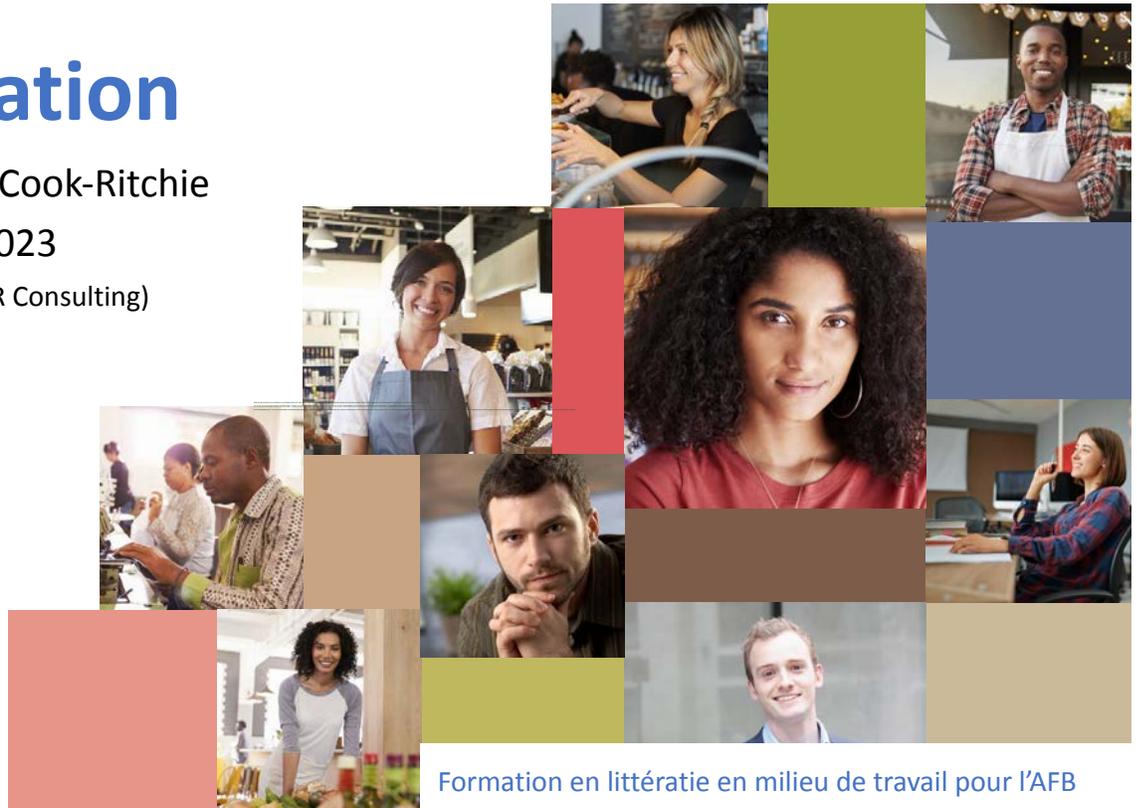


Formation

Par : Robyn Cook-Ritchie

10 janvier 2023

Consultante (RCR Consulting)

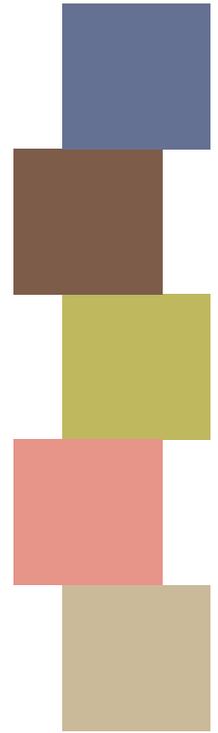


Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Bonjour et bienvenue au troisième webinaire de notre série sur la littératie en milieu de travail. Le premier webinaire portait sur le marketing, le deuxième sur l'analyse des besoins organisationnels et l'analyse des besoins individuels des employés et employées, qui fait souvent partie de l'analyse des besoins organisationnels. Et aujourd'hui, nous allons parler des éléments à prendre en compte lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de la formation en milieu de travail.

Je m'appelle Robyn Cook-Ritchie et c'est moi qui présenterai ce webinaire aujourd'hui.

J'aimerais revenir sur certains points avant de commencer. Tout d'abord, si vous ne souhaitez pas prendre la parole, merci de bien vouloir couper votre micro afin de limiter les bruits de fond. De même, si vous êtes dans l'incapacité d'utiliser votre micro, peu importe la raison, ou que vous êtes trop timide pour prendre la parole, veuillez utiliser la fonction clavardage pour vous exprimer et donner votre avis. Vous pourrez poser des questions à la fin du webinaire, mais si vous avez besoin d'une réponse avant, n'hésitez pas à lever la main ou à écrire votre question dans l'espace de clavardage. Nous nous ferons un plaisir d'y répondre.



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

- Je tiens d'abord à reconnaître les peuples autochtones de tous les territoires sur lesquels nous nous trouvons aujourd'hui. Même si nous nous rencontrons sur une plateforme virtuelle, je souhaite prendre un moment pour souligner l'importance du territoire, que nous considérons tous comme notre patrie.
- Ce faisant, nous réaffirmons notre engagement et notre responsabilité envers l'amélioration des relations entre les nations et l'accroissement de notre propre compréhension des peuples autochtones locaux et de leur culture. D'un océan à l'autre, nous reconnaissons les territoires ancestraux et non cédés de tous les Inuits, Métis et Premières Nations qui considèrent ce pays comme leur patrie.

Aperçu

- Les avantages de la formation en milieu de travail
- Éléments à prendre en compte lors de la mise en œuvre d'une formation en milieu de travail



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Aujourd'hui, nous allons parler des avantages de la formation en milieu de travail. L'accent sera mis sur les éléments à prendre en compte lors de la mise en place d'une formation en milieu de travail.



This photo by Unknown author is licensed under CC BY-SA-NC

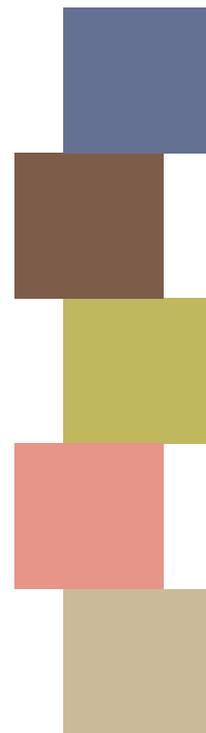
Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Nous allons procéder à un petit exercice pour briser la glace et nous assurer que vous savez comment utiliser l'espace de clavardage et les commentaires.

1. Utilisez l'espace de clavardage pour me dire ce que vous attendez de la séance d'aujourd'hui.
2. Utilisez les réactions et mettez un pouce en l'air si vous avez assisté aux deux premières séances de cette série de webinaires.
3. Mettez un à dans les réactions si vous ou votre organisme avez déjà participé à la mise en œuvre d'un programme de littératie en milieu de travail.

Au fur et à mesure de la séance, n'hésitez pas à poser vos questions dans l'espace de clavardage ou à lever la main. Je ferai de mon mieux pour y répondre.

Liens avec les autres modules de formation en milieu de travail



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Comme je l'ai indiqué précédemment, les deux premiers webinaires portaient sur le marketing et à l'analyse des besoins. Aujourd'hui, nous parlerons de la formation ou du fait de dispenser une formation en milieu professionnel. Le dernier webinaire quant à lui portera sur l'évaluation. Bien que nous présentions ces sujets séparément, ils sont en réalité souvent étroitement liés les uns aux autres. Vous constaterez peut-être qu'il existe des occasions en matière de marketing qui vont au-delà de vos discussions initiales et de l'ABO avec un employeur. La relation entre un fournisseur de services AFB et un employeur est une occasion d'apprentissage permanent. Au fur et à mesure qu'un employeur en apprend davantage sur les programmes AFB et si l'employeur en retire une expérience positive (ce que nous espérons), vous constaterez peut-être que vous êtes en mesure de faire du marketing de manière continue à mesure que des besoins nouveaux ou additionnels sont découverts ou que du personnel est embauché.

Il existe également un lien étroit entre le module d'aujourd'hui sur la formation et le module final sur l'évaluation. Il est impossible de mettre en œuvre une formation si on ne sait pas ce que l'on veut que les personnes qui y participent en retirent. Et vous ne saurez pas si elles ont obtenu ce que vous vouliez qu'elles obtiennent si vous ne pensez pas à la manière dont vous allez l'évaluer.



Les avantages de la formation en milieu de travail

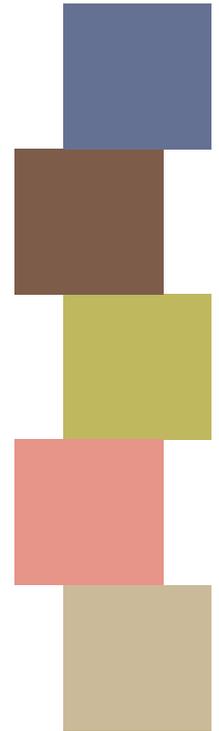


Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Bien que ce ne soit pas nécessairement un processus facile, la formation en milieu de travail peut être bénéfique non seulement pour les employés et employées, mais aussi pour l'employeur et d'autres intervenants et intervenantes, comme les syndicats. De nombreux avantages se recoupent, mais le fait de pouvoir les présenter à la fois à l'employeur et aux employés et employées peut constituer un excellent outil marketing.

Selon vous, quels sont les avantages de la formation en milieu de travail? Levez la main et ouvrez votre micro. Vous pouvez également ajouter vos idées dans l'espace de clavardage. Je vous laisse une minute pour réfléchir et répondre à la question...

Employeur

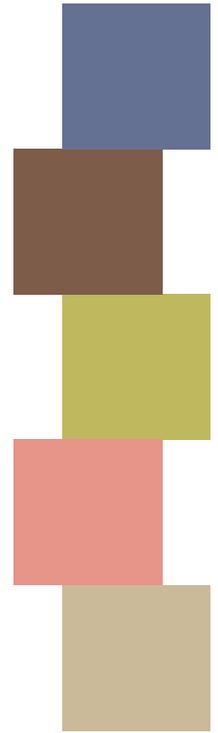


Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

La formation en milieu de travail présente de nombreux avantages pour les employeurs :

1. Amélioration de la productivité : En offrant une formation aux employés et employées, les employeurs leur permettent de devenir plus efficaces dans leur travail, ce qui peut entraîner une hausse de la productivité et de la rentabilité.
2. Amélioration des compétences et des connaissances : La formation peut aider les employés et employées à se tenir au courant des nouvelles technologies, des meilleures pratiques du secteur et des changements de réglementation. Cela peut s'avérer particulièrement important dans les secteurs qui évoluent rapidement.
3. Amélioration de la sécurité : La formation peut permettre de réduire le nombre d'erreurs et ainsi améliorer la sécurité en milieu de travail.
4. Taux de rétention plus élevé : Les employés et employées qui ont le sentiment d'apprendre et de progresser sont plus susceptibles de rester dans l'entreprise à long terme. Cela peut contribuer à réduire le coût du roulement du personnel.
5. Une plus grande satisfaction des employés et employées : La formation peut aider les employés et employées à se sentir plus valorisés et plus épanouis dans leur travail, ce qui peut entraîner des niveaux plus élevés de satisfaction et d'implication de la part des employés et employées. Elle peut également contribuer à améliorer la communication au travail.
6. Meilleure réputation de l'entreprise : Les entreprises qui ont la réputation d'investir dans la formation et le l'amélioration des compétences de leurs employés et employées sont souvent considérées comme des milieux de travail plus attrayants, ce qui peut contribuer à améliorer la réputation de l'entreprise et à attirer plus facilement les meilleurs talents.

Syndicat

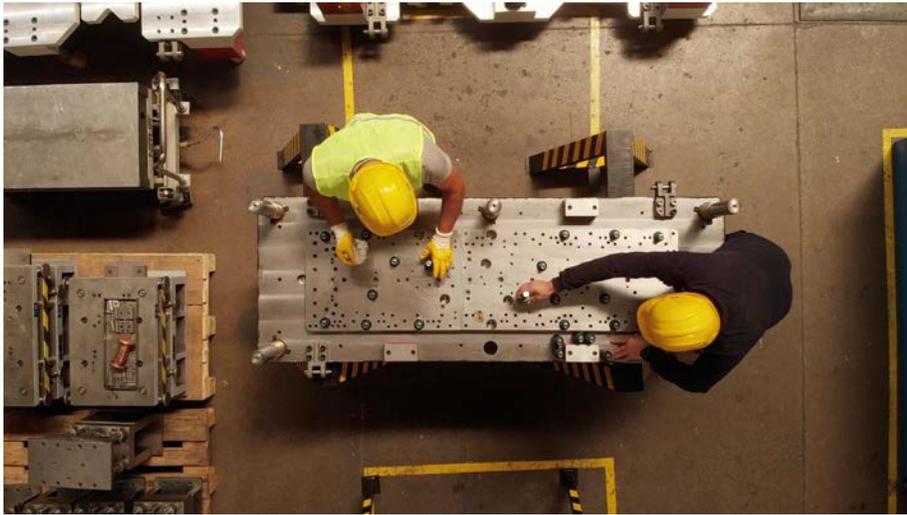


Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

La formation en milieu de travail présente de nombreux avantages pour le syndicat :

1. Amélioration de la sécurité : La formation peut aider les membres du syndicat à acquérir de nouvelles compétences qui les rendent plus utiles à leur employeur, ce qui peut contribuer à améliorer la sécurité au travail.
2. Salaires plus élevés : Les employés et employées qui ont reçu une formation sont souvent plus efficaces, ce qui peut se traduire par une augmentation des revenus et des salaires.
3. Amélioration des conditions de travail : La formation peut aider les employés et employées à comprendre leurs droits et responsabilités en vertu du droit du travail, ce qui peut entraîner une amélioration des conditions de travail et un meilleur environnement de travail. Elle peut permettre aux employés et employées de mieux s'exprimer sur les questions relatives au milieu de travail. Cela peut avoir un impact positif sur la sécurité et la culture du milieu de travail.
4. Plus grand pouvoir de négociation : Les syndicats représentant les personnes ayant suivi la formation peuvent avoir un plus grand pouvoir de négociation avec les employeurs sur les questions relatives aux salaires, aux avantages sociaux et aux conditions de travail. La formation peut également aider les employés et employées membres du syndicat à mieux comprendre la convention collective.
5. Amélioration du développement professionnel : La formation peut aider les membres du syndicat à faire progresser leur carrière et à améliorer leur développement professionnel, ce qui peut entraîner une plus grande satisfaction au travail et un plus grand épanouissement personnel.

Employés et employées



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

La formation en milieu de travail présente de nombreux avantages pour les employés et employées :

1. Amélioration des performances professionnelles : La formation peut aider les employés et employées à devenir plus efficaces au travail, ce qui peut entraîner une amélioration des performances professionnelles et une augmentation de la productivité.
2. Salaires plus élevés : Les employés et employées ayant suivi une formation peuvent être plus utiles à leur employeur, ce qui peut se traduire par des salaires et des revenus plus élevés.
3. Plus grande satisfaction au travail : La formation peut aider les employés et employées à se sentir plus qualifiés et plus confiants dans leurs tâches, ce qui peut conduire à une plus grande satisfaction au travail et à une expérience professionnelle plus positive.
4. Amélioration de la qualité du travail : La formation peut aider les employés et employées à apprendre de nouvelles compétences et méthodes susceptibles d'améliorer la qualité de leur travail et des produits ou services qu'ils produisent.
5. Amélioration de l'évolution de carrière : La formation peut aider les employés et employées à acquérir de nouvelles compétences et connaissances qui peuvent les rendre plus compétitifs sur le marché du travail et leur ouvrir de nouvelles perspectives de carrière.

La formation en milieu de travail peut renforcer l'estime de soi des employés et employées, ce qui peut les amener à demander des promotions ou des mutations qu'ils n'avaient pas envisagées auparavant. Elle peut leur permettre d'accéder à des formations qui n'auraient pas été disponibles autrement. Elle peut également les aider à acquérir la confiance nécessaire pour poursuivre des objectifs en dehors de leur milieu de travail, dans leur vie personnelle et au sein de la communauté.



Communauté de pratique

- Quels sont les avantages pour l'agence AFB de participer à une formation en littératie en milieu de travail?
- Quels sont les autres avantages pour l'employeur et les employés et employées?



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Comme vous le savez, nous avons prévu des séances de suivi ou une communauté de pratique pour chacun des webinaires de cette série.

Il existe de nombreuses définitions différentes de ce qu'est une communauté de pratique, mais en voici une générale :

Une communauté de pratique est un groupe de personnes qui « partagent une préoccupation ou une passion pour quelque chose qu'elles font et qui apprennent à se perfectionner au fur et à mesure de leurs interactions courantes ». Le concept a été proposé pour la première fois par l'anthropologue cognitif Jean Lave et le théoricien de l'éducation Etienne Wenger dans leur ouvrage de 1991.

Remarque : Le concept n'est pas nouveau, et il n'est même pas nouveau non plus dans le domaine de la littératie. Les communautés de pratique sont utilisées dans les projets actuels de Compétences pour réussir menés en Ontario et continueront d'être utilisées lors de la prochaine étape, lorsque les organismes de prestation de services participeront à la mise en œuvre des projets pilotes.

L'idée est de vous donner une chance de penser à ce dont nous avons parlé, d'y réfléchir et de vous retrouver par la suite pour en discuter et partager nos idées. Nous avons formulé des questions pour orienter la discussion qui aura lieu le 24 janvier. Nous n'allons donc pas y répondre aujourd'hui, mais nous en parlerons lors de la communauté de pratique.



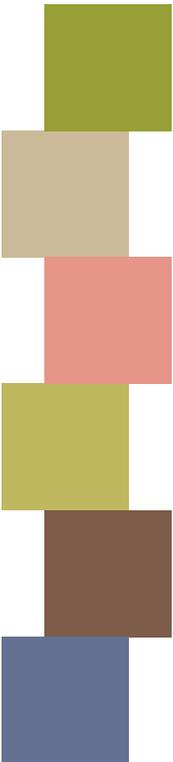
Éléments à prendre en compte lors de la mise en œuvre d'une formation en milieu de travail



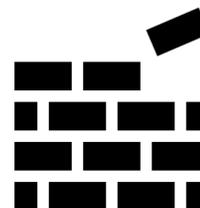
Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

La majeure partie de cette séance se concentrera sur les éléments à prendre en compte lors de la mise en œuvre d'une formation en milieu de travail.

Cette formation arrive au bon moment, car de nombreux organismes sont probablement en train de se demander s'ils doivent ou non faire une demande de projet pilote pour Compétences pour réussir dans le cadre du processus de planification des activités. Même si les projets pilotes lancés par les organismes ne se déroulent pas nécessairement en milieu de travail, ils ont pour but d'aider les personnes qui ont un objectif d'emploi. Les informations que nous allons partager aujourd'hui se prêtent tout à fait à la mise au point d'une formation que vous dispenserez dans le cadre d'un projet pilote.



Utilisez les informations de l'analyse des besoins organisationnels (ABO) pour identifier les résultats de la formation.



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Il est essentiel d'identifier les résultats de l'apprentissage pour développer la formation.

Dans le dernier webinaire, nous avons mis l'accent sur l'analyse des besoins organisationnels. Au cours de ce processus, vous devez vous assurer que vous disposez des informations nécessaires pour développer les résultats d'apprentissage qui serviront de base à la formation que vous allez développer et dispenser.

Au cours du processus d'analyse des besoins organisationnels, vous avez dû faire les choses suivantes :

- Identifier les buts et objectifs de l'entreprise afin de s'assurer que la formation correspond aux priorités stratégiques de l'entreprise.
- Évaluer les compétences et les connaissances actuelles des employés et employées à l'aide de sondages, d'entrevues, de groupes de discussion, etc.
- Identifier les éventuelles lacunes en matière de compétences et de connaissances.
- Déterminer les besoins de l'entreprise en matière de formation et de développement. Il peut s'agir de formations visant à combler des lacunes précises en matière de compétences ou de programmes de développement professionnel plus vastes destinés à améliorer les aptitudes générales de la main-d'œuvre.
- Élaborer un plan de formation. Identifier les programmes de formation, établir un budget pour la formation et déterminer qui sera responsable de la mise en œuvre de la formation.



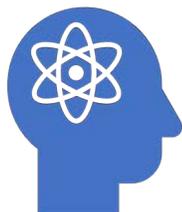
- Évaluation des capacités
- Ce qu'il est possible de faire et ce qui ne l'est pas
- Ressources adéquates
- Adaptation du programme

Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Nous en avons discuté lors du webinaire sur l'analyse des besoins organisationnels et souhaitons insister sur le fait qu'il est nécessaire de revenir souvent sur ce point. Nous vous suggérons de surveiller votre capacité organisationnelle et votre champ d'action dès la première discussion avec un employeur, mais le moment est venu de le faire à nouveau. Voici ce que vous devez vous engager à faire :

- Travailler dans le respect de vos capacités organisationnelles
- Proposer des choses qui sont réalisables
- Des ressources adéquates. Cette formation fait-elle partie du financement de base de l'AFB? Ou est-ce l'employeur qui paie?
- Temps de préparation inclus. Des études ont montré que plus le programme est adapté au milieu de travail (si applicable), plus l'apprentissage est important. Mais la collecte et l'utilisation de documents authentiques prennent du temps. Si des fonds sont disponibles (comme ce sera peut-être le cas l'année prochaine grâce au financement du programme Compétences pour réussir), assurez-vous de demander des fonds pour pouvoir adapter le programme.
- **N'OUBLIEZ PAS UNE CHOSE** : Ne promettez rien que vous ne pourrez pas respecter!

Éléments à prendre en compte...



- Mission et valeurs
- Rôles et responsabilités
- Résultats attendus
- Défis potentiels
- Budget
- Plan de travail
- Politiques et procédures
- Systèmes financiers
- Ressources physiques
- Communication



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Vous devez également vous assurer que vous avez réfléchi à la question de savoir si la collaboration avec cet employeur dans le cadre de cette formation est adaptée à votre agence.

Par exemple, assurez-vous que votre mission correspond à ce qui est demandé.

Disposez-vous du personnel nécessaire pour assumer les rôles et les responsabilités identifiés dans le cadre du processus de l'ABO?

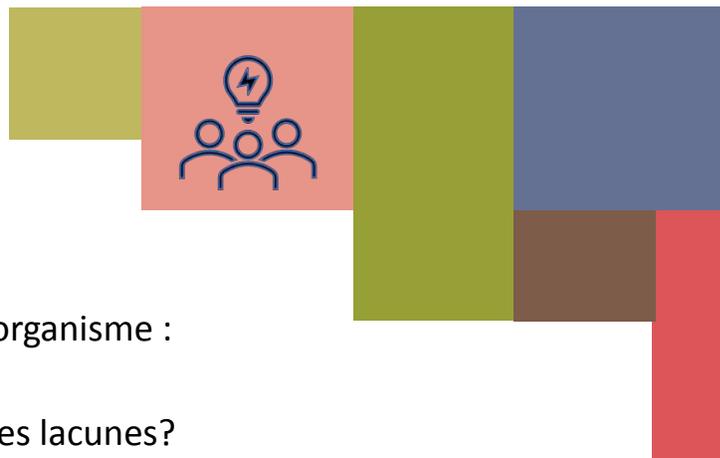
Disposez-vous d'une procédure pour faire face à des défis ou à des obstacles inattendus?

Disposez-vous d'un plan de travail logique et réalisable?

Vos politiques et procédures actuelles couvrent-elles tout ce qu'elles doivent couvrir, par exemple, le personnel travaillant hors site, les déplacements, etc.

Disposez-vous des ressources matérielles nécessaires pour dispenser la formation (matériel, équipement, etc.)?

Préparation à la communauté de pratique

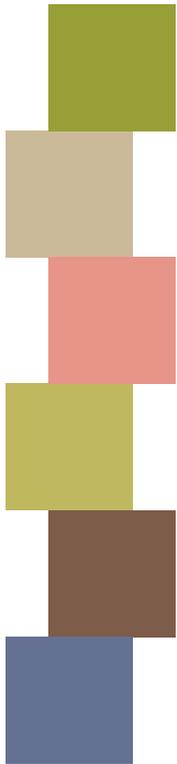


Tenez compte de la capacité de votre organisme :

- Avez-vous des lacunes?
- Comment pourriez-vous combler ces lacunes?
- Connaissez-vous d'autres formations ou développements professionnels qui pourraient aider votre agence à développer et à dispenser des formations en milieu de travail?



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB



Création et signatures d'ententes précisant les rôles et les attentes



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Avant de vous lancer dans la création de la formation que vous allez dispenser, vous devez vous assurer que vous disposez de tous les éléments nécessaires.

Vous devez vous assurer que vous avez clairement défini les attentes de l'employeur, des employés et employées et de l'agence qui propose les services. Il est impératif de le faire dès le départ afin de fixer des limites et des attentes claires.

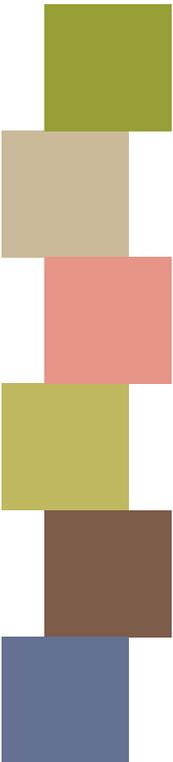
- Rôle de l'employeur
- Rôle de l'agence
- Attentes de l'employeur
- Attentes de l'agence
- Attentes des employés et employées suivant la formation (il peut s'agir d'un accord distinct entre l'employeur et les employés et employées)
- Logistique (temps, espace, ressources nécessaires, etc.)

S'il s'agit d'une entente. Les conditions de paiement, par exemple, doivent être claires et consignées par écrit. Si la formation est proposée dans le cadre d'un programme financé par le gouvernement, les attentes à cet égard doivent également être claires et les employés et employées doivent pouvoir s'y soustraire. (PRF, SIEO-SGC, MS/CT, exigences de suivi)

Rédigez un protocole d'entente ou un accord (donner des modèles) et précisez clairement vos attentes dans ce document. L'employeur peut vouloir conclure un accord avec l'employé ou l'employée et l'agence de littératie peut vouloir conclure un accord ou un protocole d'accord avec l'employeur.

Une entente de formation en milieu de travail est un document qui décrit les conditions d'un programme de formation ou d'un cours auquel un employé ou une employée participe. Elle comprend généralement des informations sur l'organisme de formation, le contenu et la durée de la formation ainsi que tout autre détail pertinent. Une entente de formation en milieu de travail peut également contenir des informations sur les responsabilités de l'employé ou de l'employée pendant la formation, comme le temps à consacrer à la formation et les attentes en matière de rendement. Certaines ententes de formation en milieu de travail peuvent également prévoir le remboursement des frais de formation à l'employé ou à l'employée ou d'autres formes de compensation pour le temps consacré à la formation. L'objectif d'une telle entente est de communiquer clairement les attentes et les responsabilités des employés et employées et de l'employeur pendant la formation.

Un protocole d'entente est un document qui décrit les conditions d'un partenariat ou d'un accord établi entre plusieurs parties. Il s'agit d'un accord non contraignant qui décrit généralement les rôles et les responsabilités de chaque partie, les objectifs du partenariat ainsi que tout autre détail jugé pertinent. Un protocole d'entente est souvent utilisé pour établir un partenariat ou une collaboration formelle entre des organismes, mais il peut également être utilisé pour documenter un accord entre des individus. Il est généralement moins formel qu'un contrat, mais il peut néanmoins être légalement applicable en fonction des conditions et des circonstances. On utilise souvent le protocole d'entente à la place d'un contrat formel lorsque les différentes parties ne souhaitent pas d'accord juridique contraignant, mais souhaitent néanmoins définir clairement leurs rôles et responsabilités.



Cartographie des programmes existants



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

- Utilisez l'analyse des besoins pour déterminer ce sur quoi vous allez vous concentrer.
- Ne réinventez pas la roue! Beaucoup de choses existent déjà.
- Utilisez ce qui est disponible comme point de départ, puis utilisez les informations et les ressources issues de l'analyse des besoins organisationnels pour adapter le programme.

Où sont les ressources?



<https://lbsresourcesandforum.contactnorth.ca/>

Task-Based
Activities
for LBS



Activités axées
sur les tâches
pour l'AFB

<https://taskbasedactivitiesforlbs.ca/fr>

Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB



Sujets et contenus potentiels en vue de la formation en milieu de travail

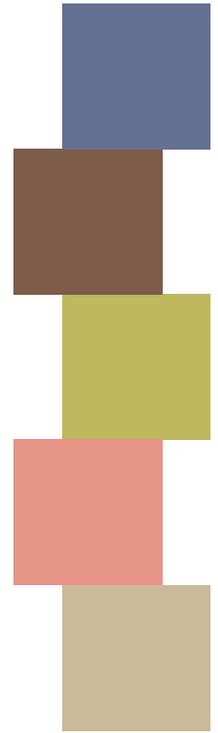


Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

La formation sera adaptée aux besoins de l'organisme. Dans les prochaines diapositives, nous ferons une liste de sujets et de contenus potentiels. Bien que la formation soit et doive être axée sur les besoins de l'organisme, ces listes peuvent être utiles au cours de l'ABO si l'organisme éprouve des difficultés à formuler ou à préciser ses besoins.

Compétences techniques

- Compétences que nous n'enseignons généralement pas
- Programme de formation officiel
- Apprentissage sur le tas



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

J'ai commencé par les compétences techniques parce que ce sont celles qui sont le moins susceptibles d'être intégrées à la formation en milieu de travail.

Cependant, certains organismes peuvent être en mesure de le faire.

Formation technique

- Formation à la vente au détail/au point de vente
- Services de restauration
- Construction
- Vente
- Compétences numériques (p. ex., pour le travail de bureau)

Et la réalité virtuelle?

Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

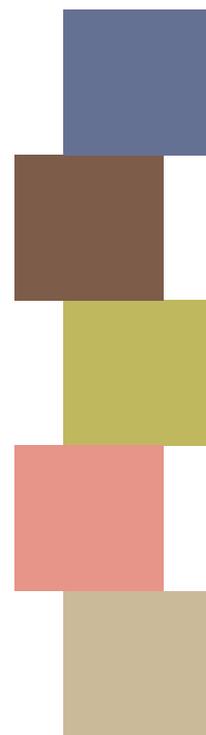
Des programmes de formation ciblés préalables à l'emploi ou des programmes de rattrapage destinés à aider les employés et employées déjà en poste.

L'utilisation d'outils de réalité virtuelle pourrait également être envisagée ici.

Contact North et le Literacy Link South Central préparent un rapport et un webinaire sur ce sujet avant la fin de l'exercice financier.

Compétences générales

- Communication
- Environnement positif
- Collaboration
- Motivation
- Éthique professionnelle
- Résolution de problèmes
- Résolution de conflits
- Temps de gestion



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

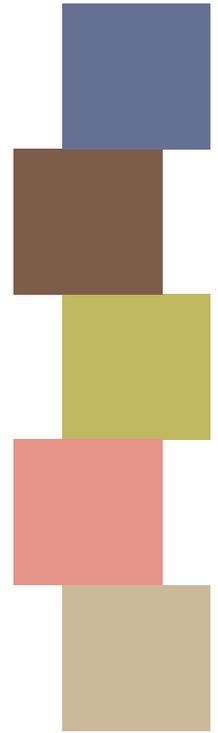
Proposer une formation pour participer à l'acquisition de ces compétences.

Orientation

- Culture d'entreprise
- Mission, vision, valeurs
- Structures organisationnelles
- Procédures administratives
- Formalités administratives pour les personnes nouvellement embauchées
- Normes en matière d'emploi
- Avantages
- Politiques et procédures

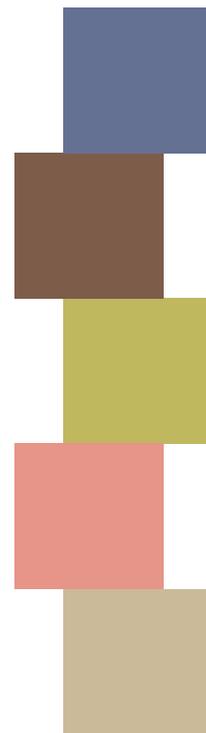
Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Donner une idée globale de ces éléments et expliquer pourquoi ils sont importants.



Compréhension et utilisation des documents professionnels

- Panneaux
- Documents d'information
- Instructions
- Remplissage de documents
- Politiques et procédures



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Se procurer des copies si possible.

Faire approuver l'utilisation par le milieu de travail.

Développer des activités pour favoriser la compréhension et l'utilisation de ces documents.

Formation au respect de la réglementation

- Sécurité au travail
- Lutte contre le harcèlement
- Processus de résolution de conflits
- Diversité et inclusion

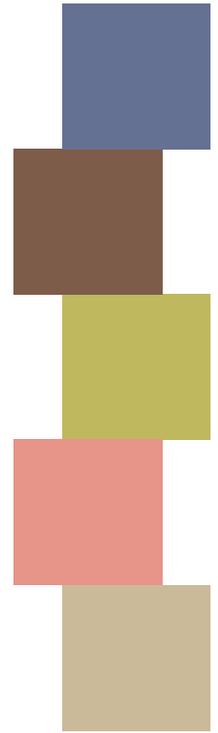
Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Donner accès à des ressources en ligne.

Fournir une formation pour soutenir l'acquisition de compétences et une formation aux connaissances permettant l'acquisition de ces compétences.

Compétences en matière d'encadrement

- Gestion de projet
- Gestion de crise
- Résolution de conflit
- Réflexion stratégique
- Écoute active
- Flexibilité



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Intégration de ces occasions de formation en milieu de travail afin de favoriser la promotion au sein de l'entreprise.

Il s'agit également d'un excellent moyen de présenter le concept des différentes étapes de carrière.

Aides à la gestion en complément de la formation en milieu de travail

- Intégration d'accommodements
- Création d'environnements sécuritaires et stimulants pour les employés et employées
- Compréhension des différents styles d'apprentissage
- Comment reconnaître les lacunes de compétences
- Comment réduire le stress en milieu de travail
- Comment rendre la documentation écrite plus accessible (formation en rédaction simple et claire)
- Outils et stratégies permettant d'améliorer le processus d'embauche

Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Former le personnel des ressources humaines et la direction afin de les aider à soutenir les employés et employées ayant des difficultés en littératie. Par exemple :

- Comment créer un environnement d'apprentissage sécuritaire et stimulant pour les employés et employées.
- Les styles d'apprentissage et leur influence sur l'apprentissage.
- Comment reconnaître les lacunes de compétences des employés et employées.
- Comment réduire le stress en milieu de travail (plus de productivité, plus de sécurité, moins d'absentéisme) (Remarque : voir le rapport Upskill Health de SRDC/SRSA).
- Comment rendre la documentation écrite plus accessible.
- Outils et stratégies permettant d'améliorer le processus d'embauche (compétences transférables/entrevue basées sur l'expérience plutôt que sur un diplôme).



Communauté de pratique Devoirs



Utilisez le site du forum des ressources et le portail des activités axées sur les tâches et ajoutez des ressources pour étayer les sujets répertoriés dans le document Google :

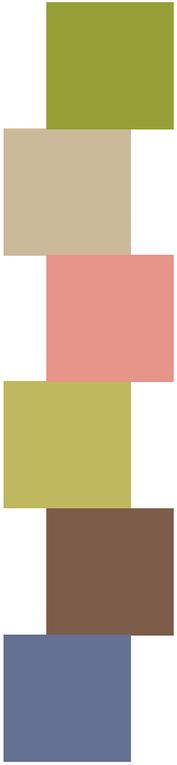
<https://docs.google.com/document/d/1jcUmAnmlbJlhcuXl7JA3d3k96LcTySNYvjUuMOIJzE/edit?usp=sharing>

<https://lbsresourcesandforum.contactnorth.ca/>

<https://taskbasedactivitiesforlbs.ca/fr>



[Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB](#)



Intégrer des documents et des informations authentiques en milieu de travail



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Il est très important d'incorporer des documents authentiques dans la formation que vous mettez en œuvre ou que vous modifiez pour un milieu de travail en particulier. Tout au long du processus, vous devez intégrer le plus possible de documents, processus et outils de l'organisme avec lequel vous travaillez. Un programme de formation préétabli ne répondra pas aux besoins individuels ayant été identifiés. Cela ne veut pas dire que vous ne pouvez pas vous inspirer de supports déjà existants, vous avez parfaitement le droit de le faire, mais vous devez toujours chercher à adapter la formation aux besoins spécifiques ayant été identifiés. C'est là une grande partie de la plus-value que nous, en tant que fournisseurs de services, pouvons apporter à un employeur. Nous sommes en mesure de proposer des formations très flexibles centrées sur la personne apprenante, c'est ce que nous faisons au quotidien, et c'est notre spécialité!

C'est ce qui distingue réellement cette formation de la formation en littératie classique.

Vous devez vous concentrer sur une intégration qui corresponde aux éléments identifiés lors de l'analyse des besoins organisationnels et qui les soutienne.

Vous devrez vous procurer des informations sur le milieu de travail ou des documents authentiques. Par exemple :

- Procédures et politiques écrites
- Pancartes
- Logiciels/matériel informatique
- Procédures « non documentées »
- Aperçu de la culture d'entreprise

Communauté de pratique Préparation

Revoir la présentation PowerPoint du module « Formation axée sur les tâches » :

<https://sites.google.com/laubach-on.ca/oalcf-enhancement-initiative/training/task-based-training?authuser=0>

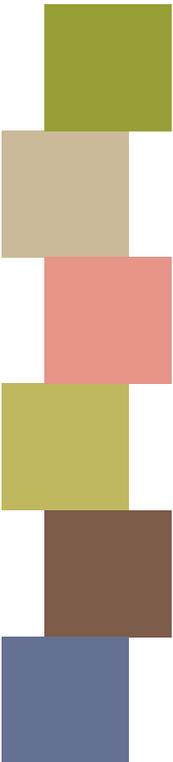
Remarque : Il existe également un enregistrement auquel les participants et participantes peuvent accéder gratuitement, mais qui n'est pas « obligatoire ».

Question : Êtes-vous à l'aise d'intégrer des documents authentiques du milieu de travail dans la formation?



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Nous pourrions consacrer un webinaire complet à l'intégration de documents authentiques. Des formations existent d'ailleurs déjà et le lien ci-joint vous permet d'accéder aux formations développées lorsque le secteur travaillait sur les nouvelles tâches jalons et culminantes.



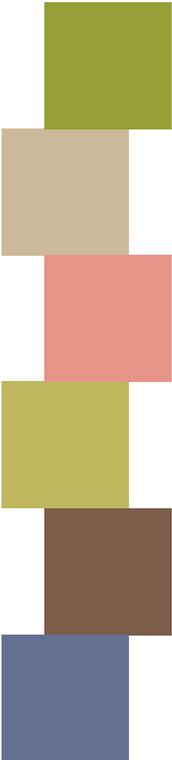
Repérer les lacunes dans les documents et ressources disponibles et mettre au point un programme supplémentaire si nécessaire



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Ne réinventez pas la roue! Faites des modifications au besoin.

- Utilisez les principes de base de l'apprentissage des adultes
- Créez un échéancier (au besoin, prévoir une certaine flexibilité et une collaboration avec l'employeur)
- Déterminez les méthodes de prestation (au besoin, prévoir une certaine flexibilité et une collaboration avec l'employeur)
- Permettez aux personnes apprenantes de « demander » d'apprendre des choses auxquelles vous n'auriez peut-être pas pensé.

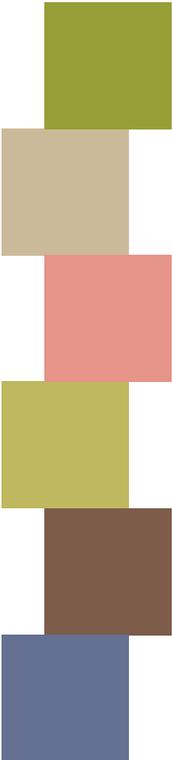


Déterminer et intégrer des analyses de besoins (formatives et sommatives)

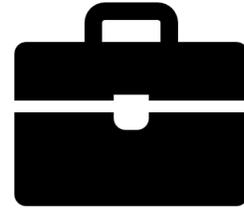


Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

- Vous allez avoir besoin d'intégrer des analyses de besoins dans votre programme de formation.
- Utilisez de bonnes pratiques d'analyses de besoins.
- Veillez à ce que votre formation corresponde aux résultats que vous avez identifiés.
- Pensez également aux attentes de l'employeur en matière d'information. Si l'employeur s'attend à recevoir des informations sur les progrès des employés et employées, ces derniers doivent signer un accord de confidentialité.
- Il faut tenir compte du fait qu'au sein d'un groupe d'employés et employées, les niveaux de compétences peuvent être très différents. Bien que les programmes soient habitués à gérer ces disparités, il peut être un peu déconcertant de constater que certaines personnes apprenantes ont un niveau de deuxième ou troisième année et d'autres un niveau de neuvième ou dixième année. Il pourrait être nécessaire de procéder à une forme d'analyse des besoins une fois les participants et participantes inscrits ou sur le bord de s'inscrire si les analyses ne sont pas souhaitables ou viables pour répondre à un large éventail de compétences, même sur un sujet particulier.
- Le prochain webinaire sera consacré à l'évaluation et comprendra des informations supplémentaires sur l'utilisation de ces évaluations dans le cadre du processus de formation ainsi que sur l'évaluation de la formation dans son ensemble.

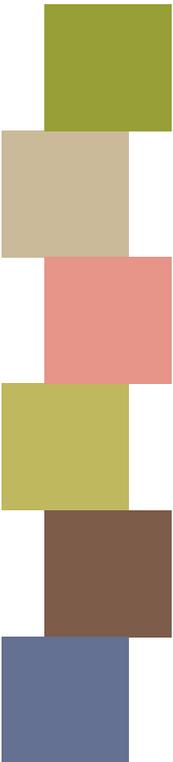


Compiler ou créer une « trousse » de programme de formation



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

- Grande souplesse d'utilisation
- Faites le point avec l'employeur et soyez le plus clair possible pour vous assurer que tout le monde est sur la même longueur d'onde. C'est un point que vous devriez avoir déjà abordé, mais que vous devriez même aborder à plusieurs reprises au cours du processus.
- Adaptée le plus possible aux besoins individuels de l'employeur et des employés et employées participant au programme.
- **N'OUBLIEZ PAS** d'intégrer la possibilité pour les personnes apprenantes de « demander » d'apprendre des choses auxquelles vous n'auriez peut-être pas pensé.



Idée

Pourquoi ne pas créer un menu de modules de soutien en littératie en milieu de travail qui pourrait être adapté à chaque organisme?



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Idée

Créer des modules de «microapprentissage»



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Microapprentissage : permet aux employés et employées d'acquérir des compétences en cours d'emploi dans des formats rapides de 15 minutes qui n'affectent pas leur emploi du temps quotidien dans la même mesure. Ces petits cours sont axés sur la résolution de problèmes rencontrés dans le cadre des tâches quotidiennes, ce qui rend le contenu accessible et utile.

Quelles options autres que la formation peuvent être proposées pour aider un organisme si vous ne pouvez pas tout faire?

- Présentations des différentes options aux employeurs
- Accompagnement en matière d'évolution de carrière. Y a-t-il une personne dans l'entreprise qui pourrait accéder à un poste vacant, mais qui aurait besoin d'un accompagnement supplémentaire?
- Liens avec les formations ciblées existantes
- Interventions individuelles ou en petits groupes. Aiguillages vers d'autres programmes.
- Formation ou audits sur la rédaction en langage clair et simple



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

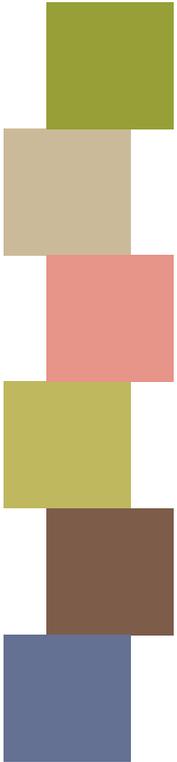
Des échelons de carrière, c'est en fait une progression des titres de postes et des responsabilités au sein d'un organisme qui permettent aux employés et employées de progresser sur le plan professionnel. Il s'agit des différents niveaux de fonctions au sein d'un organisme et des étapes qu'un employé ou une employée peut franchir pour passer d'un niveau à l'autre. Les échelons de carrière peuvent être utilisés pour fournir aux employés et employées une trajectoire de progression claire et pour les motiver à développer leurs compétences et leurs connaissances afin de progresser sur le plan professionnel. Les échelons de carrière peuvent également aider les employeurs à planifier la relève et à s'assurer qu'il existe une réserve de candidats et candidates qualifiés pour les postes de direction au sein de l'organisme. Parmi les éléments communs d'une série d'échelons de carrière figurent les titres et les descriptions des postes, les compétences et l'expérience requises, ainsi que les échelles salariales pour chaque niveau.

Un audit sur l'utilisation de la rédaction en langage clair et simple en milieu de travail consiste à examiner des documents écrits afin d'évaluer la clarté et l'efficacité du langage utilisé. L'objectif de ce genre d'audit est d'identifier les domaines dans lesquels la formulation des communications pourrait être améliorée et de formuler des recommandations en vue de changements.

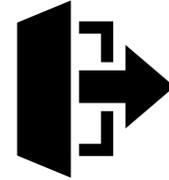
Pour ce faire, vous pouvez passer en revue divers documents écrits, notamment des courriels, des notes de service internes, des rapports, des présentations et des documents marketing. Lorsque vous consultez ces documents, utilisez les critères suivants pour évaluer la clarté et l'efficacité du style d'écriture :

- Objectif : L'objectif du texte est-il clair et précis?
- Public : Le texte est-il adapté aux besoins et au niveau de compréhension du public visé?
- Langue : Le langage utilisé par écrit est-il clair et simple à comprendre, ou trop complexe ou technique?
- Organisation : Le texte est-il bien organisé, avec des titres clairs et des puces pour faciliter la lecture?
- Voix active : Le texte est-il rédigé à la voix active, ce qui le rend plus direct et plus facile à comprendre?

Sur la base de votre analyse des documents, vous pouvez formuler des recommandations sur les changements susceptibles d'améliorer la clarté et l'efficacité de la communication l'organisme.

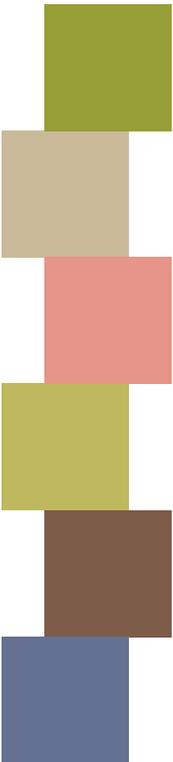


Dispenser la formation



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Il existe de nombreuses méthodes pour dispenser une formation. L  encore, les informations que vous avez recueillies au cours de l'analyse des besoins organisationnels vont vous aider, vous et l'employeur, à déterminer la ou les meilleures méthodes. Nous allons passer en revue quelques-unes de ces méthodes dans les prochaines diapositives.

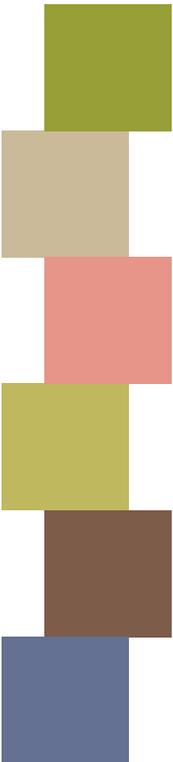


Programme de formation spécifique dispensé par un formateur ou une formatrice pour un groupe ou une personne

Lieu : sur place

Forces	Défis
<ul style="list-style-type: none">• Le programme peut être adapté aux besoins spécifiques du milieu de travail et modifié rapidement au besoin.• Les documents relatifs au milieu de travail, etc. sont généralement plus accessibles.• On peut mettre l'apprentissage en contexte, par exemple en intégrant une technologie de travail en particulier.	<ul style="list-style-type: none">• Le temps de participation non rémunéré pourrait poser problème.• Espace adapté et fonctionnel• Accès à la technologie• Sécurité des formateurs et formatrices• L'espace d'apprentissage est contrôlé par l'employeur. Des paramètres très précis doivent être mis en place.• Taille du groupe

Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

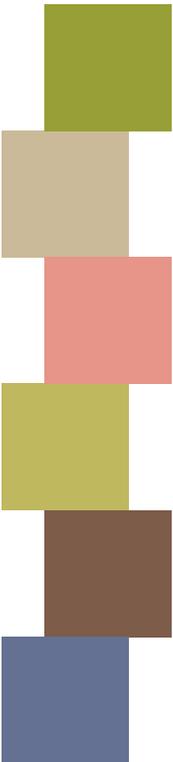


Programme de formation spécifique dispensé par un formateur ou une formatrice pour un groupe ou une personne

Lieu : hors site (p. ex., dans une agence de littératie)

Forces	Défis
<ul style="list-style-type: none">• Le programme peut être élargi pour répondre aux besoins de nombreux milieux de travail différents.• Le programme peut être adapté aux besoins spécifiques du milieu de travail et modifié au fur et à mesure.• Le programme peut être dispensé à des moments opportuns (p. ex., lorsque les employés et employées ne travaillent pas).	<ul style="list-style-type: none">• Le temps de participation non rémunéré pourrait poser problème.• Participation de l'employeur à la rémunération des employés et employées• Taille du groupe

Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

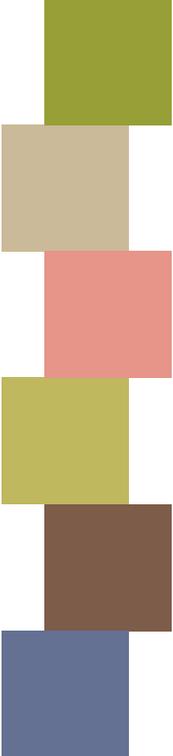


Programme de formation spécifique dispensé par un formateur ou une formatrice pour un groupe ou une personne

Lieu : en ligne (synchrone/asynchrone ou hybride)

Forces	Défis
<ul style="list-style-type: none">• Le programme peut être dispensé à des moments appropriés (p. ex., lorsque les employés et employées ne travaillent pas).• Possibilité de combiner asynchrone et synchrone : réduit la durée de la formation et offre aux personnes participantes une plus grande flexibilité en matière de temps consacré à l'apprentissage.	<ul style="list-style-type: none">• Le temps de participation non rémunéré pourrait poser problème.• Accès des personnes participantes à la technologie

Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB



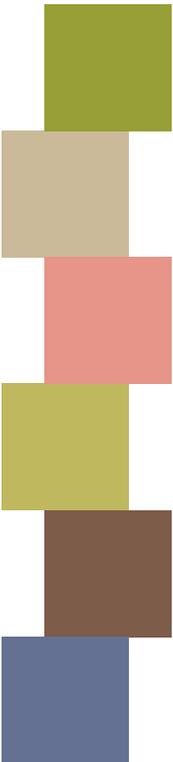
Formation sur demande — Pas de formateur ou de formatrice

Lieu : en ligne

Forces	Défis
<ul style="list-style-type: none">• Le programme peut être dispensé à des moments appropriés (p. ex., lorsque les employés et employées ne travaillent pas).• Peut être géré par un organisme une fois mis en place par l'agence	<ul style="list-style-type: none">• Plus compliqué à mettre en place. Nécessite une certaine expertise technique.• La réussite du programme doit faire l'objet d'un suivi• Contrôle de la qualité de la formation dans le temps• Le temps de participation non rémunéré pourrait poser problème.• Accès des personnes participantes à la technologie

Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Formation à la demande : La formation à la demande, comme la vidéo éducative sur l'intégration, la formation au clic et les PowerPoint avec voix hors champ sont parfaits pour les concepts complexes qui sont moins urgents, pour que les employés et employées puissent travailler à leur propre rythme. La formation à la demande est plus efficace lorsqu'elle est dispensée par des systèmes de gestion de l'apprentissage, qui permettent d'apprendre tout en pratiquant, de rendre les cours plus accessibles et de suivre les progrès des employés et employées.

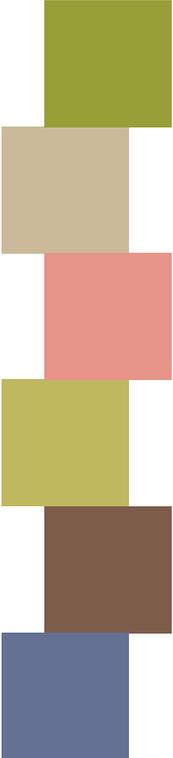


Intégration dans les formations existantes du milieu de travail

Lieu : sur place

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none">• La participation des employés et employées pourrait être plus facile, car la formation serait homogène et ferait partie intégrante de la formation existante.• La prestation suivrait le modèle actuel de l'employeur, ce qui faciliterait la mise en œuvre.• Possibilité de combiner asynchrone et synchrone afin de réduire la durée de la formation et offrir aux personnes participantes une plus grande flexibilité en matière de temps d'apprentissage.	<ul style="list-style-type: none">• La participation des employés et employées pourrait être plus problématique en fonction de la perception de la nécessité du contenu.• Plus compliqué à mettre en place

Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB



Modèle de formation des formateurs et formatrices

Lieu : sur place

Forces	Défis
<ul style="list-style-type: none">• Peut être géré par un organisme si les formateurs et formatrices de l'agence ne sont pas disponibles.	<ul style="list-style-type: none">• Plus compliqué à mettre en place• Contrôle de la qualité de la formation dans le temps

Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

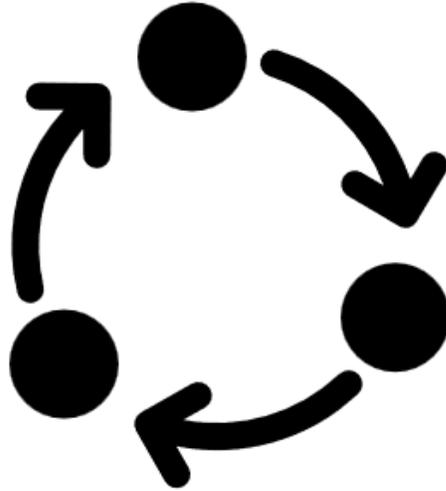
Moment de la formation



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

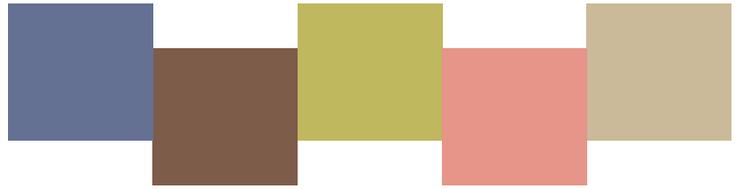
Moment opportun pour dispenser la formation. Il peut s'agir d'une période de l'année durant laquelle l'organisme souhaite que vous suiviez une formation ou du moment où il est le plus logique que vous suiviez la formation (p. ex., traditionnellement, l'industrie manufacturière se met sur pause en juillet).

Vous devez poser cette question...



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Évaluer la formation lors de chaque séance
Faire le suivi des réussites et des défis et effectuer des corrections
Le faire en continu pendant et après la prestation



Soyez comme une entreprise



L'agence doit penser comme une entreprise à but lucratif lorsqu'elle s'occupe d'un milieu de travail.

Il faut trouver un équilibre entre la vision et les valeurs de l'agence, d'une part, et celles du milieu de travail, d'autre part.

Les entreprises à but lucratif cherchent avant tout à gagner de l'argent.

Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Récapitulatif : éléments à prendre en compte lors de la mise en œuvre d'une formation en milieu de travail

Utiliser les informations de l'analyse des besoins organisationnels (ABO) pour identifier les résultats de la formation

Évaluer la capacité de votre agence

Rédiger et signer des ententes définissant les rôles et les attentes de chacun

Dresser la liste des programmes de formation existants

Intégrer des documents authentiques provenant du milieu de travail

Élaborer les programmes de formation supplémentaires nécessaires

Intégrer des analyses correspondant aux résultats attendus

Créer votre programme de formation

Dispenser la formation

Évaluer la formation de manière continue



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Résumé de la préparation à la communauté de pratique

24 janvier 2023 à 10 h

1. Quels sont les avantages pour l'agence de littératie de participer à une formation en littératie en milieu de travail? Quels sont les autres avantages pour l'employeur et les employés et employées?

2. Prenez en compte la capacité de votre agence :

- Avez-vous des lacunes?
- Comment pourriez-vous combler ces lacunes?
- Avez-vous en tête une autre formation ou un autre programme de perfectionnement professionnel qui pourrait aider votre agence à élaborer et à dispenser des formations en milieu de travail?



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Résumé de la préparation à la communauté de pratique

24 juin 2023 à 10 h

3. Utilisez le site du forum des ressources et le portail des activités axées sur les tâches et ajoutez des ressources pour étayer les sujets énumérés dans le document Google :

<https://docs.google.com/document/d/1jcUmAnmlbJlhciuXl7JA3d3k96LcTySNYviUuMOIJzE/edit?usp=sharing>

4. Relisez la présentation PowerPoint du module « Formation axée sur les tâches » :

<https://sites.google.com/laubach-on.ca/oalcf-enhancement-initiative/training/task-based-training?authuser=0>

Remarque : Il existe également un enregistrement auquel les personnes participantes peuvent accéder gratuitement, mais qui n'est pas « obligatoire ». Vous sentez-vous à l'aise avec l'idée d'incorporer des documents authentiques du milieu de travail dans la formation?



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

Merci!

Contact :

Robyn Cook-Ritchie

ritchieg@execulink.com

Communauté de pratique

24 janvier 2023

10 h – 12 h



Illustration by Unknown author & licensed under CC BY

Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB

La traduction et l'adaptation en français ont été effectuées grâce au Fonds de traduction de la Coalition ontarienne de formation des adultes (COFA), qui reçoit un financement du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences.



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB



Canada

EMPLOYMENT
ONTARIO

Ontario



Ce projet d'Emploi Ontario est fondé en partie par le
gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.



Formation en littératie en milieu de travail pour l'AFB