CLAO est conforme à l'interprétation des échelles de complexité des compétences essentielles, mais il n'est pas organisé en fonction de ces neuf compétences essentielles. Il ne s'inspire pas exclusivement des compétences essentielles pour sa conceptualisation des différents niveaux. Il existe des liens très clairs, et certains éléments supplémentaires ont été mis en place parce que l'objectif est différent, c'est-à-dire de soutenir l'apprentissage des adultes.

Par exemple, le CLAO organise les habiletés en compétences, alors que les compétences essentielles sont organisées par domaines de compétences spécifiques. Le Cadre du curriculum s'écarte quelque peu du Cadre des compétences essentielles et n'utilise plus les domaines de compétences établis sous ce système. Il adopte plutôt un système où l'apprentissage est organisé et articulé en fonction de compétences et groupes de tâches.

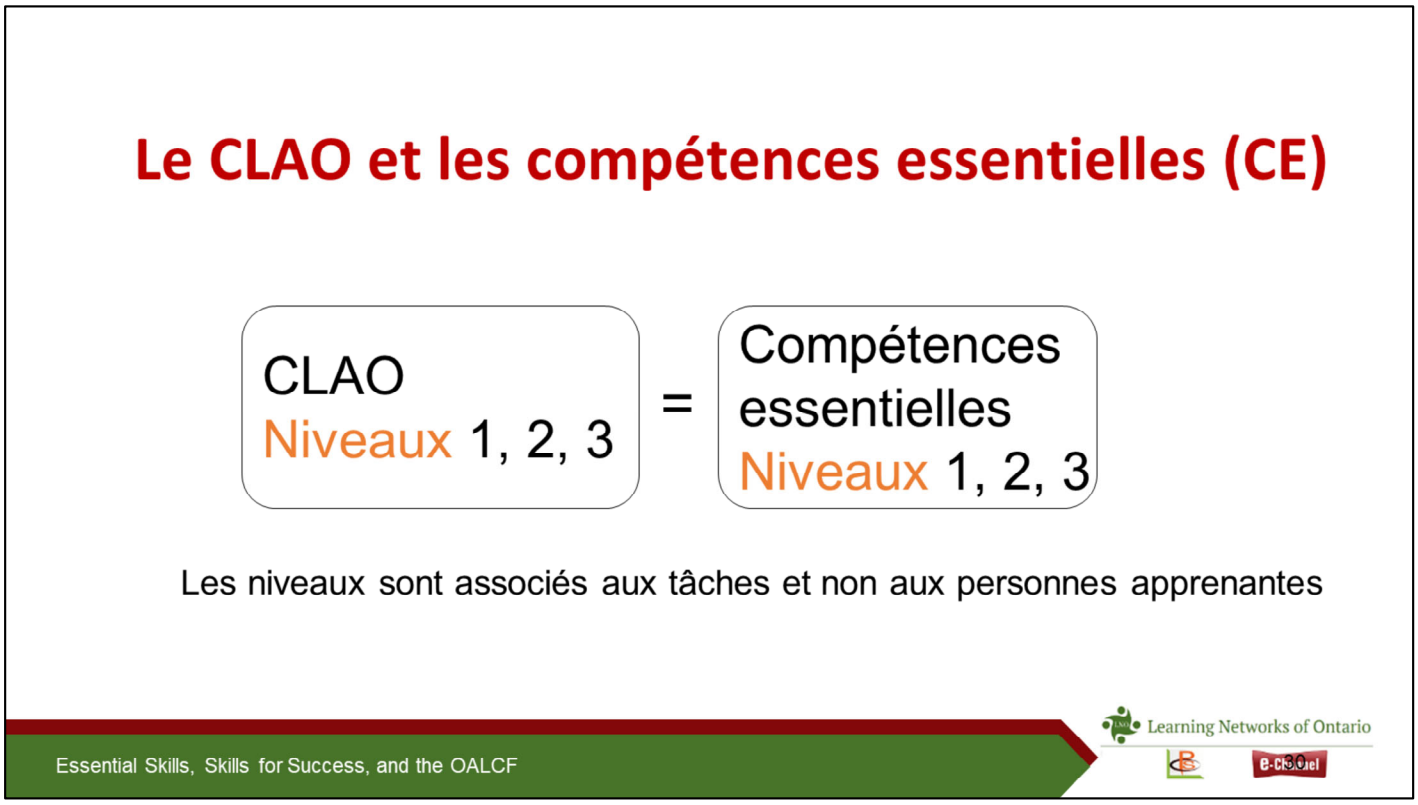


Le CLAO met l'accent sur la façon dont les personnes apprenantes utilisent leurs compétences à l'extérieur des programmes d'alphabétisation. Il est axé sur les compétences et sur les tâches. L'accent est mis sur l'utilisation de ce que vous apprenez dans le programme pour effectuer des tâches à l'extérieur du programme. Il soutient les compétences professionnelles, mais aussi d'autres choses comme la vie et le passage à une autre éducation.



La complexité au sein du CLAO se situe à trois niveaux. En effet, elle utilise trois niveaux pour décrire la compétence d'une personne apprenante. Ces trois niveaux sont informés par les mêmes facteurs qui déterminent la complexité aux niveaux 1, 2 et 3 des compétences essentielles. Ces facteurs prennent en considération la mesure dans laquelle le contexte est familier et les facteurs qui rendent le texte et les tâches de plus en plus complexes.

Lors de l'élaboration du CLAO, les chercheurs se sont fortement inspirés de la recherche sur les compétences essentielles et des échelles utilisées. Il est donc cohérent avec l'interprétation des échelles de complexité des compétences essentielles pour plusieurs de ces compétences.



Essentiellement, les niveaux 1, 2 et 3 du CLAO sont équivalents ou sont liés aux niveaux 1, 2 et 3 des compétences essentielles.

N'oubliez pas que, dans le cas des compétences essentielles, les niveaux ont été élaborés pour tenir compte des différences de compétences nécessaires pour chaque profession. Le CLAO a une application plus large que cela. Les échelles de compétences essentielles décrivent cinq niveaux de complexité, alors que le Cadre du CLAO n'aborde que les trois premiers niveaux.

La décision de n'inclure que les trois premiers niveaux a été prise à la lumière des résultats de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, qui indique que les adultes capables d'utiliser des compétences ou d'effectuer des tâches de niveau 3 peuvent répondre à la plupart des exigences de la vie quotidienne en matière de compétences essentielles et transférer facilement leur apprentissage d'un contexte à un autre.

À des fins de programmation, les intervenants peuvent choisir d'effectuer des tâches qui vont au-delà du niveau 3 avec leurs personnes apprenantes, parce que cela peut être utile pour celles qui désirent atteindre certains objectifs particuliers. Toutefois, le Cadre du CLAO se concentre essentiellement sur les trois premiers niveaux qui sont liés aux besoins fondamentaux en matière d'alphabétisation et de calcul.

Pour rassembler le tout, le CLAO compte trois niveaux de compétence. Il s'inspire de facteurs qui déterminent la complexité des niveaux 1, 2 et 3 des compétences essentielles. Il diffère des compétences essentielles, car son objectif premier est de soutenir l'apprentissage des adultes. Il est complété par des descripteurs de tâches et de rendement en plus de ceux tirés de la complexité des compétences essentielles.

Quelqu'un a-t-il des questions ? Nous sommes à mi-parcours de la présentation, et Barb va prendre le relais pour la seconde moitié du webinaire.

Barb Glass: merci beaucoup, Robyn.

Il y a une question dans le clavardage demandant de clarifier la différence entre les compétences et les domaines de compétences.

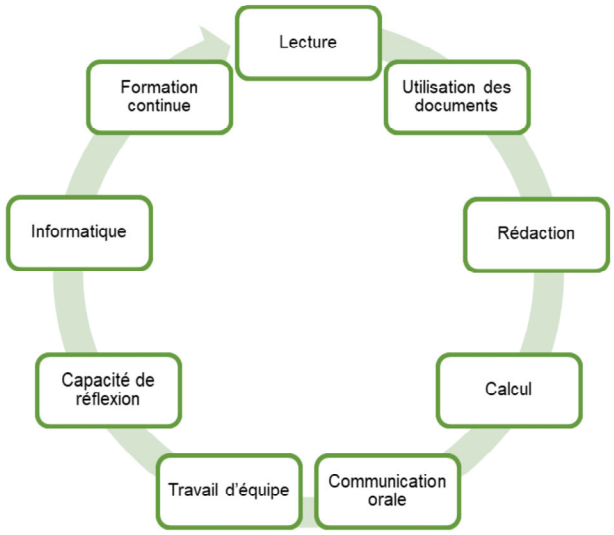
Robyn Cook-Ritchie: Il y a neuf compétences essentielles, et il y a six compétences. Le CLAO comprend six compétences, le Cadre des compétences essentielles identifie neuf domaines de compétences différents.

Il y a aussi une question sur le Passeport des compétences de l'Ontario. Le site Web a aidé à l'élaboration de plans de formation, mais il n'est plus en service. Le nouveau programme Compétences pour réussir sera-t-il disponible de la même façon qu'il l'était pour l'élaboration des plans de formation ? Nous allons répondre à cette question plus tard, quand nous aurons présenté le programme Compétences pour réussir.

Barb Glass: Robyn, merci pour cet aperçu. Je vais passer aux nouveaux éléments expliquant ce à quoi nous pouvons attendre du programme Compétences pour réussir.

Je vais commencer par vous rafraichir la mémoire en vous rappelant quelques-unes des choses que Robyn a mentionnées il y a quelques minutes. Il est difficile de croire que le projet de recherche sur les compétences essentielles compte 30 ans ! Il est donc grand temps de le mettre à jour. Nous parlerons un peu plus de certaines des raisons qui ont motivé la décision du gouvernement fédéral de procéder à la mise à jour du Cadre des compétences essentielles.

Neuf compétences essentielles originales



Essential Skills, Skills for Success, and the OALCF

Learning Networks of Ontario

Encore une fois, pour vous rafraichir la mémoire, Robyn a identifié les neuf compétences essentielles originales qui ont été développées. Dans le nouveau cadre des Compétences pour réussir, il y en a toujours neuf, mais certaines d'entre elles ont été renommées et redéfinies.

Vous avez peut-être entendu cette expression dans d'autres présentations au fil des ans. J'aime toujours cette analogie, qu'il s'agisse des compétences essentielles, compétences fondamentales ou compétences pour réussir — elles sont en effet le velcro auquel se collent tous les autres types de formation et d'éducation.

Ainsi, pour chacun d'entre nous — personnes apprenantes, employés, instructeurs — et à tout moment de notre vie quotidienne — si nous avons des compétences essentielles plus solides, nous aurons plus de chances de réussir dans d'autres types de formation et d'éducation.

Cela va de soi si l'on pense à certaines des compétences essentielles les plus simples, comme la lecture, la rédaction et le calcul. Si ces compétences sont plus solides, nous sommes mieux à même de nous engager dans d'autres types de formation et d'éducation, et dans l'emploi.

Nous vous présentons le nouveau programme Compétences pour réussir ! Ce graphique est tiré du site Web du gouvernement fédéral. Je vous présenterai ce site un peu plus dans quelques minutes. Il y a quelques différences intéressantes dans la façon dont ce graphique présente les nouvelles compétences pour réussir.

Par exemple, elles sont présentées sous forme d'un cercle plutôt que d'une liste. Je pense que cela a des implications intéressantes, tant pour l'éducation et le travail que pour la vie, dans la mesure où il n'y a pas de points de départ et d'arrivée fixes, mais plutôt un ensemble de compétences qui nous aident tous à améliorer notre capacité à nous engager dans le travail, l'apprentissage et la vie. Cette partie n'a pas changé.

En commençant par le haut, nous avons la communication, le calcul, la rédaction, l'adaptabilité, la collaboration, les compétences numériques, la lecture, la résolution de problèmes, la créativité et l'innovation.

Certains d'entre vous ont peut-être déjà jeté un coup d'œil au nouveau site Web du gouvernement fédéral. Auparavant, c'était le site du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles, et maintenant c'est le site Compétences pour réussir. Voici la page d'accueil. J'ai placé le lien au bas de la diapositive, mais vous pouvez toujours chercher « Compétences pour réussir » sur Google si vous voulez jeter un coup d'œil au site.

Je pense qu'il est intéressant d'examiner la déclaration figurant sur cette page. Elle est toujours vraiment fondamentalement en lien avec tout ce que Robyn nous a dit sur le projet de recherche original portant sur les compétences essentielles et la motivation pour la création et l'utilisation des neuf compétences essentielles. « Les Compétences pour réussir » permettent aux Canadiens d'acquérir les compétences nécessaires pour travailler, apprendre et mieux vivre. »

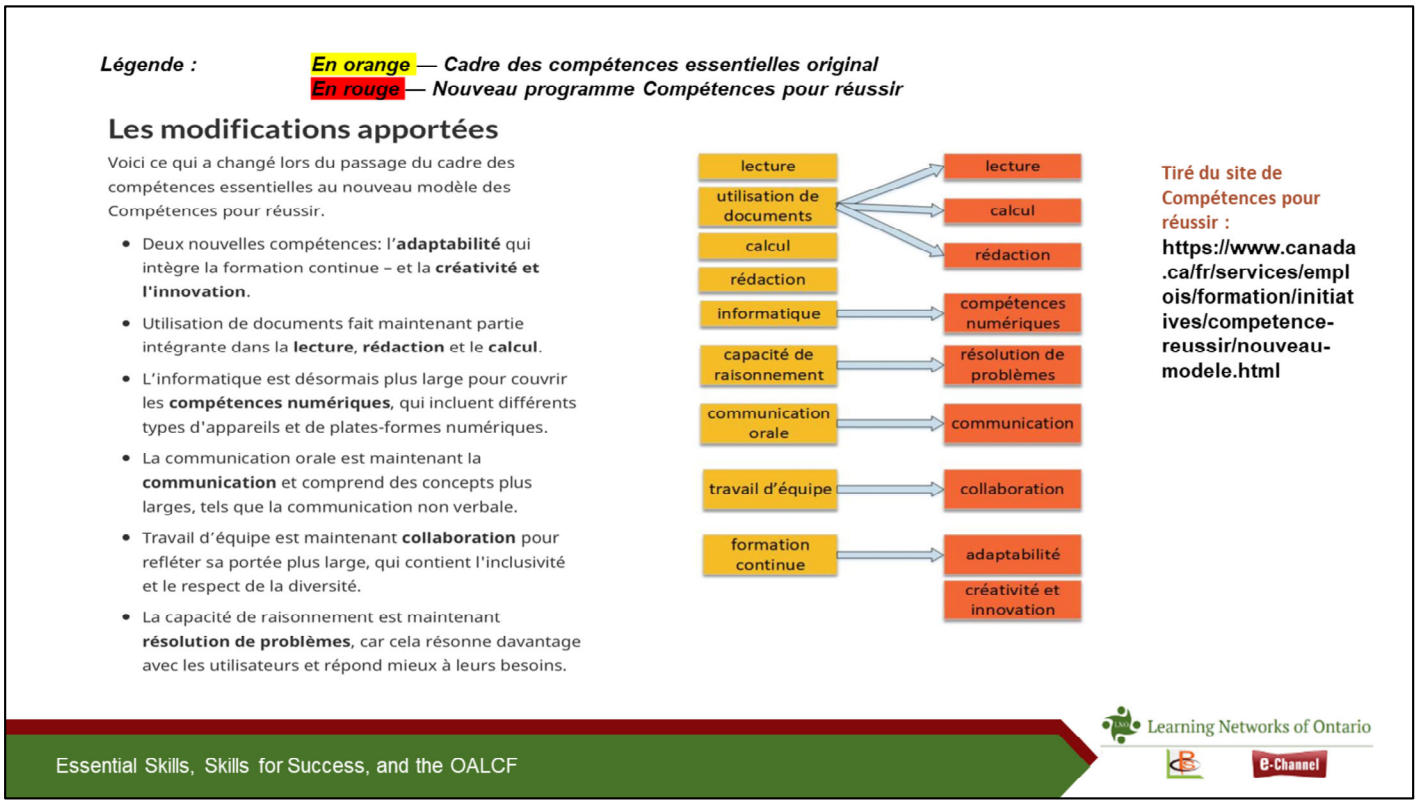
L'accent mis sur ces trois dimensions est toujours au premier plan. « L'amélioration de ces compétences vous aidera à réussir dans le lieu de travail d'aujourd'hui et de demain. » L'accent est davantage sur le milieu de travail, mais il est toujours important de reconnaître qu'il existe des liens significatifs entre le travail, l'apprentissage et la vie.

Voici un extrait du site Web concernant le nouveau Bureau des compétences pour réussir. On y trouve quelques services différents, qui ressemblent à ce qui était auparavant offert, même s'ils portent des noms différents. Je ne vais pas m'attarder sur le site Web, mais vous pourrez certainement le visiter plus tard pour y jeter un coup d'œil.

Chaque fois que nous réunissons des fournisseurs en AFB et des organisations de soutien dans une pièce, le financement est un sujet qui nous concerne tous. Ainsi, bien qu'il n'y ait aucun appel de propositions pour l'instant pour les projets du programme Compétences pour réussir, vous pouvez revenir ici de temps à autre pour vérifier. Il y a un endroit sous la rubrique Soutien à la formation où les fournisseurs de services ou les organisations peuvent demander à être inclus comme ressource sur cette liste, ce qui peut être intéressant pour certaines des personnes en ligne avec nous aujourd'hui.
Nous parlerons un peu plus tard des « approches de formation axées sur les groupes sous-représentés dans les milieux de travail. »

C'est un thème qui revient souvent dans les informations de Compétences pour réussir alors qu'il l'était moins dans le cadre original des compétences essentielles. Il est toujours important de garder à l'esprit qu'il s'agit d'une approche fédérale, comme l'était le projet de recherche sur les compétences essentielles à l'origine, et que les provinces et territoires peuvent choisir d'utiliser ce cadre de la façon la plus appropriée pour les programmes et projets de développement de la main-d'œuvre

dans leurs régions. Ce n’est pas mandaté, mais bien une ressource et un ensemble d’outils pour les provinces.



Voici donc le tableau comparatif. Vous pouvez voir ici ce qui a changé en matière de compétences réelles entre le Cadre des compétences essentielles et le programme Compétences pour réussir.

La lecture est demeurée, tout comme la rédaction et le calcul. Il n'est pas surprenant que l'informatique ait été renommée compétences numériques. La capacité de raisonnement a été renommée et redéfinie comme la résolution de problèmes. La communication orale est désormais plus largement considérée comme la communication. Le travail d'équipe est désormais appelé collaboration, ce qui me semble être un terme intéressant à inclure dans le nom d'une compétence.

L'apprentissage continu a été intégré dans une nouvelle compétence appelée l'adaptabilité. L'utilisation de documents n'a pas été directement traduite en créativité, mais la créativité a été ajoutée, et l'utilisation de documents a été supprimée en tant que compétence essentielle distincte.

Comme je l'ai mentionné précédemment, toutes les définitions relatives à ces compétences ont été mises à jour.

Tiré du site de Compétences pour réussir :

Canada.ca > Emplois et milieu de travail > Formation > Initiatives de formation > Compétences pour réussir

En apprendre davantage sur les Compétences

De : Emploi et Développement social Canada

Les Compétences pour réussir sont des compétences qui vous aident dans un monde qui évolue rapidement. Tout le monde bénéficie de ces compétences. Elles vous aident à obtenir un emploi, à progresser dans votre emploi actuel et à changer d'emploi. Ces compétences vous aident également à devenir un membre actif de votre collectivité et à réussir votre apprentissage.

Sur cette page

- Importance des compétences
- Description des compétences
- Vidéos

Importance des compétences

Les Compétences pour réussir sont les compétences nécessaires pour participer, s'adapter et s'épanouir dans l'apprentissage, le travail et la vie.

Source : https://www.canada.ca/fr/services/jobs/training/initiatives/skills-success/understanding-individuals.html

Voici une autre diapositive du site Web qui met en évidence quelques autres caractéristiques que vous pourriez vouloir examiner lorsque vous aurez le temps. Ces informations ressemblent beaucoup à celles qui figuraient sur l'ancien site Web sur les compétences essentielles, p. ex., des informations sur l'importance des compétences, des descriptions de celles-ci et des informations vidéo. Une fois de plus, ils réitèrent que les Compétences pour réussir sont les compétences nécessaires pour participer et s'épanouir dans l'apprentissage, le travail et la vie.

DÉCOUVREZ LES COMPÉTENCES POUR RÉUSSIR

Les Compétences pour réussir sont des compétences qui vous aident dans un monde qui évolue rapidement. Tout le monde bénéficie de ces compétences. Elles vous aident à obtenir un emploi, à progresser dans votre emploi actuel et à changer d'emploi. Ces compétences vous aident également à devenir un membre actif de votre collectivité et à réussir votre apprentissage.

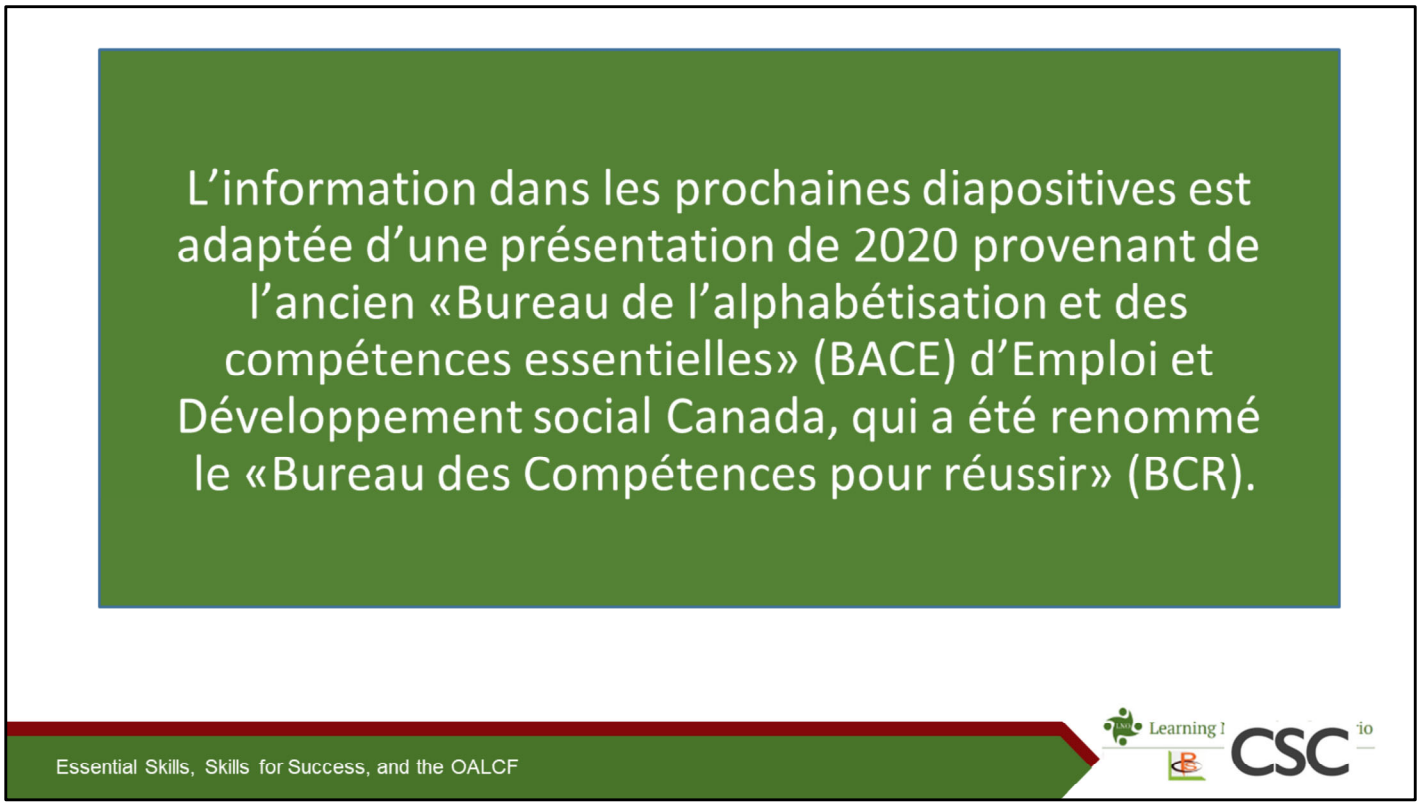
Sur cette page

- Importance des compétences
- Description des compétences
- Vidéos

SOURCE : https://www.youtube.com/watch?v=jtwRhRzuUt8

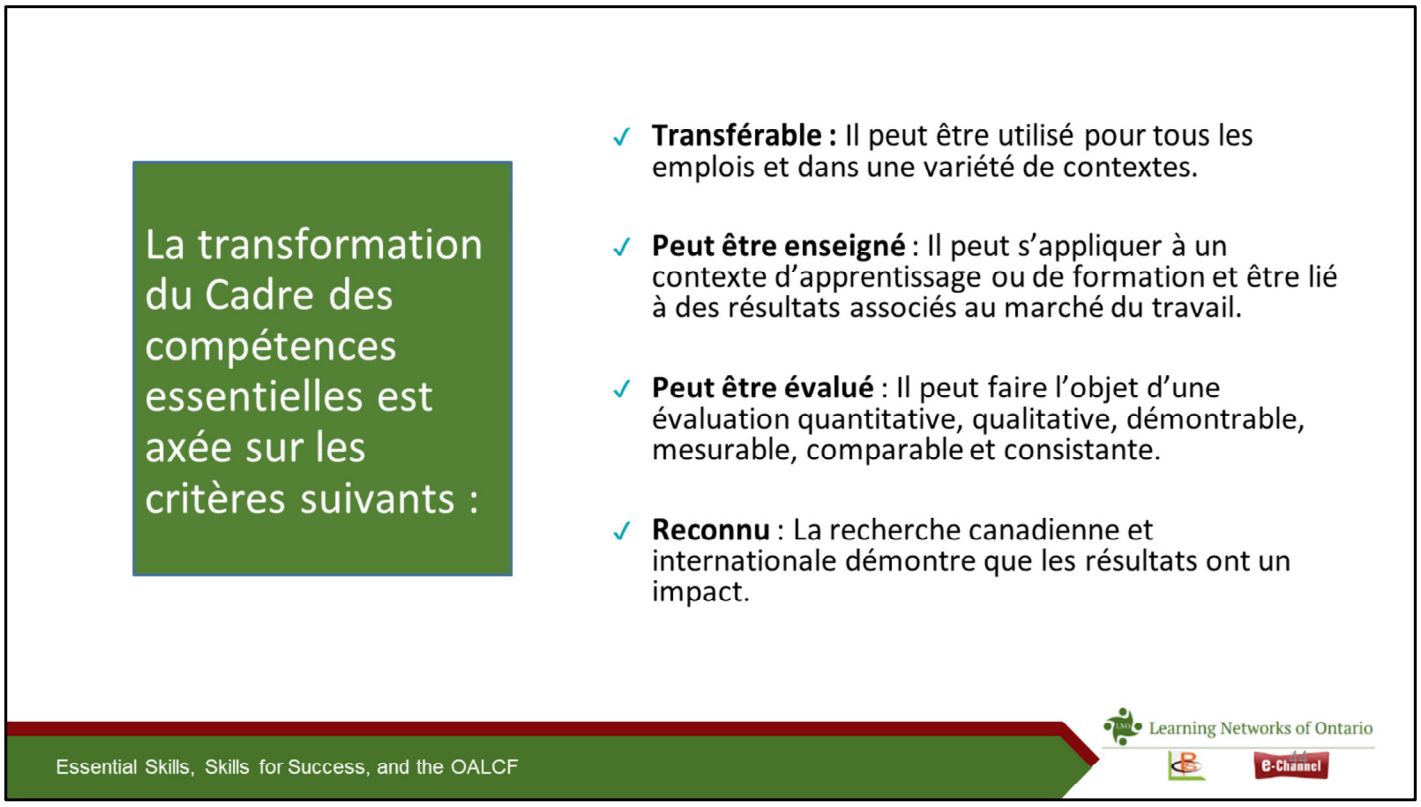
Voici une courte vidéo. Vous pourriez vouloir l'utiliser dans votre travail ou vos présentations. Je pense que c'est une bonne vidéo.

* Note pour Céline : J'ai trouvé cette vidéo sur YouTube et non sur le site gouvernemental. S'il s'y trouve, mes excuses.



Je vous laisse lire ceci.

L'année dernière, nous avons organisé un webinaire Pop Up PD où nous avons accueilli des représentantes de Bureau des compétences de l'alphabétisation et des compétences essentielles. Ils nous ont donné un aperçu du programme Compétences pour réussir. Mais comme ce programme n'avait pas encore été lancé publiquement, elles n'ont pu partager qu'une quantité limitée d'informations lors du webinaire. J'ai repris certaines des diapositives qu'elles ont présentées et les ai adaptées un peu pour la présentation d'aujourd'hui, donc certaines de ces diapositives peuvent vous sembler quelque peu familières.



Le renouvellement du Cadre des compétences essentielles se fonde sur les critères suivants, définis par le Bureau des compétences pour réussir.

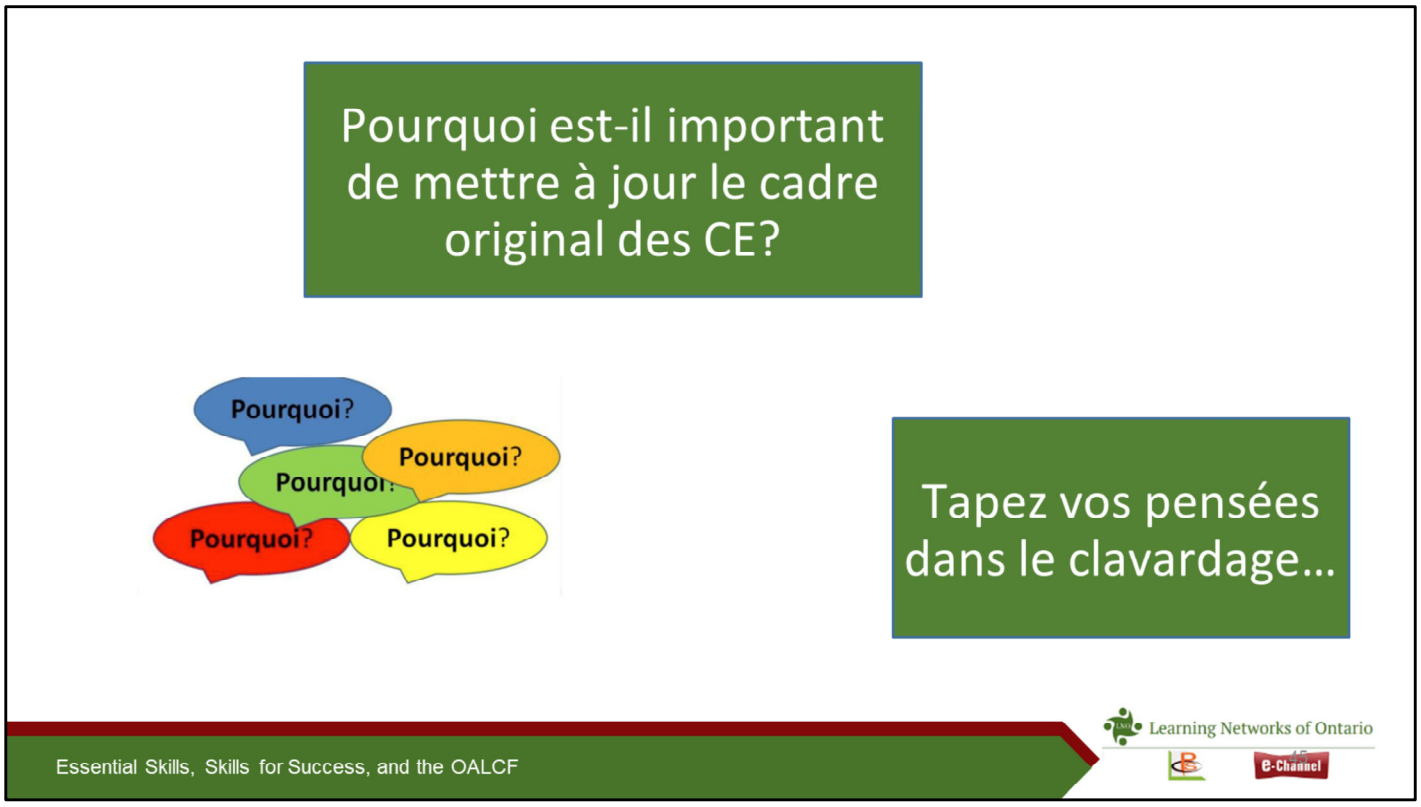
Les compétences doivent être transférables. Nous parlons tous beaucoup des compétences transférables, surtout ceux d'entre nous qui travaillent directement avec les demandeurs d'emploi. En tant qu'intervenant en AFB, nous pensons beaucoup au besoin de compétences enseignables et aux façons de les appliquer au contexte qui se rapporte à l'objectif de la personne apprenante. Les compétences doivent être évaluables, c'est-à-dire mesurables. Le quatrième critère : elles doivent être reconnues par la recherche canadienne et internationale pour leur influence sur les résultats.

Une grande partie du travail du gouvernement fédéral dans le domaine des compétences essentielles et maintenant dans celui des Compétences pour réussir a été consacrée à ce que la recherche soit appliquée et comprise à l'extérieur du Canada lorsqu'il s'agit de l'utilisation du cadre, que ce soit le nouveau ou l'ancien.

Il y a une question dans le clavardage demandant s'il y a un guide, similaire au guide du lecteur, pour le programme Compétences pour réussir. Je ne pense pas qu'il soit encore disponible. Je suppose qu'il pourrait être disponible à l'avenir. Je n'ai rien vu de précis sur le site Web, mais si quelqu'un l'a vu, faites-le-moi savoir.

Il y a une autre question demandant s'ils ont éliminé les niveaux. Non, les niveaux sont toujours là. D'autres informations sont en attente, donc il y a encore peu de

choses sur le site Web.



Prenons un moment pour réfléchir à ce qui a pu être l'impulsion ou la raison de ce changement. Pourquoi pensez-vous, en tant que formateur, consultant, etc., qu'il est important de mettre à jour un cadre vieux de 30 ans ?

- Il y a un commentaire dans le clavardage sur le fait que nous devons prendre en compte les compétences du 21e siècle. Absolument.
- Quelqu'un d'autre mentionne que le marché du travail et les attentes ont évolué. Tout à fait.
- Quelqu'un note que davantage d'études ont été réalisées sur la façon dont les gens apprennent et sur les compétences qui sont importantes, non seulement pour l'apprentissage des enfants, mais aussi pour l'apprentissage continu des adultes. Absolument.
- Quelqu'un mentionne l'évolution des temps et le besoin accru d'adaptabilité et de créativité dans le milieu de travail. Les employeurs recherchent davantage de compétences génériques.
- Les choses ont changé en 30 ans, il faut donc que cela change aussi. Nous devons offrir une formation et un soutien pertinents aux personnes de nos communautés.
- Quelqu'un note que les nouveaux titres de compétences sont beaucoup plus pertinents pour les personnes apprenantes qui ont besoin d'améliorer leurs compétences génériques.
- Nous devons nous adapter à l'évolution constante de l'apprentissage et du paysage numérique.
- L'accent est mis sur l'établissement de relations et sur la façon dont elles

constituent le fondement des compétences de vie. C'est un commentaire intéressant.

- Le nouvel environnement de travail, comme le travail à domicile. Le développement des Compétences pour réussir a commencé bien avant la COVID, mais c'est un point intéressant sur les nouvelles réalités et la façon dont cela nécessite des compétences différentes.

Je vous remercie d'avoir partagé des commentaires importants à ce sujet. Je pense que vous verrez beaucoup de vos commentaires repris dans le reste de la présentation d'aujourd'hui.

Le marché du travail en évolution…

Les travailleurs possédant de faibles compétences fondamentales sont à risque de perdre leur emploi et auront de la difficulté à réintégrer le marché du travail.

- Plus de 45 % des travailleurs possèdent des compétences en alphabétisation et numératie au niveau 2 ou moins sur une échelle de cinq points (OCDE PEICA).

Les progrès technologiques engendrent un besoin de posséder davantage de compétences fondamentales, sociales et affectives afin d'être en mesure de s'adapter et de s'épanouir.

- 67 % des employeurs recherchent les compétences génériques chez les nouveaux employés tandis que 52 % recherchent des habiletés techniques.

Les employeurs ont réduit de 40 % leurs investissements en matière de développement des compétences de leurs employés entre 1990 et 2010.

- On concentre davantage sur la formation des employés plus qualifiés
- Les travailleurs peu qualifiés qui ont un emploi pourraient profiter d'une mise à niveau ou de l'acquisition de compétences.

Essential Skills, Skills for Success, and the OALCF

Learning Networks of Ontario

De nombreux commentaires dans le clavardage ont fait référence au concept d'un marché du travail en évolution. Nous avons vu certains de ces points dans des présentations, des recherches et des articles. Nous travaillons tous les jours avec des personnes qui ont de faibles compétences de base et qui peuvent avoir de la difficulté à trouver et conserver un emploi. Nous avons vu les statistiques selon lesquelles plus de 45 % des travailleurs ont des compétences en littératie et en numératie de niveau 2 ou moins. Nous vivons cela tous les jours au quotidien au travail.

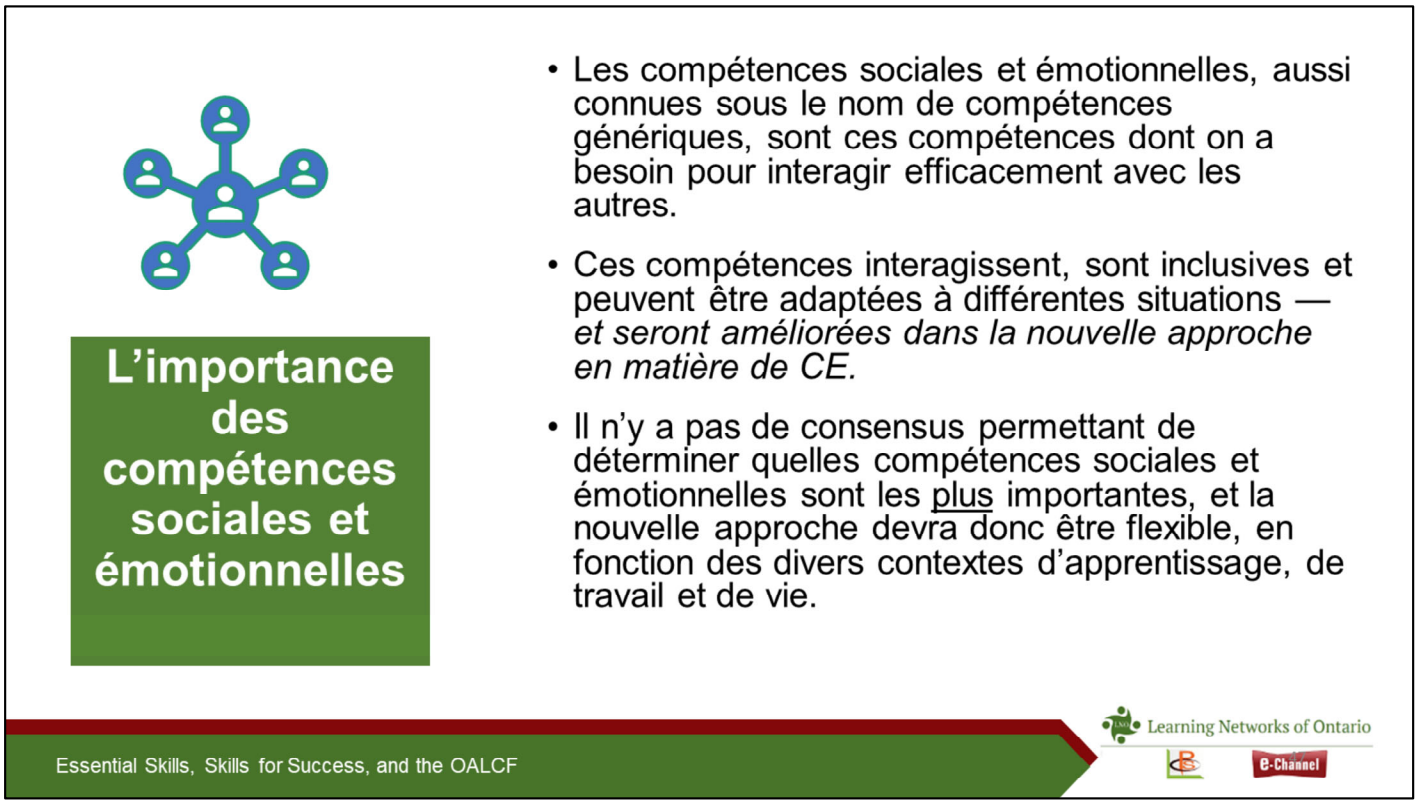
Le deuxième point est également lié à certains des commentaires, en ce sens que la technologie a évolué et que le milieu de travail a changé. La demande en matière de compétences numériques a changé. Il y a un commentaire supplémentaire selon lequel les gens attendent maintenant des choses différentes de leurs employés et de leurs employeurs.

Certains d'entre nous ont peut-être vu ou lu des statistiques liées au deuxième point concernant les nouvelles embauches. Nous en entendons également parler de manière anecdotique. Les employeurs veulent des personnes qui ont des compétences génériques. Ils veulent des personnes capables d'apprendre sur le tas, de communiquer et de collaborer. De nombreux employeurs indiquent que si vous leur donnez accès à de telles personnes, ils leur enseigneront les compétences techniques. Cela dit, il existe bien sûr de nombreux emplois qui requièrent des compétences techniques à l'entrée, mais 67 % est un chiffre important si l'on

considère l'importance accordée par l'employeur aux compétences génériques.

Le troisième point est un peu déprimant, mais c'est quelque chose que beaucoup d'entre nous ont vu. Les employeurs ont réduit leurs investissements dans les compétences de leurs employés au cours des 20 dernières années, de 1990 à 2010. Il serait intéressant de voir à quoi cela ressemble entre 2010 et 2020, car je pense que nous sommes conscients qu'il est difficile pour les employeurs de s'engager dans la formation.

Quelqu'un a demandé la source de ces statistiques. Elles proviennent du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles, bien que je n'aie pas leur source exacte, mais je suppose qu'elles proviennent de la recherche de Statistique Canada ou de la recherche sur le développement de la main-d'œuvre effectuée par le gouvernement fédéral.



Beaucoup d'entre vous l'ont mentionné il y a quelques minutes : on insiste sur les compétences non techniques ou les compétences sociales et émotionnelles, comme on les appelle maintenant dans ce cadre particulier. Elles sont de plus en plus importantes. Il est en effet important d'être capable d'adapter ses compétences sociales et émotionnelles à différentes situations. Par exemple, si vous interagissez avec un client ou avec vos pairs, si vous êtes en réunion, si vous faites une présentation dans la communauté, si vous êtes un vendeur de première ligne, tous ces rôles exigent différents types d'interactions et différents types de compétences sociales et émotionnelles.

Le troisième point est intéressant. Il n'y a pas de consensus au sujet de quelles compétences sociales et émotionnelles sont les plus importantes, de sorte que le cadre des Compétences pour réussir, selon le gouvernement fédéral, est flexible en fonction des divers contextes d'apprentissage, de travail et de vie.

L'impact des nouvelles compétences essentielles sur les travailleurs et le monde du travail en changement

- Aider les travailleurs à cibler les bonnes compétences pour tirer parti des occasions émergentes en fonction de stratégies axées sur la mise à niveau ou l'acquisition de nouvelles compétences.
- Appuyer l'inclusion de groupes de personnes vulnérables, leur permettant d'acquérir les compétences dont elles ont besoin pour s'adapter au marché du travail en changement.
- Accroitre l'accès aux métiers spécialisés pour les personnes qui font face à des obstacles liés à leurs compétences.
- Répondre au besoin accru pour les compétences numériques à l'aide d'une meilleure orientation en fonction de cet ensemble de compétences.
- Corriger les lacunes à long terme liées aux compétences fondamentales et répondre aux besoins pour de nouveaux outils et de l'appui visant à accroitre les compétences sociales et affectives.

Voici un peu plus d'informations sur l'impact du programme Compétences pour réussir sur les travailleurs sur le marché du travail. Je dirais que ces points sont comme une liste de souhaits du Bureau des Compétences pour réussir, illustrant les résultats et les implications du nouveau cadre qu'ils espèrent.

L'inclusion et les nouvelles compétences essentielles

- La nouvelle approche est axée sur un modèle adaptable et flexible qui sait reconnaitre la diversité chez les gens à l'aide d'une optique d'inclusion.
- Elle reconnait l'interaction entre l'accès aux occasions et les facteurs identitaires (p. ex. le sexe, la présence ou l'absence de handicap, l'âge, la race, la culture, la classe sociale, l'orientation sexuelle)
- Elle appuie les individus et les employeurs en orientant les travailleurs qui sont le plus souvent laissés pour compte (p. ex. les membres des peuples autochtones, les personnes ayant un handicap et les nouveaux arrivants).

Voici un autre aspect du programme Compétences pour réussir qui n'a pas vraiment été mentionné ou mis en évidence dans le cadre des Compétences essentielles : la tentative d'apprécier la diversité et l'inclusion. Comme le souligne le deuxième point, il s'agit ici de l'interaction entre l'accès aux occasions et les facteurs identitaires.

Le troisième point consiste à donner aux individus et aux employeurs les moyens d'appuyer certains des groupes d'employés ou de personnes apprenantes sous-représentés qui sont le plus souvent « laissés pour compte ». Il reste à voir si le nouveau cadre permettra d'atteindre ces objectifs, mais les voici.

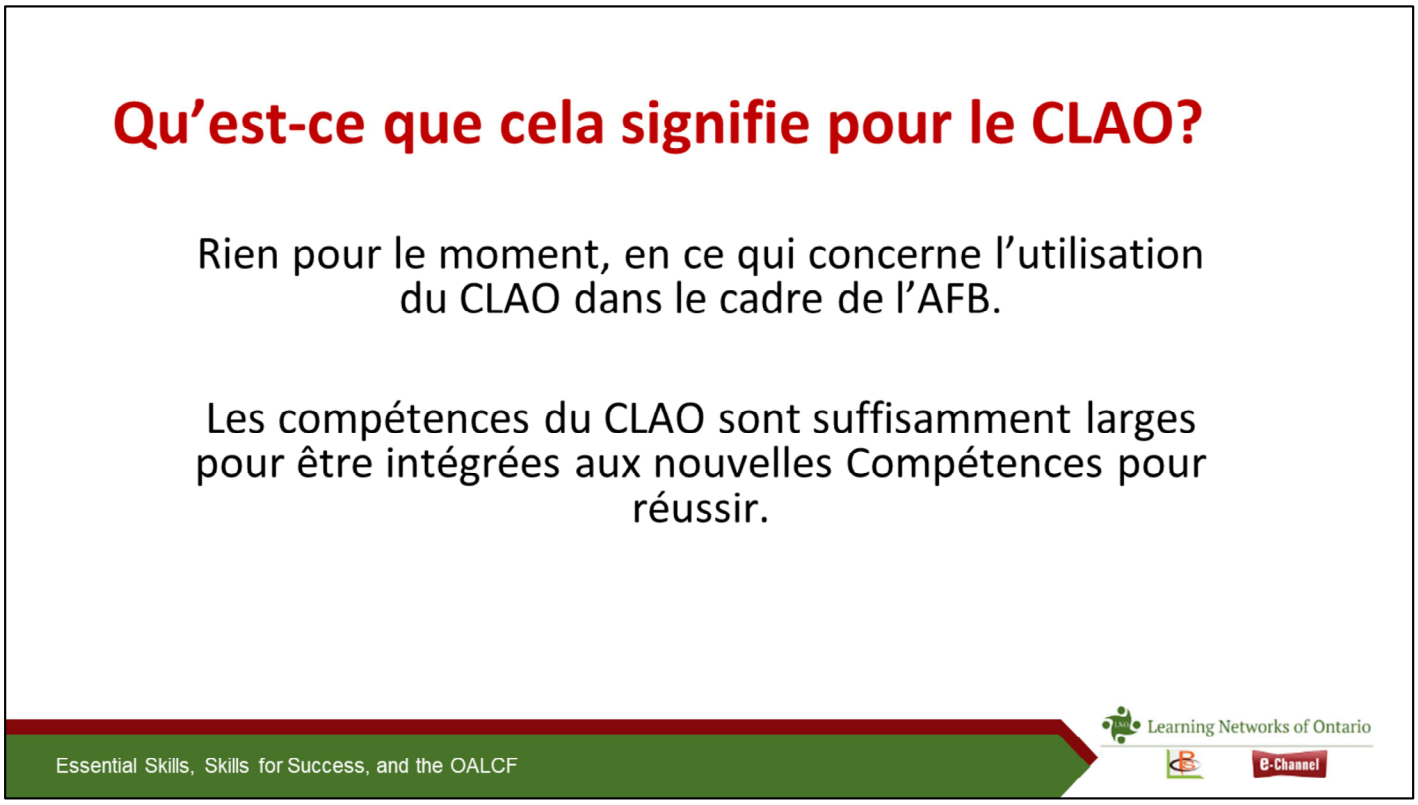
Un commentaire dans le clavardage indique que ce cadre est très favorable à une main-d'œuvre immigrée croissante ainsi qu'à une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée.

Synthèse des changements

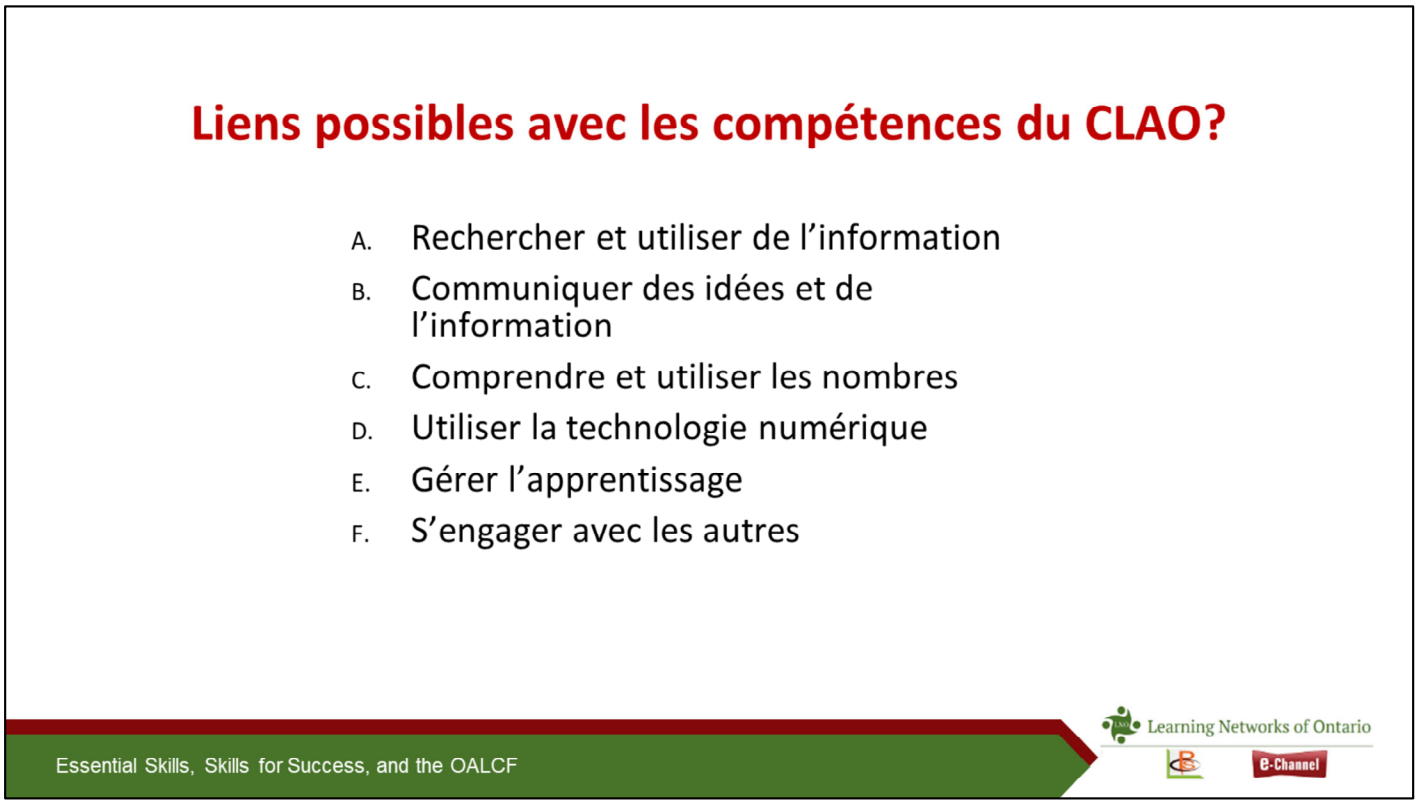
- Des compétences génériques telles que la créativité, la collaboration et l'adaptabilité ont été ajoutées.
- La compétence liées à l'utilisation de documents est supprimée… les éléments la composant ont été déplacés vers la lecture, la rédaction, le calcul et les compétences numériques.
- Les compétences ont été reclassées de la façon suivante :
  - L'informatique devient des compétences numériques
  - Le travail d'équipe devient la collaboration
  - La communication orale devient la communication
  - La capacité de raisonnement devient la résolution de problèmes
- Une plus grande attention a été accordée aux compétences génériques, sociales et émotionnelles et à l'utilisation de la technologie.

Voici une synthèse des changements du cadre des Compétences essentielles au programme Compétences pour réussir. Les compétences génériques ont été mises à jour et renommées. L'utilisation de documents n'est plus une compétence distincte, et les éléments liés à l'utilisation de documents sont déplacés vers la lecture, la rédaction, le calcul et les compétences numériques. On a renommé les compétences comme je l'ai vous démontré à l'aide de la liste comparative. On met l'accent sur les compétences sociales et émotionnelles ainsi que la technologie.

Il y a un commentaire dans le clavardage qui souligne que le changement est la norme — cela correspond bien au graphique de la diapositive, « apprends à changer, change pour apprendre ».

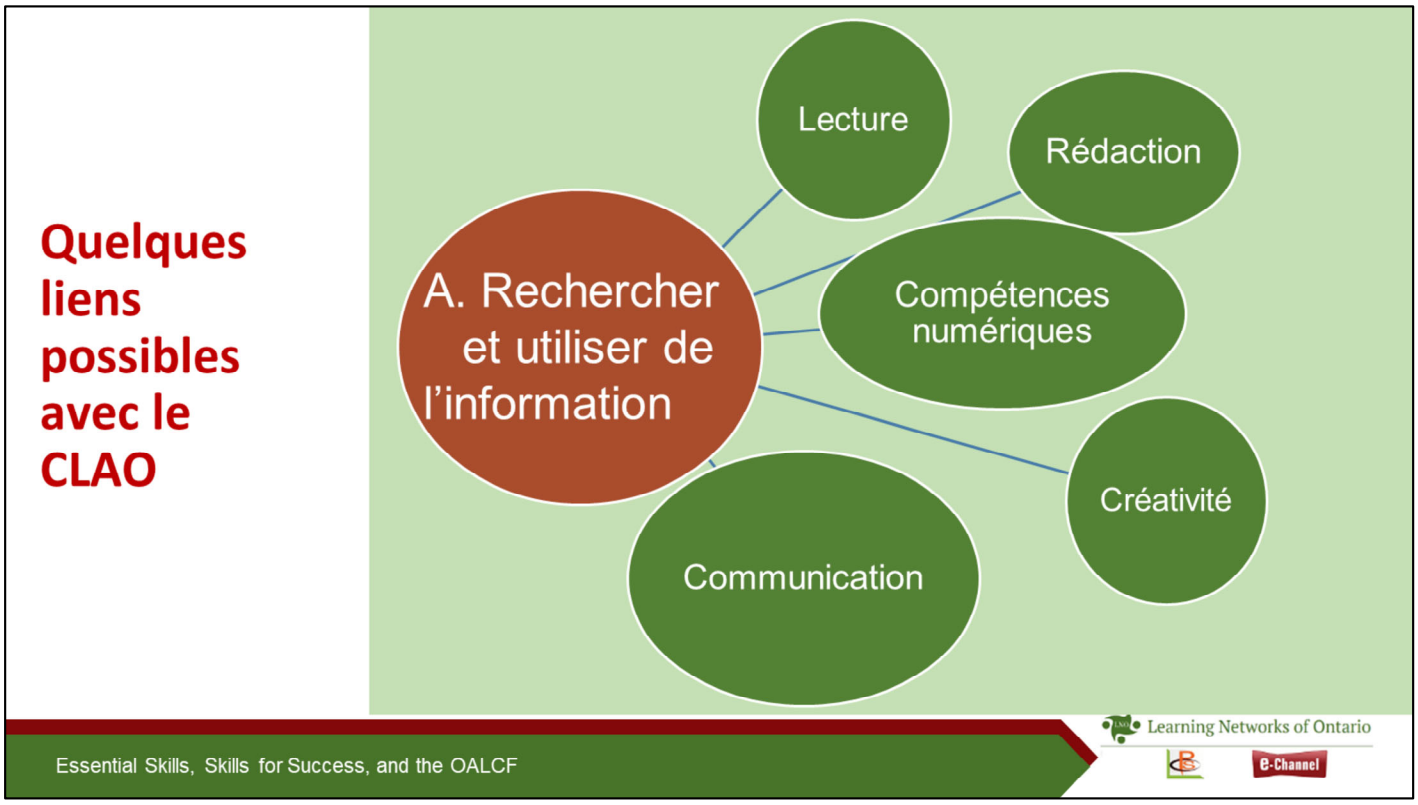


Revenons un peu au CLAO et à la façon dont le nouveau cadre peut changer les choses pour le CLAO. En fait, rien ne change pour le moment. Le CLAO est toujours le même que lorsqu’il a été développé et publié il y a dix ans. Robyn a mentionné toute la latitude qu’offrent les compétences dans le CLAO, et comme nous le savons tous, il y en a beaucoup. Ainsi, qu’il s’agisse des anciennes compétences essentielles ou des nouvelles Compétences pour la réussite, le CLAO est en mesure de s’intégrer aux deux.



Passons les dernières minutes à rapporter les choses au CLAO pour examiner quelques liens que nous pourrions être en mesure d'articuler aujourd'hui.

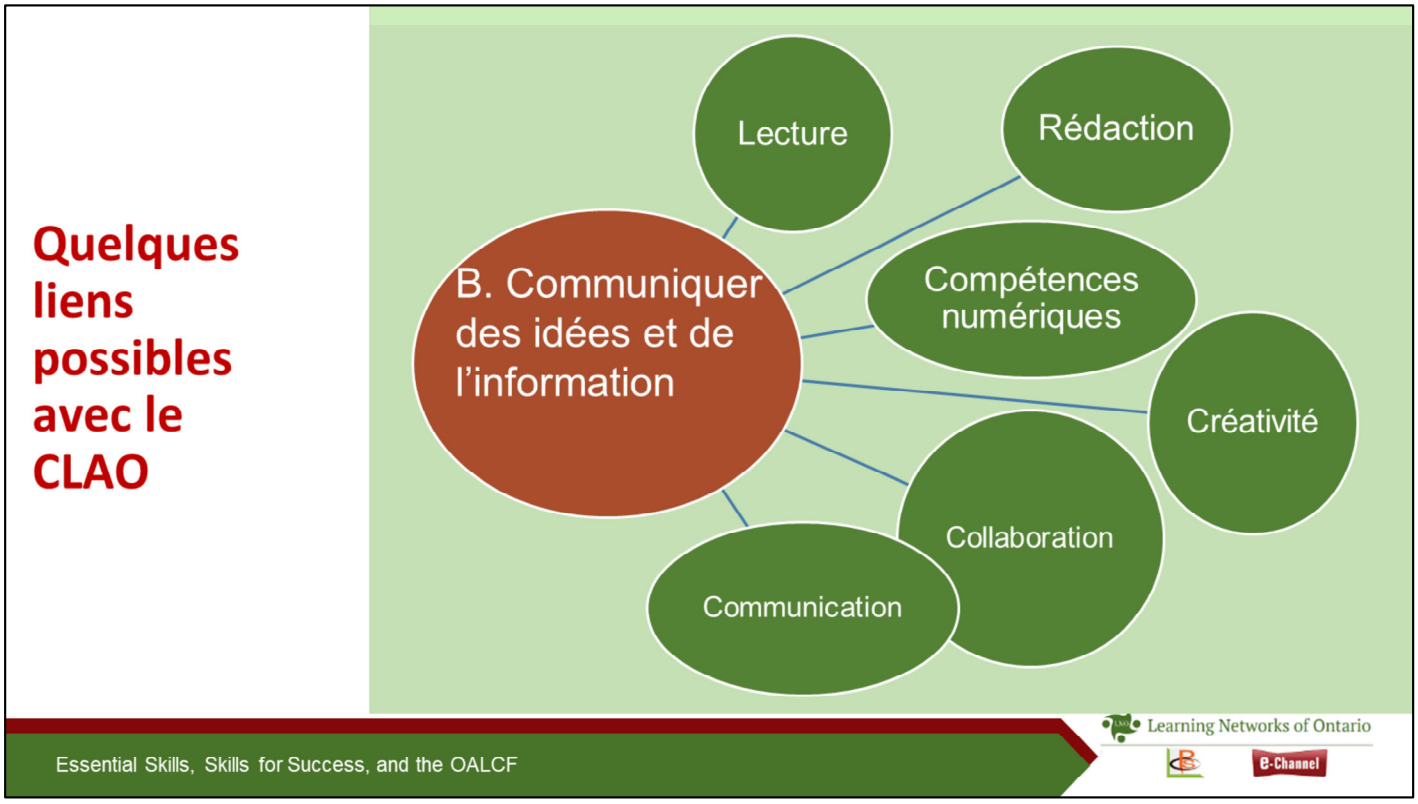
Un commentaire dans le clavardage note que les compétences sociales et émotionnelles ont également été appelées compétences relationnelles. J'aime beaucoup le terme « relationnel » parce qu'il indique plus clairement la communication avec les autres.



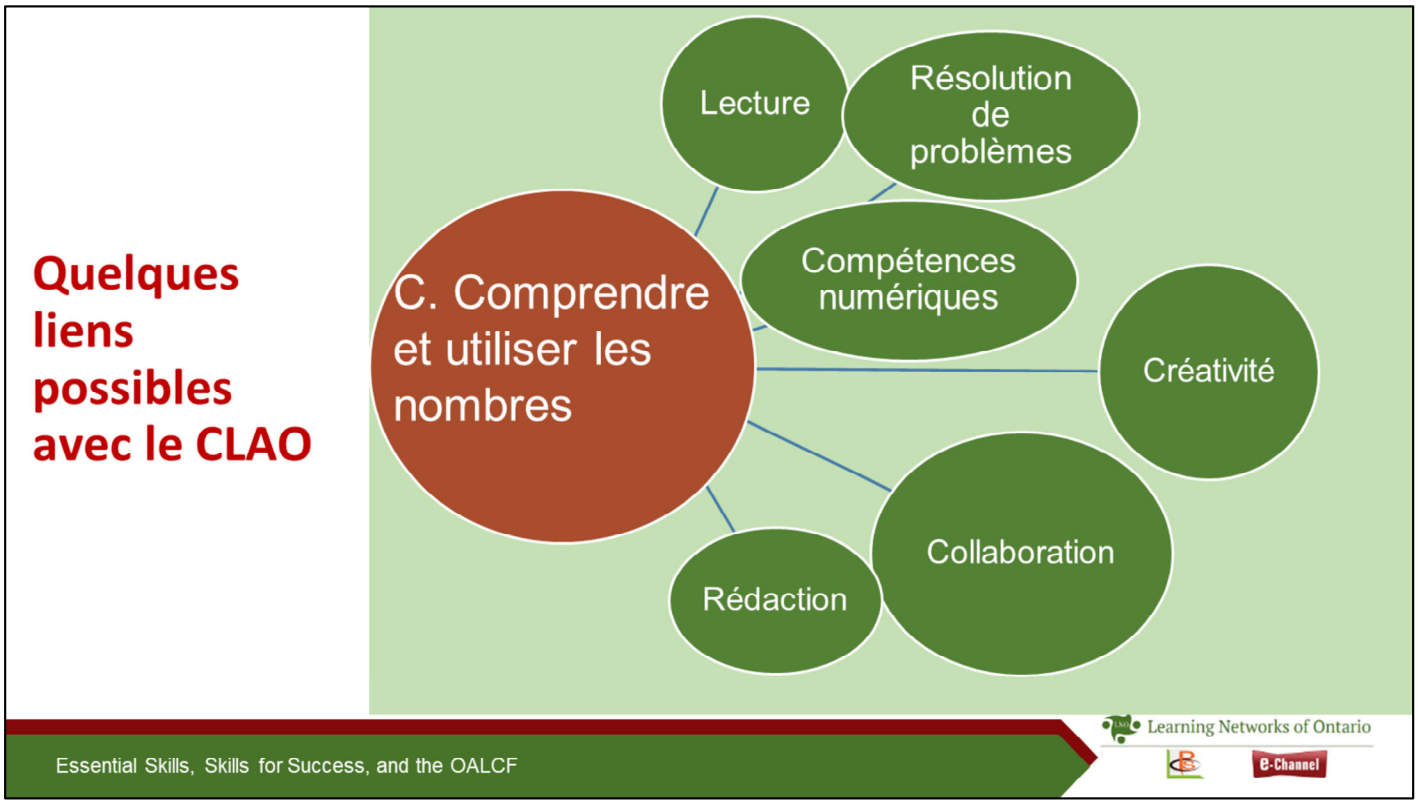
Nous pourrions prendre n'importe laquelle des six compétences du CLAO et créer ces bulles afin de voir comment les Compétences pour réussir pourraient s'y intégrer. Les quelques diapositives suivantes font cela.

Nous n'allons pas passer beaucoup de temps à parler de chacune d'entre elles individuellement, mais l'objectif des prochaines diapositives est d'aider à établir ce lien entre les compétences très larges du CLAO et les domaines dans lesquels certaines des Compétences pour réussir peuvent s'intégrer ou se rapporter au CLAO. Nous aurions également pu faire cela avec les anciennes compétences essentielles. Dans les diapositives suivantes, il n'y a aucune corrélation entre la taille de ces bulles et leur importance.

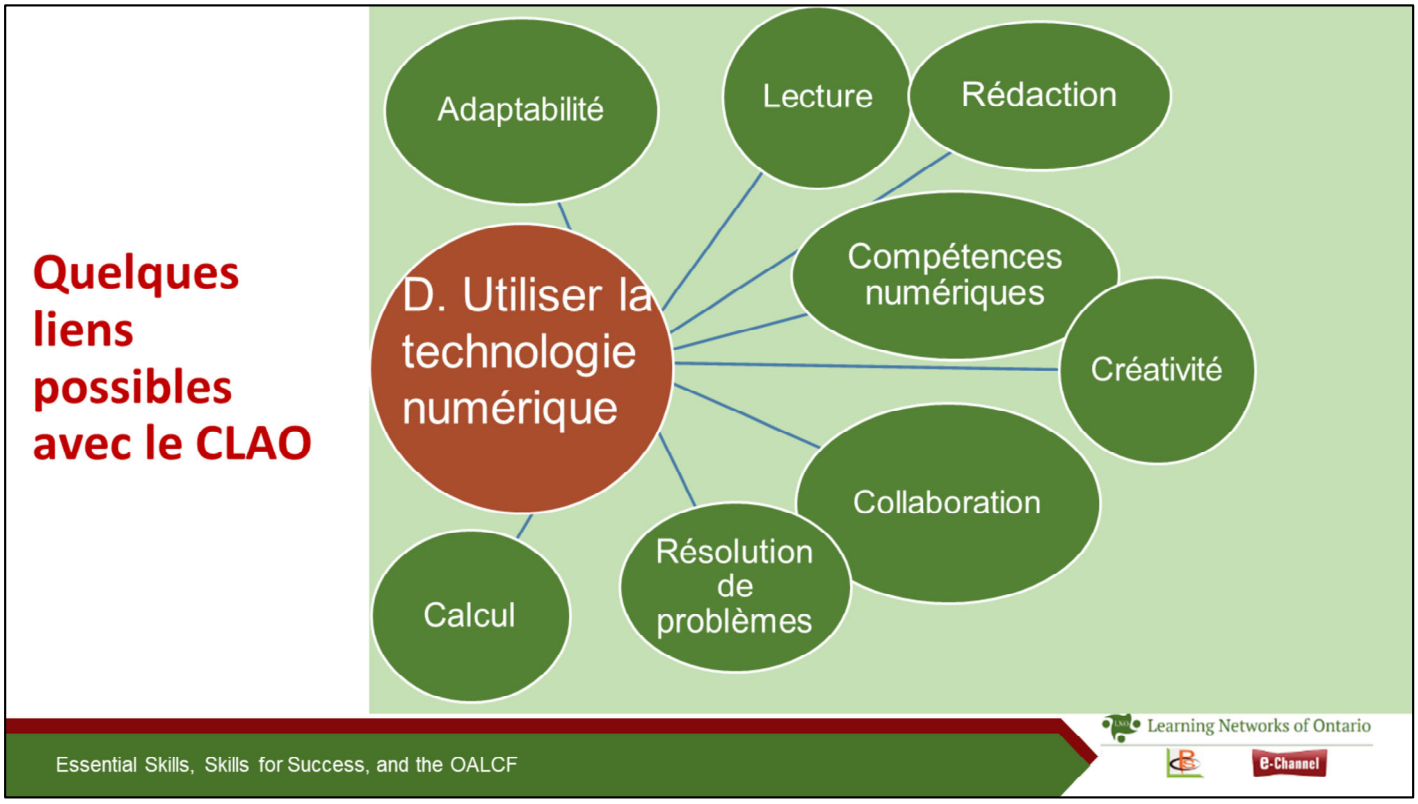
Dans « trouver et utiliser des informations », nous serions probablement tous d'accord pour dire qu'il s'agit ici de certaines des Compétences pour réussir qui pourraient être intégrées à cette compétence.



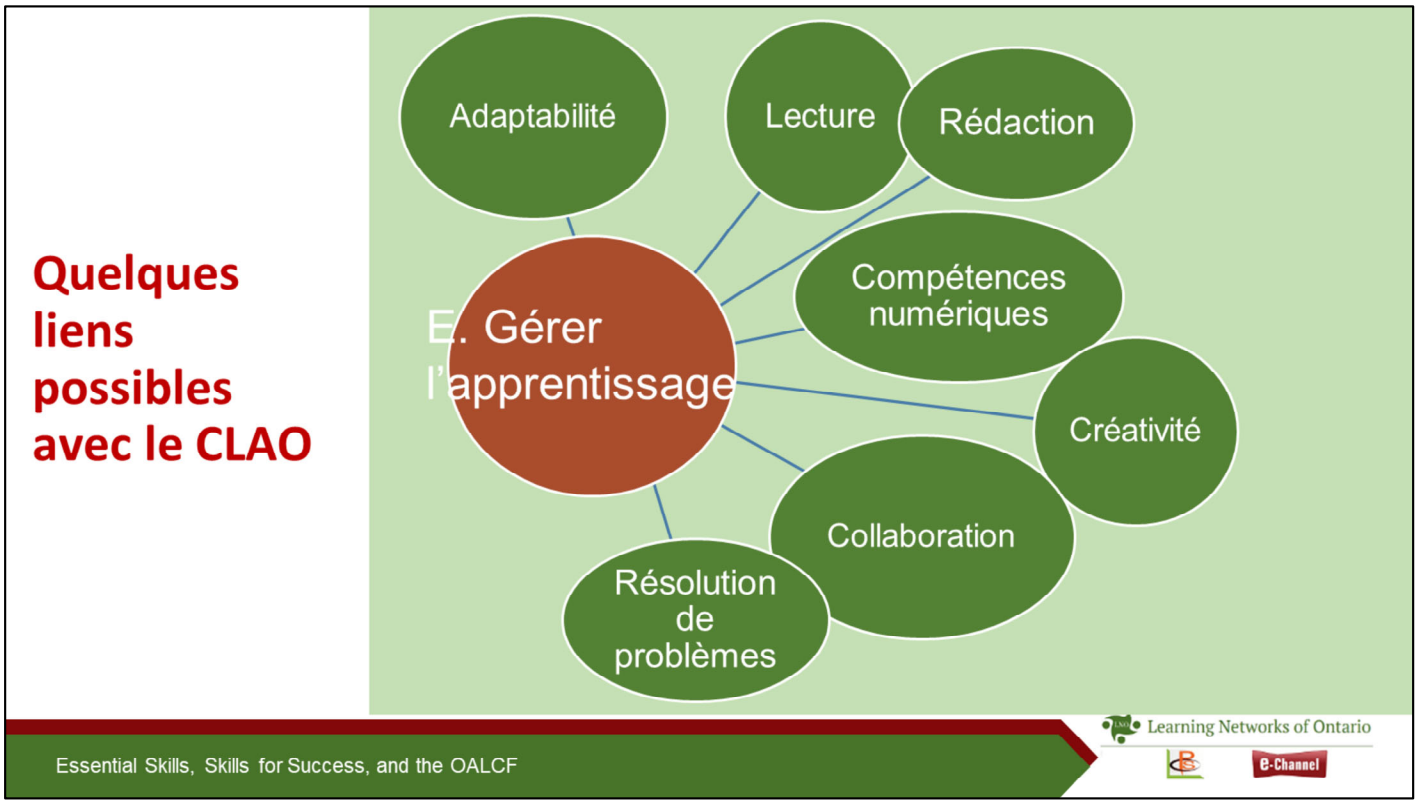
La compétence B est « communiquer des idées et des informations ». J'ai mis « collaboration » ici. On pourrait aussi l'utiliser dans « rechercher et utiliser des informations ». Les compétences numériques sont liées à la créativité, et bien sûr, à la lecture et à la rédaction parce qu'elles sont fondamentales.



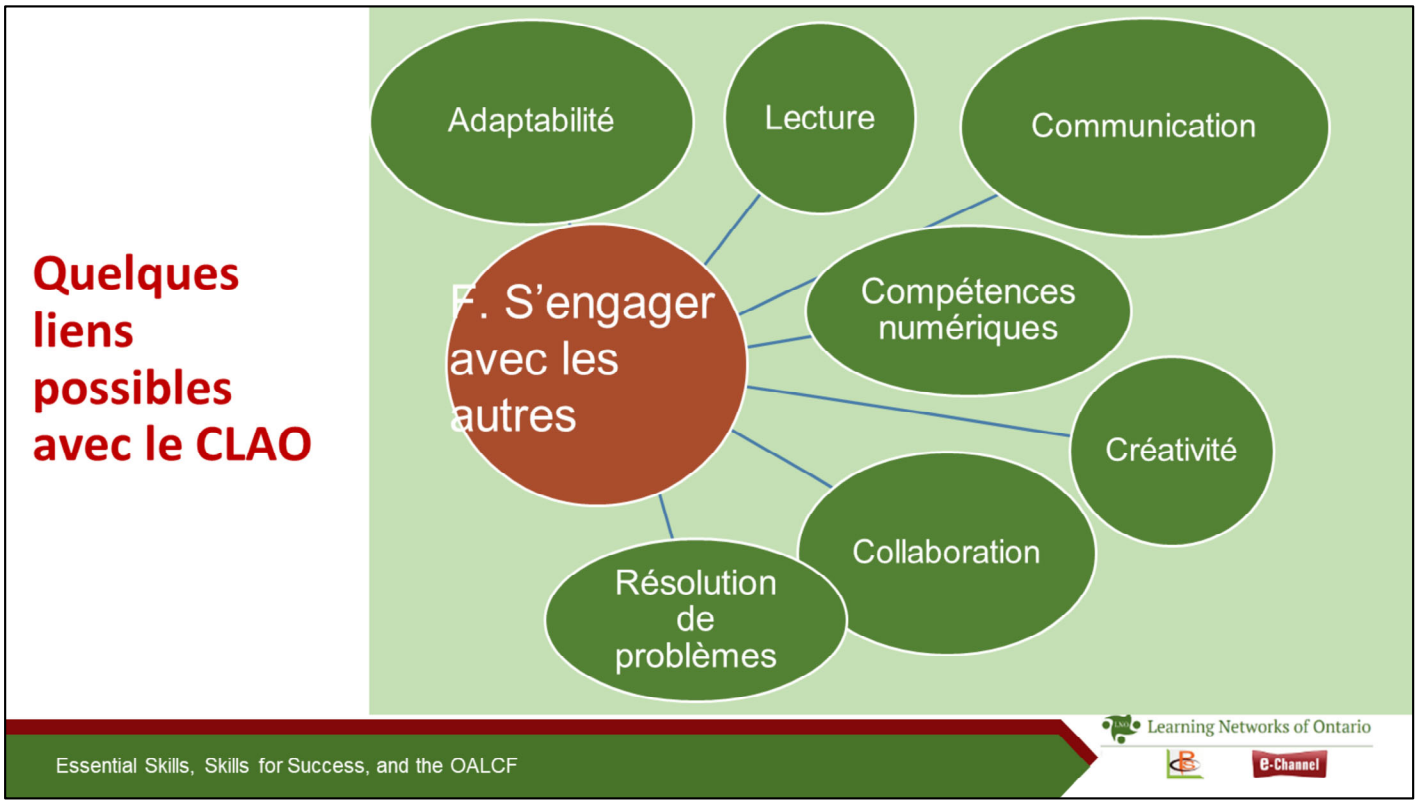
« Comprendre et utiliser les nombres » : j'ai inclus la résolution de problèmes ici, mais cela pourrait certainement se rapporter à de nombreuses compétences.



« Utiliser la technologie numérique » : j'ai inclus huit compétences ici, mais une neuvième s'appliquerait probablement aussi, car, comme nous le savons tous, les compétences numériques sont en lien avec tellement de compétences.



« Gérer l'apprentissage » : ce sont les bulles que j'ai jointes pour cette compétence. Je n'ai pas inclus la communication, mais elle est presque implicite pour chacune d'entre elles.



« S'engager avec les autres » : il est certain que l'on a besoin d'une certaine adaptabilité lorsque l'on s'engage avec les autres. Nous en avons parlé dans différents contextes, dans le milieu de travail, durant l'apprentissage et dans les relations avec les autres.

Sommaire

Le cadre original des compétences essentielles élaboré par le gouvernement fédéral dans les années 1990 est en train d'être modifié. Il a été remplacé par le nouveau cadre des Compétences pour réussir.

Le CLAO se concentre sur la façon dont les personnes apprenantes utilisent les compétences à l'extérieur des programmes d'alphabétisation; il est suffisamment large pour intégrer les «Compétences pour réussir» redéfinies.

Rien ne change à ce stade dans l'utilisation du CLAO en ce qui a trait à l'organisation d'une la grande variété de contenu et de programmes d'études offerts par les programmes en AFB à travers la province.

Essential Skills, Skills for Success, and the OALCF

Learning Networks of Ontario

Nous sommes presque à la fin de la présentation, donc tentons de résumer comment la première portion de la présentation de Robyn s'imbrique à la seconde section. Le Cadre original des compétences essentielles a été développé dans les années 90, il y a 30 ans. Le gouvernement fédéral a décidé de le modifier. Il a été remplacé par le programme Compétences pour réussir.

Nous avons parlé de la relation entre le CLAO, le Cadre des compétences essentielles et le projet de recherche sur les compétences essentielles, ainsi que de certaines des méthodologies qui y sont associées.

Dans sa présentation, Robyn s'est concentrée sur la façon dont les compétences essentielles sont utilisées à l'extérieur des programmes d'alphabétisation, au travail, pour l'apprentissage et dans la vie, par opposition à l'orientation plus axée sur l'emploi et le milieu de travail des compétences essentielles.

Comme je l'ai noté il y a quelques minutes, rien ne change avec le CLAO. Il s'agit d'un cadre général, et nous pouvons y intégrer les Compétences pour réussir. Cela m'amène au dernier point de la diapositive : il n'y a pas de curriculum prescrit que nous devons offrir en tant que fournisseurs de services.

Nous avons toutes sortes de programmes et de contenus différents. Nous devons avoir accès à une variété de ressources pour répondre aux besoins d'un large éventail de personnes apprenantes en AFB. Le CLAO est un large cadre

d’évaluation et de rendement. Tout curriculum peut correspondre au CLAO, jusqu’à un certain degré, mais à l’heure actuelle, rien ne change pour le CLAO. Son objectif est toujours le même.

Questions?

Merci d'avoir participé au webinaire d'aujourd'hui!

Veuillez compléter l'évaluation en utilisant le lien dans le clavardage.

Il y a une question sur le changement de la CCE pour s'aligner sur les Compétences pour réussir. Oui, mais ce n'est pas encore fait ou du moins, rien n'a encore été encore publié dans un format auquel nous pouvons accéder facilement.

Merci pour vos commentaires positifs dans le clavardage.

Heather Robinet : Merci, Barb. Merci à tous d'avoir participé au webinaire d'aujourd'hui, et en particulier à Barb et Robyn pour leur excellent historique des compétences essentielles et du CLAO. Merci de nous avoir expliqué quelle sera la direction à prendre prochainement et comment ces trois éléments peuvent être liés. Merci également à nos interprètes d'aujourd'hui pour leur excellent travail. Nous apprécions vos efforts.

Les incontournables…

- Pour évaluer le webinaire : https://surveys.oalcf-echannel-repository.ca/s3/Pop-UP-PD-21-22-Web-2-DSQ-Report-64

- Pour vous inscrire aux prochains webinaires : https://learningnetworks.ca/resources-publications/popuppd/

- Ressources en lien avec le webinaire :
  - En anglais : https://e-channel.ca/practitioners/pop-pd-resource
  - En français : https://apprentissageenligne.ca/formateurs/programme-afb-ressources-de-la-communaute-de-pratique-en-ligne

Remerciements et reconnaissance

- Membres du comité Pop Up PD pour les éducateurs en AF
- Contact Nord pour son soutien technique.
- *Deaf Literacy Now* pour l'interprétation en ASL.
- La COFA pour la traduction du webinaire pour les agences francophones.
- Adult Education Association (ABEA), le Comité du secteur collégial (CSC), Literacy Link Niagara (LLN), Literacy Link South Central (LLSC), Literacy Northwest (LNW), QUILL Learning Network, Tri-County Literacy Network (TCLN).

Merci également aux membres du comité Pop Up PD et à ceux qui aident en coulisse à répondre aux questions pendant le déroulement du webinaire. Merci à la COFA pour la traduction du webinaire.

Merci d'avoir participé. J'espère que cette session a été utile aujourd'hui.