

# à lire en ligne

numéro 15 - printemps 2009

[www.fcaf.net/alire](http://www.fcaf.net/alire)

## Partenaires dans l'apprentissage au travail

**Qu'en est-il de  
l'alphabétisation en 2009 ?**

par Daniel Baril

**Le gage de la formation :**

une entrevue avec Luc Baillargeon  
de l'entreprise laitière Parmalat

par Philippe Orfali

**Formation de base :**

un tournant important

par Paul Bélanger

**FCAF**  
Fédération  
canadienne pour  
l'alphabétisation  
en français

# L'apprentissage au travail *c'est notre droit*



[www.scfp.ca/alpha](http://www.scfp.ca/alpha)  
[alpha@scfp.ca](mailto:alpha@scfp.ca)

  
Programme Alpha du SCFP

... |

- Mot du directeur général**  
4 *S'engager à construire la différence... Normand Lévesque*
- Contenu**  
5 *À lire se renouvelle... Gabrielle Lopez*
- Qu'en est-il de l'alphabétisation en 2009?**  
6 *Le paysage éclaté de l'alphabétisation... Daniel Baril*
- Une perspective de la réalité canadienne**  
9 *L'urgente nécessité d'investir afin de relever les niveaux de littératie et de numératie des adultes... T. Scott Murray*
- Des partenariats pour mieux créer le développement**  
12 **Un milieu de travail et une commission scolaire**  
*Le gage de la formation : Entrevue avec Luc Baillargeon, de l'entreprise laitière Parmalat... Philippe Orfali*
- 14 **Le milieu de travail et le syndicat**  
*L'alphabétisation en milieu de travail : une perspective syndicale... Sylvia Sioufi*
- 16 **Une province et un réseau de partenaires**  
*Le transfert de responsabilités fédérales à la province : À la fois espoir et appréhension chez les Acadiens... Cyrille LeBlanc*
- 19 **Un organisme communautaire et son réseau de partenaires**  
*Un modèle efficace de formation pour les adultes grâce à des partenariats communautaires... Suzanne Dionne-Coster*
- 21 **Le milieu de l'alphabétisation et le milieu syndical**  
*Une approche communautaire concertée pour répondre aux besoins complexes des apprenants adultes... Célinie Russell*
- Des initiatives en formation au travail**  
22 *Acquérir de l'expérience avant l'emploi : les entreprises virtuelles... Marie Clark*  
22 *La Bouquinerie du Moulin : un projet innovateur de formation en milieu de travaux... France Jodoin*  
23 *Un DVD sur la formation de base en entreprise... Diane Pouliot*  
24 *Un programme alléchant pour les jeunes en formation : Jeunesse Canada au travail... Marie Clark*  
24 *Exploration de carrières au Collège Acadie Î.-P.-É. ... Marie Clark*
- La formation de base : un tournant important**  
25 *La crise économique et la formation de base : Perspectives internationales... Paul Bélanger*
- Quelques repères**  
27 *La formation de la main-d'œuvre et l'éducation des adultes au Canada : Un aperçu des ententes, des politiques et des ressources pour les francophones... Cécile Cloutier*

Numéro de publication : 40007783

# Mot du directeur général

## S'engager à construire la différence...

La recherche d'une société pleinement alphabétisée passe nécessairement, obligatoirement, par notre capacité réelle à influencer et à faire réfléchir. Un projet de société, tel que celui que vise la Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français (FCAF) et ses partenaires, se bâtit par la force du collectif et par la conviction profonde que, comme le



disait Paolo Freire, **il ne suffit pas de rêver, il faut savoir comment construire son rêve.**

À la FCAF, nous cherchons à faire de la « nouvelle » revue *À lire en ligne* un outil, un levier dans la construction de notre vision, de

notre rêve. Pour ce faire, nous susciterons la réflexion, nous mettrons en lumière les enjeux, nous tenterons, par nos articles, nos entrevues et nos commentaires, d'être un moteur qui propulse la réflexion, qui oblige la contradiction, la nôtre et celle de nos partenaires, et nous remettrons constamment en question certains acquis, certaines attitudes, certaines convictions.

La revue *À lire en ligne* s'inscrit dans des réalités sociales, économiques et politiques autres qui obligent la mise en œuvre de paramètres, de paradigmes nouveaux. Il est impensable, aujourd'hui, de croire qu'un tel projet de société peut être porté par un seul individu, un seul organisme. Il faut reconnaître que ce projet de société nous concerne tous. En travaillant ensemble, en partenariat, nous pouvons adopter des

approches innovatrices pour répondre aux défis du développement, une série de mécanismes permettant à chaque secteur de partager ses propres compétences, un moyen d'accéder à plus de ressources, à de nouveaux réseaux dynamiques et à une meilleure compréhension de la valeur, de l'éthique et des compétences de chacun.

La revue *À lire en ligne*, nouvelle facture, disponible principalement en ligne, est ambitieuse : tenter de présenter dans ses pages certaines microréalités qui peuvent alimenter les réalités majoritaires, tenter de joindre tous les milieux liés aux problématiques telles que la santé, l'emploi, l'économie, la petite enfance, les aînés et l'immigration, jouer un rôle actif dans cette francophonie canadienne et internationale au regard de l'éducation des adultes, jouer un rôle de chef de file, de porte-parole critique dans cette quête collective et reconnaître que « [l']éducation est à la fois un droit fondamental en soi et une des clefs de l'exercice des autres droits inhérents à la personne humaine. En tant que droit qui concourt à l'autonomisation de l'individu, l'éducation est le principal outil qui permet à des adultes et à des enfants économiquement et socialement marginalisés de sortir de la pauvreté et de se procurer le moyen de participer pleinement à la vie de la communauté<sup>1</sup>. »

*À lire en ligne*, nouvelle facture : un engagement ferme à changer les choses!

**Normand Lévesque**

Directeur général  
FCAF

<sup>1</sup> UNESCO et Comité sur les droits économiques, sociaux et culturels (CDESC), Observation générale 13 sur l'article 13 (droit à l'éducation) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).

Seule une collaboration trans-sectorielle totale et largement répandue peut garantir des initiatives de développement durable créatives, cohérentes et suffisamment intégrées pour s'attaquer aux problèmes les plus insolubles.

Quand des secteurs travaillent séparément, ils créent des activités isolées, se font même parfois concurrence ou font double emploi, et gaspillent ainsi de précieuses ressources.

Le partenariat offre une nouvelle possibilité de mieux assurer le développement en reconnaissant les qualités et les compétences de chaque secteur et en trouvant de nouveaux moyens de les exploiter pour le bien commun.

D'après Ros Tennyson, *Manuel du partenariat*, 2003, p. 9.

La FCAF tient à remercier ses fidèles partenaires pour leur soutien continu aux activités d'alphabétisation de la Fédération.

Secrétariat  
aux affaires  
intergouvernementales  
canadiennes

Québec

POSTES CANADA  
CANADA POST

CONSEIL CANADIEN  
SUR L'APPRENTISSAGE

CCA CCL  
CANADIAN COUNCIL  
ON LEARNING

Patrimoine Canadian  
canadien Heritage

Ressources humaines et  
Développement social Canada  
Human Resources and  
Social Development Canada

C'est le printemps, et la revue *À lire* fait peau neuve! Nous avons opté pour une revue maintenant accessible principalement en ligne d'où sa signature *À lire en ligne*. Ainsi, nous joindrons plus de lecteurs à moindre coût et nous serons à même de rendre accessible une plus grande variété d'information. Dans cette version en ligne, vous trouverez, entre autres, des liens actifs menant à diverses ressources et vous aurez l'occasion d'émettre vos commentaires et de lire ceux de lecteurs qui, comme vous, ont le goût de partager leur point de vue. Vous n'aurez qu'à cliquer sur la souris au bas de chaque article. Cette nouvelle facture trouvera graduellement « ses courbes et ses volumes » au fil des prochains numéros. Je vous invite donc à nous suivre dans cette nouvelle aventure et à nous faire part de vos commentaires sur la revue *À lire en ligne* en cliquant sur l'icône située à la fin de ce texte.

# À lire se renouvelle...



Alors que nous sommes dans un contexte de mondialisation aux frontières éclatées et dans un climat de crise où l'action devient urgente, où s'impose un questionnement approfondi sur nos façons de faire, nos valeurs, nos priorités, et où la mise en commun des ressources s'avère de plus en plus vitale, ce numéro de la revue *À lire en ligne* vous apporte matière à réflexion et à création.

C'est dans cet esprit que nous abordons, comme premier sujet, l'apprentissage au travail et que nous posons notre regard plus précisément sur les partenariats et les possibilités de développement qu'ils suscitent.

Selon T. Scott Murray, consultant pour DataAngel Policy Research Inc., le choix gagnant est de rehausser les compétences de la main-d'œuvre actuelle pour que les entreprises canadiennes demeurent compétitives sur le marché mondial et permettent de maintenir les niveaux d'emploi et de salaire que nous connaissons à l'heure actuelle. Cet objectif ne peut être atteint sans un travail en partenariat avec tous les acteurs impliqués.

Sylvia Sioufi, du Syndicat canadien de la fonction publique, renchérit et précise que l'implication des gouvernements dans la formation en entreprise ainsi que celle des parte-

naires avec les intervenants en formation des adultes et ceux du marché du travail sont les clés de cette remontée des niveaux de compétence.

Cette manifestation de la force des partenariats est présente dans certains modèles d'apprentissage. C'est le cas du Centre d'apprentissage et de perfectionnement de Hawkesbury, en Ontario. Son programme TGV a su démontrer les bénéfices d'une vision communautaire partagée de l'apprentissage pour répondre efficacement et adéquatement aux besoins complexes de l'apprenant.

L'histoire de l'entreprise laitière Parmalat est un autre témoignage qui vous parlera haut et fort des mérites du partenariat. Le fait pour l'entreprise d'offrir une formation générale à ses employés en partenariat avec le syndicat et la commission scolaire lui a permis d'enrichir ses coffres et sa culture, maintenant devenue une culture d'apprentissage. Les répercussions se font sentir jusqu'au sein de la famille de certains employés.

En outre, des gouvernements provinciaux emboîtent le pas et cherchent à renouveler leur façon de faire et à travailler en partenariat avec les autres acteurs du milieu. La Nouvelle-Écosse vous est présentée à titre d'exemple.

Cela dit, Paul Bélanger, du Centre de recherche et de développement sur l'éducation permanente de l'UQAM, dans son article sur la crise économique et la formation de base, nous rappelle que l'ensemble de la population adulte veut également avoir accès à une formation de base et améliorer ses compétences. Il affirme que l'accès à la formation de base est non seulement un droit fondamental, mais aussi un investissement public des plus rentables et des plus durables. Il souligne que le contexte actuel menace nos droits fondamentaux, dont le droit à l'éducation de base, et nous invite à la vigilance. Vigilance et partenariats, voilà des ingrédients essentiels pour une *société pleinement alphabétisée*.

Bonne lecture!  
**Gabrielle Lopez**  
Rédactrice en chef

.....  
**Numéros précédents de la revue *À lire* qui apportent un complément au sujet traité dans cette édition :**  
• *Le droit à l'éducation des adultes* (2007) et *L'alphabétisation, clé de l'employabilité* (2005), [www.fcaf.net/publications/alire/index.html](http://www.fcaf.net/publications/alire/index.html)

.....  
**Vos commentaires sur la revue *À lire en ligne***

# Le paysage éclaté de l'alphabétisation<sup>1</sup>

Par Daniel Baril

Chargé de projet aux politiques en éducation des adultes  
Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)

Qu'en est-il de l'alphabétisation en 2009? Les politiques gouvernementales font de moins en moins référence à l'alphabétisation. On remplace l'alphabétisation par d'autres notions. Sur les plans conceptuel et politique, il est maintenant difficile de s'y retrouver. Cette multiplication des concepts a fait éclater le paysage de l'alphabétisation.

## 1. La diversité des concepts utilisés

Dans les politiques publiques et dans les travaux d'experts, on remarque une variété de termes utilisés pour nommer des réalités apparentées à l'alphabétisation : littératie, formation de base, compétences de base, compétences essentielles, compétences clés, compétences génériques, univers de compétences, qualification de base. En outre, certains de ces thèmes connaissent eux-mêmes des développements importants. Ainsi, en matière de littératie, on parlera de littératie en santé, de littératie économique. Dans le monde anglo-saxon, on rencontre même les concepts de *word literacy*, de *body literacy* et de *civil literacy*. Quant à l'alphabétisation, elle peut être familiale, communautaire ou fonctionnelle.

Ces notions n'ont pas toutes le même sens. Elles ne sont pas non plus identiques à l'idée d'alphabétisation. Essentiellement, ces notions diffèrent sur le plan conceptuel et par rapport aux acteurs qui les utilisent. Premièrement, sur le plan conceptuel, chacune de ces notions a sa propre définition. Au sens strict, l'alphabétisation se définit comme la capacité de lire, d'écrire et de compter<sup>2</sup>. De son côté, la littératie met l'accent sur la capacité de comprendre le sens global d'un texte. Enfin, l'idée de compétence renvoie à la capacité de répondre aux exigences d'un contexte donné en mobilisant les savoirs acquis, mais aussi un ensemble d'habiletés non cognitives<sup>3</sup>.

Deuxièmement, ces notions se distinguent selon les acteurs qui les utilisent, en fonction de visions éducatives et sociales distinctes. La notion d'alphabétisation est largement utilisée par des groupes populaires. Pour ces derniers, l'alphabétisation est un projet individuel

d'autonomisation et un projet social de valorisation de la contribution civique de toutes et tous. Chez ces groupes, le terme « alphabétisation » est l'emblème d'un mouvement social actif depuis plusieurs décennies.

Pour sa part, la notion de compétence connaît une large diffusion, notamment dans le milieu économique et dans les discours des États. D'une part, elle répond à des politiques valorisant la mesure de la capacité réelle des individus à relever les défis du monde moderne, plus particulièrement en ce qui a trait à l'adaptation des individus aux nouvelles exigences des emplois. D'autre part, elle constitue un instrument d'évaluation (*benchmarking*) permettant de comparer les performances des pays. De son côté, la notion de littératie gagne en importance dans les discours des États et des experts. Globalement, elle adapte la notion de compétence au monde de la compréhension de l'écrit. En ce sens, la littératie est une compétence en matière de compréhension du sens des textes écrits.

Par ailleurs, ces notions se différencient de l'alphabétisation sous deux aspects. D'abord, elles font référence à un bagage de savoirs plus large que celui auquel renvoie l'alphabétisation. Ainsi, les notions de compétences de base, de compétences essentielles et de compétences clés comportent une liste de compétences qui dépassent la capacité de lire, d'écrire et de compter. Il en va de même des notions de formation et de qualification de base. Ensuite, ces différentes notions se distinguent selon leur finalité. L'alphabétisation vise la maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul. La littératie a pour objectif la compréhension du sens d'un texte; elle comporte aussi l'idée d'un seuil minimal de compétences nécessaires pour répondre aux exigences d'une société centrée sur l'écrit et les savoirs. Essentiellement, ces idées de seuil minimal et d'adaptation au monde sont au cœur des notions de compétences de base, de compétences essentielles et de compétences clés, ainsi que des notions de formation et de qualification de base. Plus précisément, l'adaptation aux exigences des emplois caractérise l'utilisation de la notion de qualification et, dans certains usages, des notions de compétence et de littératie.

Dans le contexte actuel, sur le plan des concepts, des pratiques, des finalités et des acteurs, parler d'alphabétisation, c'est de plus en plus prendre position par rapport à une vision éducative et sociale.

## 2. Évolution récente du discours gouvernemental québécois et canadien

Ces développements récents sur le plan des concepts créent un flou dans le débat public. Les participants à un important colloque d'alphabétisation en témoignent, eux qui ont exprimé « une hésitation quant à la pertinence ou à la nécessité de nommer la réalité de l'alphabétisation qui est désignée par différents termes<sup>4</sup> ». Comment se situent les gouvernements par rapport à ces différents concepts?

Ces dernières années, l'État québécois a recentré son action autour des notions de formation de base, d'univers de compétences génériques et de normes professionnelles. En 2002, lors de la publication de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, le Québec préférait la formation de base à l'idée d'alphabétisation. Il convient de « redéfinir le concept d'alphabétisme » pour adapter le curriculum aux changements socio-économiques, fait valoir cette politique<sup>5</sup>. La formation de base comporte un premier niveau, appelé formation commune de base. Ce premier niveau est l'équivalent d'une neuvième année de scolarité. Il détermine les compétences de base que chaque individu devrait posséder. Le second niveau propose une formation générale et diversifiée.

Dans le but d'identifier les compétences de base, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec a constitué des univers de compétences génériques. Il en existe quatre en lien avec des sphères importantes de la vie d'un adulte : activités personnelles et familiales; activités sociales, communautaires et politiques; activités professionnelles et économiques; activités culturelles et récréatives. Les compétences identifiées dans ces univers font référence au curriculum de la formation de base.

Enfin, dans le domaine de la formation de la main-d'œuvre, l'État québécois recourt à la notion de « normes professionnelles ». Ces normes recensent les compétences associées à l'exercice d'un métier. Ces compétences seront soit essentielles, soit complémentaires. Pour chacun des métiers, les compétences sont listées dans un registre de compétences.

De son côté, l'État canadien préconise la notion de compétences essentielles. Depuis le milieu des années 1990, le gouvernement fédéral a créé un chantier de travail sur les compétences essentielles. Ces travaux ont permis de déterminer un ensemble de compétences de base. Ils ont aussi donné lieu à la formulation de profils de compétences essentielles en lien avec les métiers, démarche qui s'apparente à celle que mène le Québec avec les normes professionnelles.

Sur le plan international, nous pouvons citer l'exemple de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Depuis une dizaine d'années, l'OCDE se penche sur les compétences clés qu'un individu devrait maîtriser pour pouvoir se tirer d'affaire dans une économie et un monde complexes<sup>6</sup>. L'organisme international a précisé des ensembles de compétences clés.

De ces différentes initiatives étatiques, on peut dégager des points communs. D'abord, toutes donnent lieu à la création de listes de compétences de base. Parfois, ces listes se recourent, utilisant un même langage ou proposant des termes différents qui renvoient à des compétences semblables. Ensuite, ces démarches sous-entendent que chaque individu devrait posséder ces compétences minimales. Une telle approche postule que la maîtrise de ces compétences de base est une condition du développement des individus et du progrès de la société. Enfin, les compétences dont il est question dépassent la capacité de lire, d'écrire et de compter à laquelle fait référence l'alphabétisation, au sens le plus strict.

Quel est l'impact de ces travaux de détermination des compétences de base sur les politiques publiques? À l'avenir, il pourrait être important. En fait, une certaine logique à l'œuvre dans les politiques d'éducation et de formation des adultes laisse entendre

<sup>1</sup> Cet article s'inspire largement d'une allocution présentée à la Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français (FCAF). Consultez la [présentation PowerPoint](#) de M. Baril sur le sujet.

<sup>2</sup> Nous résumons l'alphabétisation à sa plus simple expression. Cette définition est proposée dans la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*. Nous sommes bien conscients qu'au cours de son histoire l'alphabétisation a pris différents sens en fonction des acteurs sociaux qui en défendaient la cause : conceptions déficitaire (faible scolarité à corriger), compréhensive (situation d'inégalité sociale) et managériale (compétences insuffisantes pour fonctionner dans la société). Voir UNESCO, *L'alphabétisation dans les pays francophones : situations et concepts*, par Benjamin Fernandez, document d'information préparé pour le Rapport mondial de suivi sur l'éducation pour tous – 2006, *Literacy for Life*, 2005. Voir aussi Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, Québec, 2003, p. 10.

<sup>3</sup> Dominique S. Rychen et Laura H. Salganik, « A holistic model of competence », dans *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*, Éd. Dominique S. Rychen et Laura H. Salganik, Hogrefe and Huber, Switzerland, 2003, p. 43 (p. 41-62).

<sup>4</sup> Québec, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Direction de la formation générale des adultes, *Vision, Innovation et Participation*, synthèse des séances plénières, Séminaire international sur l'alphabétisation, du 28 au 31 octobre 2006, Québec, 2007, p. 2.

<sup>5</sup> Québec, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Politique gouvernementale...* op. cit., p. 10.

<sup>6</sup> Voir le site Web consacré à ces travaux : [www.oecd.org:80/document/17/0,3343,en\\_2649\\_39263238\\_2669073\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org:80/document/17/0,3343,en_2649_39263238_2669073_1_1_1_1,00.html) (en anglais seulement)

que les États pourraient se servir de ces listes de compétences de base pour clarifier leur rôle en matière d'égalité des chances en éducation et en formation des adultes.

Prenons l'exemple de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* du gouvernement du Québec. Cette politique suggère un nouveau partage des responsabilités de l'État en éducation<sup>7</sup>. Par rapport à la formation initiale des jeunes, elle réaffirme que l'État doit assurer l'accessibilité aux services. Pour ce qui relève de l'éducation des adultes, il est proposé que l'État s'assure que toutes et tous obtiennent un premier diplôme de formation de base (études secondaires). La formation allant au-delà de ce diplôme ne relèverait plus de la responsabilité de l'État et, en conséquence, devrait être soumise à la logique du marché de l'offre et de la demande.

Cette vision des responsabilités de l'État redéfinit l'égalité des chances en matière d'éducation des adultes en s'appuyant sur la notion de compétences de base. Ainsi, au nom de l'égalité des chances en éducation des adultes, l'État devrait seulement s'assurer que toutes et tous possèdent des compétences de base.

Dans le débat d'experts et le débat public en éducation et en formation des adultes, plusieurs notions circulent pour nommer des réalités éducatives proches de l'alphabétisation. De plus en plus, les États semblent marginaliser l'alphabétisation au profit de nouvelles notions, telles que la littératie, la formation de base ou les compétences essentielles. Le Québec et le Canada n'échappent pas à cette tendance. Peu à peu, ce débat de concepts se transforme en un débat de politique éducative où les États évoquent les compétences de base pour limiter leurs responsabilités en matière d'égalité des chances en éducation et en formation des adultes. Dans ce paysage éclaté de l'alphabétisation, un nouvel horizon se profile pour le droit à l'éducation, dorénavant restreint à l'acquisition des compétences de base. ■

<sup>7</sup> Québec, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue*, Québec, 2002, p. 40 et ss.

En lien avec l'article :

- Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) : [www.icea.qc.ca](http://www.icea.qc.ca)



# Nous savons que le droit d'apprendre c'est :

- le droit de lire et d'écrire
- le droit de questionner et de réfléchir
- le droit à l'imagination et à la création
- le droit de lire son milieu et d'écrire l'histoire
- le droit d'accéder aux ressources éducatives
- le droit de développer ses compétences individuelles et collectives

CETTE CONVICTION, NOS MEMBRES LA PARTAGENT AVEC DES MILLIERS D'ADULTES QUI SOUHAITENT APPRENDRE TOUT AU LONG DE LA VIE. FAITES PARTIE DE LA SOLUTION ! ADHÉREZ À L'ICÉA !

[WWW.ICEA.QC.CA](http://WWW.ICEA.QC.CA) | 1 877 948-2044

## Coalition ontarienne de formation des adultes

Lieux où les membres de notre réseau offrent des services de formation des adultes

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

[WWW.COALITION.ON.CA](http://WWW.COALITION.ON.CA)

# L'urgente nécessité d'investir afin de relever les niveaux de littératie et de numératie des adultes

Par T. Scott Murray  
DataAngel Policy Research Inc.

**La littératie est la capacité de comprendre et d'utiliser l'information tirée de documents écrits. Elle influence de très nombreuses personnes et elle a des conséquences collectives. Des niveaux d'alphabétisme supérieurs permettent un engagement social, culturel et démocratique plus important. Ils facilitent aussi une meilleure participation sur le plan éducatif et soutiennent un rendement plus élevé des investissements en éducation. De plus, ils jouent un rôle économique important, rôle qui n'est pas toujours reconnu à sa juste valeur.**

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, le Canada a connu une des croissances économiques les plus constantes dans le monde. Les Canadiens jouissent ainsi d'un niveau de vie parmi les plus élevés au monde.

Selon une analyse, ce succès économique est dû en grande partie aux investissements massifs du gouvernement en matière d'éducation. Le Canada se retrouve au premier rang des pays développés avec d'excellents niveaux en littératie, en numératie et en réussite scolaire.

Les Canadiens peuvent être fiers de ces réussites, mais le risque est grand que nous nous reposions sur nos lauriers.

Un travail acharné et de bonnes compétences ont permis aux Canadiens de transformer leurs ressources naturelles en richesses.



Malgré de faibles niveaux de littératie, bon nombre de Canadiens sont devenus prospères. Rappelons-nous qu'à une époque de nombreux emplois ne nécessitaient pas des niveaux élevés en littératie et en numératie. Tout indique que cela ne sera plus du tout le cas dans les années à venir.

### **Une nouvelle réalité économique s'impose**

- À travers le monde, des investissements massifs en éducation ont permis à un nombre croissant de travailleurs d'acquiescer des compétences en littératie qui leur permettent d'utiliser des technologies de production et d'organisation du travail avancées.
- L'émergence de marchés mondiaux pour les biens et les services a grandement accru les mesures incitatives et les bénéfices pour les entreprises à devenir concurrentielles à l'échelle mondiale.
- L'émergence des marchés mondiaux a provoqué une nouvelle demande de ressources économiques clés telles que le capital, les technologies de production avancées et des compétences très élevées. Les entreprises des nations économiquement développées ont alors perdu la plupart des avantages comparatifs dont elles bénéficiaient autrefois.
- La diffusion de l'information et des technologies de communication à travers l'économie a permis d'augmenter les connaissances et le niveau de compétence qu'exige le travail.

Mises ensemble, ces forces économiques mondiales exercent une grande pression sur les entreprises canadiennes d'accroître leur productivité sur laquelle repose leur habileté à demeurer compétitives sur les marchés mondiaux.

### **Réagir à la pression**

Les entreprises canadiennes peuvent réagir à cette pression de différentes manières. Elles peuvent tenter d'augmenter leur rentabilité en coupant dans les salaires et les avantages sociaux de leurs travailleurs. Elles peuvent donner leur production en sous-traitance à des pays où le coût de la main-d'œuvre est moins élevé. Ou encore

elles peuvent adopter des technologies qui exigent plus de connaissances, des compétences élevées et une meilleure organisation du travail afin de récolter plus avec les mêmes coûts de main-d'œuvre.

Seule la dernière de ces stratégies pourrait maintenir l'emploi et les niveaux de rémunération au Canada. Ainsi, les Canadiens auraient un intérêt direct à s'assurer que les gouvernements font tout ce qu'ils peuvent pour favoriser le rythme d'accès des entreprises aux technologies de production à fortes compétences ou à de nouveaux aménagements de travail.

C'est sur ce dernier point que repose l'argument à l'appui de niveaux de littératie plus élevés chez les adultes. Autrement dit, les travailleurs ont besoin d'un niveau de littératie et de numératie plus élevé que jamais pour pouvoir acquiescer et appliquer ces technologies plus productives et ces nouvelles façons de structurer le travail.

### **Que faire pour offrir rapidement à l'économie plus de compétences en littératie et en numératie?**

Il semble évident qu'il faut d'abord augmenter les niveaux moyens de littératie et de numératie des élèves qui quittent nos systèmes d'écoles secondaires. Selon la province, de 20 à 40 % des élèves quittent l'école secondaire sans les niveaux de littératie nécessaires pour être compétitifs sur les marchés mondiaux. Réduire ces proportions améliorerait la productivité et réduirait l'inégalité sociale sur des questions clés comme la santé ou le marché du travail simultanément, deux buts intéressants. Malheureusement, cela nécessite à la fois la volonté politique et de l'argent, deux éléments qui ne semblent pas suffisants pour entraîner un changement rapide. Il faut aussi reconnaître que la démographie, à elle seule, limitera le rendement des investissements supplémentaires en compétences supérieures. Les faibles taux de fertilité se traduisent relativement par de faibles cohortes de diplômés. Un simple calcul suggère que des cohortes plus petites de diplômés auront peu d'impact sur l'offre générale de compétences, quel que soit leur niveau de compétence en littératie.

**Toutefois, une réponse moins évidente consiste à dire que nous avons besoin d'augmenter les niveaux moyens de littératie et de numératie des adultes en investissant dans les adultes eux-mêmes. La technologie pour améliorer les niveaux de compétence des adultes existe, mais la mettre en application dépend de cinq facteurs qui n'existent pas à l'heure actuelle :**

- 1) Peu d'adultes canadiens se rendent compte à quel point leur poursuite de la réussite économique dépendra de leur capacité à améliorer leurs niveaux de littératie et de numératie.
- 2) Les employeurs ont été lents à saisir à quel point une littératie et une numératie inadéquates peuvent limiter leurs gains de productivité, de rendement et de capacité concurrentielle.
- 3) Les gouvernements canadiens, les politiciens et les conseillers en politiques ont mis du temps à comprendre le rôle majeur que jouent la littératie et la numératie dans la croissance de la productivité. Les gouvernements ont plutôt choisi d'investir la plupart des ressources disponibles dans des compétences élevées et des programmes passifs de soutien au revenu.
- 4) Entre 1994 et 2003, on a observé une perte importante de niveaux de compétence. Cette observation suggère que la demande sociale et économique de compétences en littératie est en dessous du niveau nécessaire pour garantir que l'ensemble des compétences disponibles est mis en mode de productivité.
- 5) Les produits et les services offerts par le secteur de l'alphabétisation ne semblent pas répondre adéquatement aux besoins des groupes de personnes visés. Plus particulièrement, ils ne semblent pas très bien mis en marché ni bien situés, ils sont souvent de qualité discutable et ne sont pas assez diversifiés pour couvrir tous les besoins d'apprentissage et toutes les attentes.

Par conséquent, toute stratégie visant à améliorer le niveau de littératie des adultes doit au préalable permettre de surmonter ces barrières.

## Des solutions à portée de main

Le marketing social doit être utilisé pour sensibiliser la population aux bénéfices et aux risques potentiels en jeu. Bien investis, pareils efforts entraîneront de plus forts taux de participation et un meilleur investissement de la part des individus et de leurs employeurs.

Le secteur de l'alphabétisation doit investir dans le développement d'une vaste gamme de produits et de services et doit s'appliquer à démontrer qu'ils offrent de la valeur ajoutée en échange de l'argent. Bien planifiés, ces investissements garantiront aux individus et aux employeurs qu'ils obtiendront ce pour quoi ils ont payé.

Enfin, les gouvernements doivent accorder plus d'attention à la littératie et à la numératie. Entre autres choses, ils doivent :

- adopter des politiques qui garantissent une demande de niveaux de compétence adéquats en littératie ou, au moins, éviter les politiques qui réduisent cette demande;
- investir dans le marketing social;
- investir dans le développement de meilleurs produits et services;
- investir dans l'amélioration des niveaux de compétence des instructeurs;
- inciter les employeurs et les individus à s'investir eux-mêmes.

La majeure partie de l'argent nécessaire pour réaliser ces objectifs est déjà « dans le système ». Ce qu'il faut, c'est une nouvelle allocation réfléchie de ces ressources, passant des systèmes passifs de soutien au marché du travail à des politiques « actives » de marché du travail à des politiques « actives » d'éducation des adultes.

On peut également encourager les gouvernements à financer directement le coût de l'augmentation des niveaux de littératie et de numératie des adultes. Il semble que le marché de la mise à niveau de la littératie soit en situation d'échec. Cette observation suggère que les acteurs de ce marché, les individus et leurs employeurs, ne sont pas en mesure d'investir assez rapidement pour éviter les pires pénalités qui découlent de niveaux inadéquats de compétence en littératie. Seuls les gouvernements dispo-

sent des outils pour corriger les échecs du marché. Une récente analyse indique qu'il faudrait un investissement d'environ 6,4 milliards de dollars pour rehausser les compétences en littératie aux niveaux nécessaires pour demeurer compétitif. Bien que ce montant semble important, il est, en fait, relativement petit par rapport à ce que les gouvernements dépensent chaque année pour l'assurance-emploi, l'assistance sociale, l'éducation et la santé. Par exemple, les dépenses annuelles en santé dépassent actuellement à 5 170 \$ par personne. Remédier à notre « problème » en littératie nécessiterait une dépense unique d'environ 700 \$ par adulte faiblement alphabétisé. Ce montant pourrait être moindre si, au moyen de mesures incitatives, les employeurs étaient amenés à assumer l'essentiel des frais.

.....

### En lien avec l'article :

#### • Références

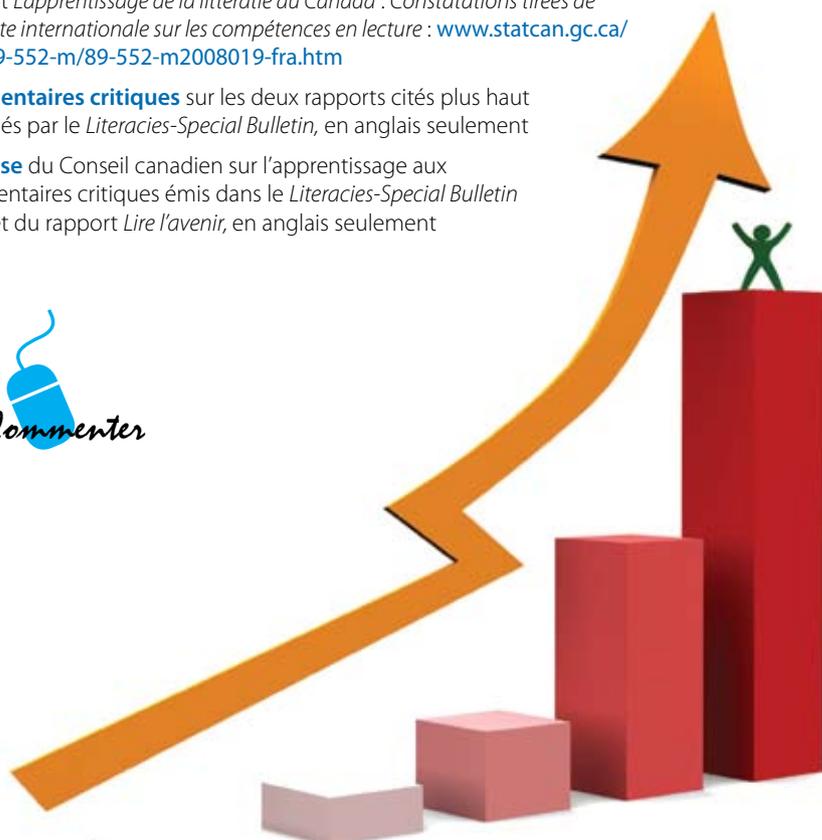
- **Article** de T. Scott Murray dans sa version d'origine en anglais
- Rapport *Lire l'avenir* : [www.ccl-cca.ca/CCL/Reports/ReadingFuture/?Language=FR](http://www.ccl-cca.ca/CCL/Reports/ReadingFuture/?Language=FR)
- Rapport *L'apprentissage de la littératie au Canada : Constatations tirées de l'Enquête internationale sur les compétences en lecture* : [www.statcan.gc.ca/pub/89-552-m/89-552-m2008019-fra.htm](http://www.statcan.gc.ca/pub/89-552-m/89-552-m2008019-fra.htm)
- **Commentaires critiques** sur les deux rapports cités plus haut effectués par le *Literacies-Special Bulletin*, en anglais seulement
- **Réponse** du Conseil canadien sur l'apprentissage aux commentaires critiques émis dans le *Literacies-Special Bulletin* au sujet du rapport *Lire l'avenir*, en anglais seulement



## Des choix difficiles pour les canadiens

Nous pouvons choisir d'investir notre temps, notre énergie et nos ressources publiques dans la remise à niveau de nos niveaux de compétence en littératie et en numératie ou nous pouvons laisser les entreprises adopter des stratégies pour rester compétitives. Malheureusement, seule la première stratégie a le potentiel de maintenir notre niveau de vie actuel.

C'est maintenant qu'il faut agir pour la littératie. ■



# Le gage de la formation

Entrevue avec Luc Baillargeon, de l'entreprise laitière Parmalat

Par Philippe Orfali  
Journaliste

Lorsqu'elles doivent composer avec une main-d'œuvre peu formée, de nombreuses entreprises choisissent de licencier les employés qui n'ont pas la formation requise et de les remplacer par d'autres mieux formés. Mais ce n'est pas le cas à l'usine Parmalat de Victoriaville, où l'on a plutôt misé sur la formation de base pour assurer la croissance de l'usine.

À l'invitation de la revue *À lire*, le professeur Paul Bélanger, expert en formation des adultes, s'est entretenu avec l'initiateur du programme de formation de Parmalat, Luc Baillargeon.



Luc Baillargeon

**PAUL BÉLANGER :** Près de 80 personnes ont participé à une formation de base à l'usine Parmalat de Victoriaville depuis le début du programme en 1991. Comment en êtes-vous arrivé à prendre cette initiative, alors que si peu d'entreprises en voient le besoin?

**LUC BAILLARGEON :** Tout a commencé par un constat d'échec. En effet, il se produisait quotidiennement des erreurs à l'usine. Les

commandes étaient mal préparées et nos clients ne recevaient pas toujours ce qu'ils avaient commandé.

On a rapidement découvert que cinq employés étaient responsables de la plupart de ces erreurs. Après avoir discuté du problème avec eux, on s'est rendu compte qu'ils avaient de la difficulté à lire, ce qui les empêchait d'accomplir leurs tâches adéquatement. C'étaient de bons employés, malgré leurs lacunes. C'est pourquoi on a voulu leur offrir de l'aide plutôt que de les critiquer. Cette approche a établi la crédibilité du processus.

**P. B. À cette époque, vous étiez directeur des ressources humaines à Parmalat pour les usines de transformation du Québec. Comment ont réagi vos supérieurs lorsque vous leur avez parlé de former des employés?**

**L. B.** Initialement, mes patrons m'ont répondu que Parmalat n'était pas un centre de formation. Mais j'ai persisté. Je ne suis pas du genre à abandonner la partie! Cette formation, j'ai pris soin de la relier au plan stratégique de l'usine. Ainsi, ils en ont vu l'utilité.

**P. B. Comment et avec qui avez-vous conçu la formation?**

**L. B.** Je me suis assis avec des experts de la Commission scolaire de Victoriaville dans le but, premièrement, d'améliorer le processus de sélection des futurs employés de l'usine afin de s'assurer qu'ils ont les compétences requises et, deuxièmement, d'évaluer les employés actuels afin de cerner les lacunes. Certains employés avaient des difficultés mineures, d'autres portaient de beaucoup plus loin.

Au lieu de faire peur aux employés en menaçant de supprimer leur emploi, on leur a expliqué que l'usine était en pleine transformation et que le travail manuel serait moins stimulant qu'auparavant en raison de l'arrivée de nouvelles technologies. On leur a dit que, s'ils souhaitaient accéder aux emplois les plus spécialisés, et par le fait même les plus sûrs, il leur fallait une bonne formation.

**P. B. La formation se donnait-elle pendant les heures de travail? Était-elle rémunérée?**

**L. B.** La formation se donnait soit avant ou après le quart de travail. Elle était rémunérée grâce à une entente avec le syndicat des employés. Tout le monde voulait que cela réussisse. On a aussi bénéficié d'une



subvention du gouvernement du Québec pour encourager la formation en milieu de travail.

Après la formation du premier groupe d'employés, on a élargi l'offre de cours. Pour les groupes subséquents, la formation est allée beaucoup plus loin : communication écrite, lecture, mathématiques de base, calcul mental, informatique, etc.

**P. B. Plusieurs enquêtes révèlent que les travailleurs comprennent bien la pertinence de se former, mais qu'ils ont peur d'échouer. Était-ce le cas à Parmalat?**

**L. B.** Au début, oui. On a dû se battre contre une série de stéréotypes venant soit de la part de mon patron qui m'a dit qu'on n'était pas une école, ou de la part du syndicat que l'on a dû convaincre que tout le monde en sortirait gagnant.

On a su persuader les employés en adaptant la formation au travail qu'ils accomplissent. Les textes d'évaluation, notamment, sont basés sur des situations qu'ils rencontrent tous les jours.

Un autre point important fut la confidentialité : je n'avais pas à voir ce que les employés écrivaient dans leurs travaux scolaires, ce qui a grandement contribué à la popularité

du programme. Les gens ne se sentaient pas jugés.

**P. B. Cette crainte de l'échec s'est donc amenuisée au fur et à mesure qu'avancait la démarche?**

**L. B.** Oui! Cette formation leur a tellement donné confiance en eux. C'est fabuleux. Je me souviens d'un employé qui commettait fréquemment des erreurs. Après sa formation, il était tout fier de me montrer qu'il pouvait maintenant faire fonctionner les nouvelles machines, qu'il pouvait faire tout ce qui était requis, sans commettre d'erreur! Deux mois auparavant, cela aurait été impossible.

**P. B. C'est important de travailler sur les motivations multiples, comme celles que vous mentionnez. On voit souvent des employés s'intéresser à des formations dans le but d'aider leurs enfants à l'école.**

**L. B.** Oui, absolument. Un jour, un monsieur est venu me présenter sa fille. Avant, il ne pouvait pas l'aider dans ses devoirs, car ses habiletés en lecture étaient limitées. Le peu de scolarité des parents a souvent un impact sur l'éducation de l'enfant. L'employé est maintenant capable d'aider sa fille à lire. C'était magnifique de voir cette fierté dans les yeux du père. Les gens sont fiers de partager leurs progrès.

**P. B. Quelles ont été les retombées de la formation sur votre usine?**

**L. B.** Ce fut au-delà de notre attente, et c'est encore le cas. Plusieurs de nos employés se sont rendu compte qu'ils n'avaient qu'un cours à suivre pour pouvoir s'inscrire à la formation de transformation des aliments, payée par l'entreprise, et qu'ils obtenaient ensuite une attestation d'études collégiales.

Les retombées positives sont toujours très présentes à Parmalat. Quand on vient à l'usine, on voit tout de suite le respect que les employés et les cadres ont les uns pour les autres. Concrètement, les employés se sentent importants et valorisés. Ils ne sont pas interchangeables avec le premier venu; ils comptent pour nous. L'importance que l'usine accorde à ses employés a joué un rôle majeur dans l'amélioration des relations de travail.

Les experts de notre centre de recherche et développement situé à London préfèrent effectuer leurs recherches sur le terrain ici, à Victoriaville, et en français. On nous dit : « À Victoriaville, les gens veulent que ça marche. »

**P. B. C'est très intéressant ce que vous dites. Vous êtes parvenu à vaincre le préjugé voulant que le lieu de travail ne soit pas une école. C'est le début d'une nouvelle culture dans l'usine. Fascinant.**

**Avez-vous fait une analyse des coûts liés à la formation du personnel?**

**L. B.** Ce sont des sommes difficiles à estimer. Ce qu'on peut dire, c'est que la formation des travailleurs a eu d'importantes retombées économiques dans la région. L'usine était appelée à se consacrer uniquement à la fabrication de la mozzarella. Maintenant, elle est devenue une usine « système » où l'on fait de tout : de la poudre de lait, du beurre, des concentrés protéiques, du fromage, du fromage ficello – on est les seuls à en faire en Amérique du Nord – et des produits spécialisés.

Ici, tous les fabricants de fromage sont maintenant formés en transformation alimentaire de produits laitiers, et ce, sans que cela ait créé des problèmes de relations de travail. Dans notre fromagerie au Manitoba, seul le superviseur est aussi bien formé. Ici, ce sont tous les opérateurs qui comprennent ce qui arrive si le taux de protéine n'est pas approprié. Plus que toute autre entreprise, notre usine est bien positionnée pour faire face à la crise qu'on traverse actuellement. On en est fiers.

**P. B. L'expérience de formation à votre usine a été extrêmement positive. Ce n'est pas toujours le cas.**

**L. B.** L'idée ne passe pas partout, car souvent on encourage les profits immédiats et la formation nécessaire pour accomplir certaines tâches précises. Ça prend un porte-étendard pour défendre cette cause dans chaque milieu de travail. Quelqu'un qui a beaucoup de rigueur... et de patience.

Plus que tout, il y a toute une réflexion à faire sur le rôle de l'entreprise et sur celui de l'employé. La culture d'apprentissage amène souplesse et compétence chez les employés. Il faut que les entreprises prennent le temps de se convaincre de la pertinence de la formation de base. ■



.....  
**En lien avec l'article :**

- Parmalat au Canada : [www.parmalat.ca/francais/aboutus/parmalat.htm](http://www.parmalat.ca/francais/aboutus/parmalat.htm)
- TRÉAQFP : [treaqfp.qc.ca/trousse/index.shtml](http://treaqfp.qc.ca/trousse/index.shtml)



*L'alphabétisation en milieu de travail : une perspective syndicale*



# L'alphabétisation en milieu de travail<sup>1</sup> : *une perspective syndicale*

Par Sylvia Sioufi

Coordonnatrice du programme d'alphabétisation  
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

L'alphabétisation, c'est un droit pour tous. Il s'agit là d'une déclaration importante, mais, pour lui donner de la force, l'apprentissage doit être accessible. C'est pourquoi le mouvement syndical participe depuis nombre d'années à la formation de base en milieu de travail.

L'alphabétisation au travail fait partie intégrante de toute stratégie d'alphabétisation bien équilibrée, qui inclut notamment l'alphabétisation communautaire et l'alphabétisation familiale. L'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes révèle que la majorité des adultes peu alphabétisés travaillent. Il importe donc de joindre les apprenants potentiels là où ils se trouvent, c'est-à-dire au travail.

Les programmes d'alphabétisation en milieu de travail aident les personnes en emploi à participer plus équitablement à la vie de leur milieu de travail, de leur foyer et de leur collectivité. Ils les aident à acquérir de nouvelles compétences pour faciliter leur adaptation à un monde du travail en pleine évolution, leur donnent l'occasion de rafraîchir des compétences parfois oubliées, soutiennent ceux et celles qui n'ont pas réussi dans le système scolaire et permettent aux travailleurs dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français d'apprendre une langue seconde. En outre, l'alphabétisation s'avère essentielle pour participer à d'autres activités de formation professionnelle ou scolaire.

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et l'Association canadienne des administrateurs municipaux (ACAM) collaborent depuis plus de dix ans à la promotion de l'alphabétisation et à la mise en œuvre de programmes d'apprentissage en milieu de travail. Le financement de l'ancien Secrétariat national à l'alphabétisation leur a permis de lancer plusieurs projets pilotes, dont ceux de la Ville de Moncton, de la Ville de Charlottetown et de la Ville de Regina.

**Moncton** Le programme de formation de base de la Ville de Moncton a commencé en 1998 et se poursuit toujours. Au début, le programme mettait l'accent sur les compétences de base : la lecture, l'écriture et le calcul, ainsi que sur l'informatique et la préparation au test de connaissances générales. Par la suite, il a évolué en réponse aux besoins des travailleurs. Les ateliers de perfectionnement personnel, comme les ateliers sur la préparation d'une déclaration de revenus et sur l'art d'être parent, ont attiré de nouvelles personnes. Puis le programme a ajouté des ateliers sur le leadership efficace, les compétences d'expression orale et le français. La Ville emploie une personne à temps plein pour enseigner le français, surtout le français langue seconde, et répondre à la demande dans cette ville officiellement bilingue.

La Ville a toujours invité les familles à participer aux options d'apprentissage continu du programme. Sa politique familiale a donné aux conjointes et conjoints la possibilité de se trouver un emploi, et bon nombre ont amélioré leurs

compétences et leur employabilité. Certains ont réintégré le marché du travail, d'autres ont obtenu des emplois mieux rémunérés. Cette politique a aussi attiré les enfants du personnel municipal vers l'éducation continue, en plus de constituer l'effort de la Ville pour atteindre l'ensemble de la collectivité.

Le programme est dirigé par un comité mixte qui représente les syndicats et la direction municipale. Selon Al Strang, ancien directeur de la Ville de Moncton, la nature mixte du projet était cruciale pour ne pas que l'on pense qu'il était imposé par la direction. Le programme offre de nombreuses options et un horaire souple. Les cours sont offerts de septembre à mai, entre 8 h 30 et 20 h 30, dans un lieu réservé à l'apprentissage au centre des opérations de la Ville. Les gens peuvent s'inscrire au programme en tout temps. L'inscription est confidentielle et volontaire.

Robert Melanson, employé de la Ville de Moncton et membre de la section locale 51 du SCFP, a été l'un des premiers à s'inscrire au programme d'apprentissage. Enfant, Robert vivait littéralement dans les deux langues. En arrivant à l'école, son « français » était parfait, mais il ne maîtrisait ni l'anglais ni le français. Sa difficulté à apprendre l'a amené à quitter l'école après sa 7<sup>e</sup> année. Robert voulait améliorer ses compétences en lecture et en écriture, mais aucun programme ne lui convenait jusqu'à ce que la Ville mette sur pied son programme d'apprentissage.

Robert s'est alors lancé le défi d'obtenir son certificat d'équivalence de 12<sup>e</sup> année et a dû surmonter plusieurs obstacles tout au long de ce cheminement de six ans. Il a réussi en 2005, et cela l'a aidé à aborder le travail et la vie avec plus de confiance. Diplôme en main, il s'est porté candidat à un poste temporaire de contremaître, et il l'a obtenu. En 2008, Robert a pris sa retraite après 33 ans de service à la Ville. En fait, il a commencé une nouvelle carrière à temps plein. Il a démarré sa propre entreprise de construction. Robert a fait toutes les démarches et a rempli tous les formulaires nécessaires pour l'incorporation de son entreprise en plus de concevoir le logo et les cartes professionnelles.

Qu'est-ce qui a fait du programme d'apprentissage le « bon programme » pour Robert et pour bien d'autres

apprenants? Premièrement, il était accessible. On ne saurait nier que le temps et les coûts constituent les obstacles les plus courants que doivent affronter les personnes en emploi qui souhaitent suivre une formation. Dans la plupart des cas, celles qui travaillent sur des quarts de travail, celles qui doivent occuper plus d'un



emploi pour vivre et celles qui ont des responsabilités familiales ne peuvent accéder aux programmes communautaires d'alphabétisation. Les programmes d'apprentissage en milieu de travail ont l'avantage d'assurer l'accessibilité : les personnes sont déjà dans leur milieu de travail, elles ont déjà pris les dispositions de transport et de services de garde et elles font partie d'une communauté sociale au sein du milieu de travail. De plus, la participation aux programmes augmente lorsque les cours sont offerts pendant les heures de travail rémunérées.

Deuxièmement, ces programmes reconnaissent que l'apprentissage est un processus social. Afin de franchir les barrières « émotionnelles » du retour à l'apprentissage, les comités mixtes doivent veiller à ce que les programmes soient volontaires, non menaçants, tenus dans un lieu convenable et qu'ils respectent une politique stricte de confidentialité. Ces facteurs conduisent à la création d'une collectivité d'apprenants qui peuvent se soutenir et se lancer des défis.

Troisièmement, ces programmes sont centrés sur les besoins des travailleurs et mènent à l'acquisition de compétences particulières au milieu de travail parallèlement à l'acquisition des compétences de base. Ils tiennent compte des besoins et des aspirations des personnes, et valorisent leur expérience et leurs apprentissages antérieurs.

Enfin, les comités mixtes patronaux-syndicaux sont aussi essentiels au succès. Ils permettent à l'employeur et au syndicat de relever ensemble les défis et de créer des programmes efficaces.

**Charlottetown** À la Ville de Charlottetown, le Programme d'éducation personnelle (PEP) a offert un cours de mathématiques pour aider les travailleurs de l'eau à réussir aux examens d'agrément. Ce programme est issu d'un partenariat entre les sections locales 830 et 501 du SCFP, l'Association de police et la Ville.

Le PEP a comme vision de « fournir des occasions d'apprentissage pour encourager le personnel à exploiter son plein potentiel au travail, à la maison et dans la communauté ». Le comité mixte qui dirige le PEP a mis au point un programme portant sur la révision des mathématiques de base et du système métrique, ainsi que sur l'utilisation de formules mathématiques plus complexes nécessaires pour l'obtention des échelons supérieurs d'accréditation. L'instructeur a adapté le contenu du cours en fonction des besoins des travailleurs de l'eau.



Brendon McAskill, technicien en construction pour les installations d'eau, a suivi le cours deux années d'affilée parce qu'il voulait être certain de réussir aux examens d'agrément. Selon Brendon, les collègues de travail avec qui il a participé à la formation ont été une source de soutien.

**Regina** À la Ville de Regina, le comité mixte formé de représentants de la Ville et de la section 21 du SCFP a opté pour un programme pilote de retour à l'apprentissage pour aider les personnes en emploi à se replacer dans un contexte d'apprentissage et à se voir comme des apprenants permanents en vue de se présenter aux examens d'agrément. On a formé des membres du SCFP pour agir comme pairs-tuteurs. Ils ont appris à différencier l'enseignement et l'animation et à favoriser

l'apprentissage à partir des besoins des gens au fur et à mesure qu'ils surgissent plutôt que de suivre un programme préétabli. Les pairs-tuteurs ont ensuite animé le programme avec l'aide de la coordonnatrice.

Le programme s'est concentré sur des sujets que suggéraient les participants tout en développant leurs compétences en écriture, en calcul, en pensée critique et en résolution de problèmes. L'utilisation de pairs-tuteurs crée un environnement d'apprentissage amical, informel, où l'on se sent en confiance.

Darrel Drummond travaille en assainissement des eaux à la Ville de Regina. Le programme lui a appris à interagir avec d'autres personnes et à poser des questions. Les compétences qu'il a acquises lui ont été très utiles lorsqu'il s'est présenté aux examens d'agrément.

## Conclusion

Mettre en place un programme en milieu de travail pose des défis aux employeurs et aux syndicats : élaborer un programme efficace; trouver des programmes, des instructeurs et du matériel de qualité; payer la planification et la prestation du programme; organiser les horaires et l'exécution du travail... La programmation gouvernementale assortie d'une infrastructure et d'un soutien financier publics permet de relever ces défis avec brio. Le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, le Québec, la Saskatchewan et l'Île-du-Prince-Édouard ont tous des programmes provinciaux assortis de financement pour offrir toutes sortes de programmes d'alphabétisation en milieu de travail.

La formation des adultes est un enjeu social et économique. Les gouvernements doivent s'engager à faire de l'alphabétisation une priorité dans une stratégie de formation pancanadienne bien financée. Une telle stratégie doit

inclure des objectifs d'équité et d'accès à l'apprentissage dans toutes les provinces et tous les territoires. La stratégie doit adopter une approche élargie en abordant l'alphabétisation de manière systémique plutôt qu'individuelle et en encourageant la concertation et le partenariat des intervenants dans la formation des adultes et du marché du travail. ■

<sup>1</sup> Information sur les programmes tirée de *Profil d'excellence. Champions de l'apprentissage et apprenants en milieu de travail*, publié par l'ACAM et le SCFP, et de *C'est notre droit. Pleins feux sur des programmes et des histoires d'apprentissage en milieu de travail*, publié par le SCFP.

C'est notre droit : [http://scfp.ca/CEUPElitresources/Its\\_Our\\_Right\\_Booklet](http://scfp.ca/CEUPElitresources/Its_Our_Right_Booklet)

Profil d'excellence : <http://scfp.ca/alpha/Profil-dexcellence>



# Le transfert de responsabilités fédérales à la province

## À la fois espoir et appréhension chez les Acadiens



Par Cyrille LeBlanc  
Journaliste

*Les Acadiens de la Nouvelle-Écosse seront-ils mieux servis après le transfert à la province de responsabilités fédérales relatives au marché du travail?*



L'Université Sainte-Anne est bien positionnée, avec ses cinq campus et ses cours collégiaux, pour répondre aux besoins du marché du travail des francophones. Par exemple, Bruce Hubbard est retourné aux études à temps partiel afin d'obtenir son diplôme de 12<sup>e</sup> année sans quitter son emploi. À sa droite, l'enseignant David Bourque.

Deux ententes entre les gouvernements fédéral et provincial ont été signées en 2008, soit l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) et l'Entente sur le marché du travail (EMT).

Par ces ententes, la province doit assurer « des programmes et des services à l'intention des travailleurs peu spécialisés et des habitants de la Nouvelle-Écosse qui ne sont pas admissibles aux programmes de l'assurance-emploi ». Elle doit en outre assurer « des services aux personnes admissibles aux soutiens de l'assurance-emploi ».

Dans le cadre de l'EDMT, sept programmes fédéraux et une centaine de fonctionnaires fédéraux seront transférés à la province, plus précisément au ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre (MTDM), le 1<sup>er</sup> juillet 2009. Les programmes

transférés sont les suivants : Développement des compétences, Subventions salariales ciblées, Partenariats pour la création d'emplois, Prestations au travail indépendant, Services d'aide à l'emploi, Partenariats sur le marché du travail et Recherche et innovation.

Les fonctionnaires provinciaux responsables de l'éducation des adultes au ministère de l'Éducation ont été mutés au MTDM. Ces nouvelles affectations ont occasionné un changement dans les perspectives des fonctionnaires, selon M<sup>me</sup> Karen Katien, qui est passée du ministère de l'Éducation au poste de directrice adjointe de l'éducation des adultes au MTDM. « Le côté travail et main-d'œuvre est nouveau pour nous. C'est une approche plus holistique. Notre objectif en matière d'éducation vise dorénavant des adultes afin qu'ils obtiennent de l'emploi ou un meilleur emploi. »



**NOVA SCOTIA**  
NOUVELLE-ÉCOSSE CANADA

### **Un demi-milliard de dollars**

Le fédéral versera plus d'un demi-milliard de dollars à la province sur six ans afin qu'elle puisse s'acquitter de ses nouvelles responsabilités.

### **La place des Acadiens**

Les Acadiens ont occupé, depuis trois siècles, surtout des postes qui nécessitent peu d'éducation formelle. De nos jours, la perte des emplois traditionnels dans l'économie les désavantage.

### **Désavantage sur le plan de l'éducation**

Les Acadiens sont désavantagés sur le plan de l'éducation. Ainsi, dans la municipalité à majorité acadienne d'Argyle, 20 % des citoyens de 15 ans et plus ont un niveau d'éducation inférieur à la 9<sup>e</sup> année, comparativement à 11,6 % dans la municipalité voisine du district de Yarmouth, à majorité anglophone.

Il en va de même dans la région acadienne du nord d'Inverness, où 18,2 % de la population de 15 ans et plus ont moins qu'une 9<sup>e</sup> année, comparativement à 10,6 % dans le district voisin à majorité anglophone.

### **Désavantage sur le plan de la langue**

Jusqu'en 1981, on ne pouvait enseigner légalement le français qu'en 9<sup>e</sup> année dans les écoles publiques, qui étaient toutes anglo-

phones. Cette année-là, le gouvernement provincial a consenti à la création d'écoles primaires francophones. Mais ce n'est qu'en l'an 2000, grâce à une décision de la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse, qu'il a accepté les écoles homogènes francophones aux niveaux primaire et secondaire.

### **Décroissance démographique**

De 1996 à 2006, on assiste à une décroissance prononcée de la population de 0 à 19 ans partout en Nouvelle-Écosse; le taux le plus élevé étant de 32,2 % et le plus faible étant de 5,4%. La moyenne provinciale est de 14 %. Les deux régions acadiennes du Cap-Breton, soit le nord du comté d'Inverness et le comté de Richmond, montrent une diminution de 32,2 % et de 28 % respectivement. Ce sont les taux les plus élevés de cette région et dans toute la province. On prévoit des diminutions continues à ce chapitre dans toutes les régions acadiennes. L'avenir de ces communautés, sur le plan socio-économique, réserve de sérieux problèmes.

### **Réseau acadien**

« On a voulu prévenir les défis et les obstacles en assurant que l'on avait préparé le terrain. » C'est ce qu'a déclaré M. Yvon Samson, gestionnaire du Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE). Dans cette optique, des organisations acadiennes

ont formé le Réseau acadien des intervenants pour l'employabilité (RAIE). En font partie l'Équipe d'alphabétisation – Nouvelle-Écosse, l'Université Sainte-Anne (qui offre aussi des cours au niveau collégial), l'Office des affaires acadiennes, le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse, le Centre d'aide en affaires et en entrepreneuriat, la Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse et le RDÉE. Le RAIE participe à des rencontres trimestrielles avec la ministre adjointe du Travail et du Développement de la main-d'œuvre pour faire la mise au point des besoins, des préoccupations et des données collectées sur les Acadiens en matière d'employabilité.

### **Autres indices positifs pour les Acadiens**

Les Acadiens de la Nouvelle-Écosse se plaignent de la rigidité des critères et des exigences associés aux programmes de services à l'emploi et de la main-d'œuvre sous l'administration fédérale. Ils considèrent qu'on ne prend généralement pas en considération les besoins propres aux Acadiens. M. Clyde deVillier, directeur général d'un conseil acadien régional au sein de la Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse, partage cette opinion. Il souhaite que la province fasse preuve d'une plus grande flexibilité afin de mieux répondre aux besoins de la communauté acadienne.

En réalité, on constate des progrès en ce sens. En effet, on reconnaît maintenant la communauté acadienne comme l'un des onze groupes cibles chez les chômeurs non admissibles à l'assurance-emploi ou les travailleurs peu spécialisés dans le cadre de l'EMT.

Aussi, l'Université Sainte-Anne, grâce à un octroi du MTDM, offre des ateliers de formation pour les animateurs culturels des écoles francophones, et ce, même s'ils occupent un emploi. L'Université a reçu un autre octroi pour effectuer une étude sur les cours sur le développement de la main-d'œuvre qu'elle peut offrir dans les régions acadiennes.

M<sup>me</sup> Karen Katien donne les précisions suivantes : « En ce qui concerne la décentralisation des programmes fédéraux, il y aura certains changements quant aux priorités. Mais les clients et les agences verront peu de changements à la programmation et dans les services au cours de la première année. De nouvelles technologies informatiques doivent être mises au point pour remplacer les processus fédéraux, et ce sera probablement au printemps 2010. Au fil du temps, la province adaptera la programmation – en consultation avec les agences communautaires – pour répondre aux besoins de l'économie de la Nouvelle-Écosse. »

Une nouvelle division, Emploi Nouvelle-Écosse, a été créée au sein du MTDM où « on trouvera les ressources financières et humaines nécessaires à la mise en œuvre de l'EMT et

de l'EDMT », selon un document ministériel. M<sup>me</sup> Carmelle d'Entremont a été nommée à la barre de cette division. Cette nomination est bien accueillie par les Acadiens, car M<sup>me</sup> d'Entremont a participé à la fondation de l'Équipe d'alphabetisation – Nouvelle-Écosse, alors qu'elle était au ministère de l'Éducation.

### Langues officielles

Pour ce qui est des services en français, l'EDMT stipule que les programmes et les services seront disponibles dans l'une ou l'autre des langues officielles du Canada lorsqu'il y a une demande importante de cette aide dans cette langue.

Mais offrir aux Acadiens, en français, les mêmes services que reçoivent les anglophones est un défi pour la province. Sans contredit, celle-ci n'a pas actuellement la capacité d'offrir ses programmes et ses services de main-d'œuvre dans les deux langues. La preuve en est qu'on peut lire sur le site Web du ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre : « Nous vous remercions de votre patience pendant le processus de traduction des documents. » C'est donc dire que tous les documents disponibles au public ne sont pas encore traduits.

### Conclusion

Les Acadiens devront se montrer vigilants et s'assurer que la bonne volonté gouvernementale se traduira en actions concrètes. ■

### En lien avec l'article :

- Programmes de développement de la main-d'œuvre et ententes sur le marché du travail du ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre de la Nouvelle-Écosse : [www.gov.ns.ca/lwd/lmda/Foireauxquestions.asp](http://www.gov.ns.ca/lwd/lmda/Foireauxquestions.asp)
- Ententes sur le marché du travail (EDMT et EMT) du ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre de la Nouvelle-Écosse : [www.gov.ns.ca/lwd/lmda/ententes.asp](http://www.gov.ns.ca/lwd/lmda/ententes.asp)
- Le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse (CDÉNE) et le Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE) Nouvelle-Écosse : [www.cdene.ns.ca](http://www.cdene.ns.ca)



## CENTRE DU SAVOIR SUR L'APPRENTISSAGE CHEZ LES ADULTES

### COLLOQUE ANNUEL

Relier les collectivités / Surmonter les obstacles  
Montréal, Québec | 8 au 10 juin 2009

Le colloque national bilingue de 2009 du Centre du savoir sur l'apprentissage chez les adultes aura lieu à l'Hôtel Marriott Château Champlain. Veuillez visiter le site Web du colloque au [www.ccl-cca.ca/CSAAdColloque](http://www.ccl-cca.ca/CSAAdColloque).



Puisque le Centre du savoir sur l'apprentissage chez les adultes s'emploie à rendre l'information sur l'apprentissage chez les adultes aussi accessible que possible à tous les Canadiens, il n'y a **pas de frais d'inscription** pour assister au colloque.

## Un modèle efficace de formation pour les adultes grâce à des partenariats communautaires

Par Suzanne Dionne-Coster  
Consultante indépendante

Imaginez-vous dans un train à grande vitesse (TGV) qui vous amène très vite à destination. En peu de temps, vous vous retrouvez sur le point d'atteindre votre objectif. Ce train est non seulement rapide, mais aussi efficace et puissant.

Les TGV de la formation ne sont pas des trains en soi, mais plutôt des programmes de formation pour les apprenants adultes qui cherchent à décrocher un emploi à bref délai. Ces programmes de formation relèvent d'une initiative du CAP (Centre d'apprentissage et de perfectionnement)<sup>1</sup> situé à Hawkesbury, en Ontario. Ils fonctionnent à la manière des trains extrarapides, car le parcours est de courte durée. De plus, ils marient l'acquisition des compétences de base avec des apprentissages à caractère professionnel directement liés à l'emploi que recherche l'adulte.

Mais c'est à la base de la structure des TGV de formation que se retrouve le vrai moteur sur lequel repose l'efficacité des programmes : ils sont bâtis autour d'un réseau complexe de partenariats communautaires. C'est en tablant sur la mise en commun des ressources humaines et matérielles que les TGV de la formation peuvent répondre aux besoins des apprenants adultes.

Marc-André trouve dans les TGV un programme qui tient compte de ses besoins de formation de base et de son niveau d'alphabétisme tout en lui offrant une formation professionnelle dans le domaine qui l'intéresse. Il met ainsi toutes les chances de son côté, car il peut arriver à consolider ses compétences de base avec des contenus spécialisés en lien avec l'emploi qu'il recherche.

Vingt-cinq semaines plus tard, Marc-André termine son programme de formation et obtient un emploi dans son domaine.

Bien que toutes les histoires de vie des apprenants adultes ne mènent pas aussi facilement à un emploi stable et à une réussite aussi marquée, l'histoire de Marc-André est représentative de celle de plusieurs adultes apprenants qui ont trouvé dans les TGV de la formation une façon concrète d'accéder à un emploi rémunérateur et de se préparer un avenir plus prospère.

### **Pourquoi les TGV fonctionneraient-ils mieux qu'un autre type de programme auprès des adultes apprenants?**

Comme il est mentionné précédemment, le succès du modèle semble reposer sur la présence d'un grand nombre de partenaires



# Prenez place! Prêt? Partez!

### **Un exemple**

Prenons le cas de Marc-André. Marié et père d'un fils de trois mois, Marc-André est peu scolarisé et se cherche activement un emploi. Sa principale préoccupation est d'accéder immédiatement à la formation dont il a besoin dans le but de se trouver rapidement un emploi. Il entend parler des TGV au centre d'emploi de sa communauté. Ces programmes de formation l'intéressent, car ils sont de courte durée (de 20 à 25 semaines) et semblent mener rapidement à l'emploi. Après quelques hésitations, il s'y inscrit et plonge dans le programme de formation en espérant un meilleur avenir pour lui et sa famille.

communautaires qui soutiennent les programmes de formation pour adultes. C'est une innovation, car le modèle se base sur des pratiques concrètes de collaboration entre les pourvoyeurs de services de formation et d'autres organismes communautaires appuyant les adultes, et ce, dans le but de permettre aux adultes de réintégrer le marché du travail à court ou à moyen terme.

Il est de plus en plus évident que, dans les communautés francophones, sans la concertation entre plusieurs acteurs dans le domaine de l'éducation des adultes et le soutien à l'emploi, les apprenants doivent souvent affronter de nombreux obstacles et connaissent

malheureusement trop bien l'échec sur le plan scolaire. Ils s'inscrivent à des formations, mais nombreux sont ceux qui finissent par décrocher. Le rapport intitulé *L'Ontario apprend – Le renforcement de notre système d'éducation des adultes*<sup>2</sup> confirme cette situation déplorable. On reconnaît que le problème majeur en éducation des adultes est le manque de cohérence entre les différents services d'éducation des adultes. Pour appuyer l'adulte, il importe de mettre les ressources en commun et de travailler en concertation plutôt que de se faire compétition entre organismes. Sinon, les résultats auprès des adultes sont malheureusement mis en péril. Pour un apprenant comme Marc-André, une telle situation peut être dévastatrice pour son avenir et celui de sa famille.

Pour renforcer l'éducation des adultes, le rapport propose diverses mesures, notamment la mise en place de stratégies pour joindre les éventuels apprenants, le soutien des partenaires et la coordination de programmes entre les organismes offrant des services, l'élaboration d'itinéraires scolaires clairs pour les apprenants, la création de liens entre les fournisseurs de services et les organismes de soutien sociaux et, enfin, la valorisation de l'innovation et de la créativité locale pour appuyer la mise sur pied d'une variété de programmes. Les TGV que propose le CAP tiennent compte de toutes ces stratégies.

### Bref retour en arrière

Les TGV sont nés en 2005 d'un processus de concertation amorcé par le CAP avec différents programmes et services de formation et de soutien à l'emploi pour les adultes.

Mentionnons qu'à la fin des années 1990 le CAP voyait l'importance de mettre sur pied un centre d'aiguillage pour la formation des adultes. Elle a donc créé le Centre d'aiguillage pour la formation des adultes (CAFA), dont le rôle consiste à diriger vers le point d'aide approprié les personnes qui s'y présentent,



notamment les apprenants adultes ayant besoin de formation. Cette communauté francophone reconnaissait déjà la nécessité de travailler ensemble plutôt que d'éparpiller les ressources et, ce faisant, de les rendre moins ciblées et moins efficaces pour les apprenants. Ce service d'aiguillage existe

toujours et il sert de guichet centralisé pour la formation des adultes sur l'ensemble du territoire de Prescott-Russell.

### Quelques obstacles susceptibles de nuire au parcours des TGV

De toute évidence, la mise en œuvre des programmes TGV dans les communautés se heurte à de nombreux obstacles : le financement des partenaires, l'arrimage d'une variété d'intervenants et d'organismes qui doivent mettre leurs ressources en commun et œuvrer à trouver un terrain d'entente pour la mise sur pied des programmes, les bailleurs de fonds provenant de quatre niveaux de gouvernement, pour n'en nommer que quelques-uns. Tous ces éléments peuvent créer des embûches aux programmes. Mais les bienfaits des programmes TGV sont tels que l'on ne peut que tenter l'expérience dans les communautés et y mettre l'effort et la concertation nécessaires, comme plusieurs communautés l'ont fait.

### Quelques réussites à souligner

Le modèle proposé par le CAP a connu du succès dans divers milieux et a donné lieu à une variété de nouveaux partenariats communautaires.

Les TGV du CAP existent depuis plus de dix ans. Chaque année, on crée en Ontario francophone un nouveau TGV ciblant un secteur en pénurie de main-d'œuvre. Plus de 200 apprenants se sont inscrits aux TGV depuis 2001. Nous avons constaté, lors de nos appels de suivi, qu'au moins 85 % de ces apprenants se sont trouvés un emploi dans le secteur recherché. Nous remarquons, chez les 15 % restants, qu'au moins 10 % d'entre eux se sont retrouvés en formation, forts de leur premier succès en tant qu'apprenants adultes.

### Des outils utiles pour appuyer la mise sur pied des TGV de la formation

Bien sûr, le travail de partenariat pour le soutien des TGV n'est pas chose facile. Afin d'appuyer les partenaires dans leur processus de réflexion et d'action dans leur milieu, le CAP a élaboré un document intitulé *Modèle d'implantation de programmes de formation « fast track »*. On y présente le modèle à implanter ainsi que les enjeux à analyser sur les plans philosophique, politique, administratif et pédagogique. Plusieurs questionnaires utiles ainsi que des pistes de réflexion permettent aux partenaires intéressés de prendre position et de faire des choix judicieux qui leur permettront d'exercer un leadership positif dans la création des TGV de la formation.

## Aussi, le CAP a produit deux documents<sup>3</sup> à titre d'outils pouvant faciliter l'arrimage des partenaires qui contribuent aux programmes TGV :

**1. Accès-cible :** Ce document propose des pistes pédagogiques visant à aider les organismes à mettre sur pied des TGV de la formation dans leurs milieux respectifs.

### 2. Manuel de ressources : guichet unique pour la formation des adultes :

Ce document sert à soutenir les pourvoyeurs de services qui cherchent à diriger les adultes vers une formation répondant à leurs besoins.

Quelles que soient les caractéristiques particulières des communautés francophones dispersées un peu partout au Canada, celles-ci pourraient toutes bénéficier d'une approche en éducation des adultes préconisant la mise en commun des ressources ainsi que le partage d'une vision communautaire commune pour appuyer les apprenants.

Qui de nos apprenants francophones ne voudrait pas rouler en TGV haute performance lorsqu'il est question de trouver un emploi et d'avoir accès à une meilleure qualité de vie? ■

<sup>1</sup> Le CAP est un organisme communautaire qui offre, entre autres, le programme d'alphabétisation et de formation de base (AFB) sur le territoire de Prescott des comtés unis de Prescott-Russell. Le programme AFB se donne partout en Ontario. Le CAP s'est assigné comme mission de contribuer à la formation et au développement des adultes de sa communauté. Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFUCU) en assure en partie le financement.

<sup>2</sup> Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario (2005), *L'Ontario apprend – Le renforcement de notre système d'éducation des adultes* ([www.edu.gov.on.ca/adultedreview/french/report.html](http://www.edu.gov.on.ca/adultedreview/french/report.html)).

<sup>3</sup> Ces deux documents sont disponibles sur le site du Centre d'aiguillage pour la formation des adultes ([www.cafa-rcat.on.ca](http://www.cafa-rcat.on.ca)).



# Une approche communautaire concertée pour répondre aux besoins complexes des apprenants adultes

Par Célinie Russell  
Collaboratrice

En janvier 2009, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et la Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français (FCAF) ont organisé le forum « Lire, écrire, apprendre, travailler : Comment répondre aux besoins en milieu francophone minoritaire? ». Ce forum visait à rassembler divers acteurs pour réfléchir à la possibilité de mettre en œuvre des actions communes pour améliorer l'alphabétisme des francophones.

Une de ces actions consiste à faire une recherche qui mènerait à la conception d'un nouveau modèle national d'amélioration des niveaux d'alphabétisme tant pour les travailleurs que pour les non-travailleurs qui serait adapté aux besoins multiples et complexes des francophones en milieu minoritaire.

L'idée de la création d'un tel modèle est née du constat, d'une part, que le modèle existant ne donne pas les résultats escomptés et, d'autre part, qu'il est urgent de développer l'alphabétisme de la population francophone.

Certains éléments du nouveau modèle sont déjà connus. Disons qu'il s'inscrit dans une perspective de développement de l'alphabétisme dans les communautés plutôt que de porter sur la promotion des programmes d'alphabétisation. La concertation et les partenariats en sont des éléments clés. Le modèle comprendra deux niveaux : un niveau de conception de l'intervention et un autre misant sur les partenariats, soit la compréhension des enjeux philosophiques des partenariats et leur mise en place.

## Voici les grandes étapes de la recherche :

1. **L'analyse des besoins** de formation des travailleurs et des non-travailleurs francophones en milieu minoritaire et des obstacles à la formation
2. **L'identification des ressources** nécessaires pour combler les besoins et réduire les obstacles
3. **L'identification des types de partenariats** nécessaires et possibles pour mettre le modèle en pratique pour chaque province et territoire
4. **La conception du modèle** (cette étape se fera en réalité tout au long de la recherche)
5. **La promotion du modèle**

Le modèle national sera développé et alimenté à partir de projets pilotes en Ontario (avec le Centre d'apprentissage et de perfectionnement – CAP de Hawkesbury), à Vancouver (en milieu de travail avec le Conseil scolaire francophone de la Colombie-Britannique et le local 4227 du SCFP de la même province) et à Bathurst, au Nouveau-Brunswick (un partenariat entre le SCFP du Nouveau-Brunswick, la Ville de Bathurst et la Fédération d'alphabétisation du Nouveau-Brunswick), entre autres.

La méthodologie proposée serait de suivre et d'étudier ces différentes initiatives menées sur le terrain pour les analyser afin d'en extraire un modèle. Un chercheur agira à titre d'expert-conseil et de soutien auprès des groupes responsables des divers projets pilotes. Il fera ensuite, de concert avec d'autres organisations, l'analyse de ces projets à l'échelon local afin de concevoir un modèle national qui serait transférable à d'autres communautés, petites et grandes. La recherche se fera en partenariat et inclura la FCAF, le SCFP ainsi que les diverses organisations ciblées pour les projets pilotes. C'est pourquoi la méthodologie et les étapes proposées risquent d'être modifiées en cours de route.

La conception d'un nouveau modèle pour améliorer le niveau d'alphabétisme des travailleurs et des non-travailleurs francophones au Canada s'inscrit clairement dans l'orientation de la FCAF, qui soutiendra cette initiative. ■

## En lien avec l'article :

- Forum « Lire, écrire, apprendre, travailler : comment répondre aux besoins en milieu francophone minoritaire? » : [www.fcaf.net/evenements/scfp/resultats\\_colloque.html](http://www.fcaf.net/evenements/scfp/resultats_colloque.html)
- Syndicat canadien de la fonction publique : [www.scfp.ca/alpha](http://www.scfp.ca/alpha)
- Article sur le forum : [www.alpha.cdeacf.ca/les\\_pratiques/index.php?lire=60](http://www.alpha.cdeacf.ca/les_pratiques/index.php?lire=60)





Centre d'alphabétisation, d'éducation et de formation pour adultes

### Acquérir de l'expérience AVANT l'emploi : les entreprises virtuelles

Par Marie Clark  
Journaliste

La première chose que demande un employeur à un futur employé est de posséder de l'expérience dans le travail pour lequel il postule. Mais où acquérir cette expérience quand on est sans emploi? Dans une entreprise d'entraînement comme MCF (Mode Canada Fashion), entreprise d'entraînement bilingue, située à Kingston, en Ontario.

Marc Bissonnette, directeur général de La Route du Savoir, centre d'alphabétisation, d'éducation et de formation pour adultes de cette ville, est l'initiateur de ce projet. Très conscient de l'importance pour les adultes d'arriver sur le marché de l'emploi avec tous les atouts en main, il a mis sur pied et dirige cette entreprise d'entraînement, à Kingston.

Les personnes sans emploi de la région peuvent s'inscrire à tout moment de l'année à des stages de 12 semaines en entreprise virtuelle. En accomplissant leurs fonctions tout comme dans une vraie entreprise, sous la supervision d'intervenants qualifiés, les stagiaires acquièrent une expérience professionnelle concrète, dans un véritable environnement de bureau et dans un contexte de commerce international simulé. De plus, ils développent leurs connaissances techniques en s'initiant aux plus récents logiciels et parfont leur maîtrise d'une langue seconde. En plus d'acquérir de l'expérience dans leur champ de compétence, les participants sont guidés par une professionnelle dans leur recherche d'emploi. Le résultat? Quatre-vingts pour cent des stagiaires se trouvent du travail, souvent avant même d'avoir terminé leur stage.

La première entreprise d'entraînement nord-américaine a vu le jour en 1995 à Québec. Son succès instantané a mené à l'implantation du concept un peu partout dans cette province, puis ailleurs au Canada. On compte actuellement une quarantaine d'entreprises d'entraînement au pays, et leur nombre ne cesse de croître. ■

**Pour obtenir plus de plus amples renseignements, communiquez avec Manon Leduc, coordonnatrice en ressources humaines, au 613-530-1077, poste 117, ou par courriel à l'adresse suivante : [mleduc@modecanadafashion.ca](mailto:mleduc@modecanadafashion.ca).**

#### En lien avec l'article :

- La Route du Savoir : [www.laroutedusavoir.org/rubriques/CoursAtelier.htm](http://www.laroutedusavoir.org/rubriques/CoursAtelier.htm)



CENTRE FORA

Centre franco-ontarien de ressources en alphabétisation

### La Bouquinerie du Moulin : un projet innovateur de formation en milieu de travail

Par France Jodoin

Gérante  
La Bouquinerie du Moulin

Le Centre FORA (Centre franco-ontarien de ressources en alphabétisation) ouvrira en mai 2009, à Sudbury, un centre de formation en milieu de travail unique en son genre. En plus d'être une librairie francophone de livres d'occasion, La Bouquinerie du Moulin offrira de la formation en milieu de travail en français aux jeunes rattachés ainsi qu'aux adultes apprenants qui auront suivi préalablement le cours « Apprentissage et Formation en librairie », entièrement créé par le Centre FORA.

Ce cours comprend six modules d'enseignement, soit Technologie en affaires, Service à la clientèle, Calculs commerciaux courants, Promotion des biens, Inventaire et Service d'entretien. Le cours est exportable et peut être adapté à tout autre type d'entreprise. À ce jour, le Centre FORA a déjà recueilli en dons plus de 30 000 livres et produits éducatifs en français pour ce projet de librairie. La campagne de dons se poursuit toute l'année. La directrice générale du Centre FORA, Yolande Clément, attribue le succès de cette collecte à la grande générosité du public et de ses partenaires : « Ce résultat extraordinaire dépasse nos attentes et confirme le besoin de créer une librairie à vocation sociale et pédagogique, accessible à toutes les bourses. » Ce projet à visée humanitaire profite de l'appui de nombreux partenaires, notamment du Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario, du Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario, du Collège Boréal, du Carrefour Options+ et du Centre Alpha-culturel de Sudbury. La réalisation de ce projet est rendue possible également grâce à l'appui financier de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, de la Fondation Trillium de l'Ontario, de FedNor et du ministère de la Formation et des Collèges et Universités. La Bouquinerie du Moulin occupera un local de 2 700 pieds carrés dans le quartier historique et francophone du Moulin à fleur à Sudbury. Pour obtenir plus de renseignements, veuillez communiquer avec France Jodoin à l'adresse suivante : [fjodoin@centrefora.on.ca](mailto:fjodoin@centrefora.on.ca), ou consulter le site Internet du Centre FORA ([www.centrefora.on.ca](http://www.centrefora.on.ca)).

Le Centre FORA est un organisme provincial de bienfaisance à but non lucratif qui fait la promotion de la lecture en produisant et en diffusant du matériel de qualité en français visant les personnes apprenantes adultes. Depuis 1989, le Centre FORA est devenu un intervenant majeur dans le domaine des ressources éducatives en langue française. ■



# TRÉAQ FP

Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec

## Un DVD sur la formation de base en entreprise

Par Diane Pouliot

Agente de développement et de communication, TRÉAQFP

La Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec (TRÉAQFP) a produit un documentaire afin d'informer les entreprises et ses partenaires du marché du travail des bénéfices de la formation de base et de les sensibiliser à la formation de base en entreprise.

Le documentaire présente des témoignages d'employeurs et de travailleurs qui font part des retombées de la formation de base sur les plans organisationnel et personnel.

Au Québec, entre 2007 et 2009, 107 entreprises ont offert de la formation de base à 2 532 travailleurs. Ces projets de formation ont été réalisés dans 37 grands secteurs économiques.

La TRÉAQFP invite les commissions scolaires et tout autre partenaire touché par la formation en entreprise à diffuser ce documentaire

dans le cadre de leur démarche de promotion de la formation de base en entreprise.

### Pourquoi offrir de la formation de base aux travailleurs?

- **Parce que**, au Québec, près de la moitié des travailleurs éprouvent de sérieuses difficultés à lire et à comprendre des textes simples.
- **Parce que** la formation de base permet aux employés de s'adapter plus facilement aux changements technologiques.
- **Parce que** la formation de base amène une diminution des pertes, une meilleure utilisation de la machinerie, ainsi qu'une meilleure compréhension des procédures de travail et des consignes de sécurité.
- **Parce que** la formation de base renforce le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

La formation de base en entreprise, c'est gagnant

Les commissions scolaires, les experts de la formation de base en entreprise



### La formation de base vise l'acquisition de connaissances ou le perfectionnement dans les domaines suivants :

- communication orale
- lecture
- écriture
- mathématiques
- résolution de problèmes
- francisation

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la distribution de ce DVD, veuillez communiquer avec Diane Pouliot au 450-616-0565 ou à l'adresse électronique suivante : [pouliot.diane@treaqfp.qc.ca](mailto:pouliot.diane@treaqfp.qc.ca).

En lien avec l'article :

- TRÉAQFP : [www.treaqfp.qc.ca/trousse/index.shtml](http://www.treaqfp.qc.ca/trousse/index.shtml)



**RFA**  
Le Réseau francophone  
d'Amérique

**ARC**  
du Canada  
Alliance des radios  
communautaires



## Un programme alléchant pour les jeunes en formation : Jeunesse Canada au travail

Par Marie Clark

Journaliste

Le programme Jeunesse Canada au travail dans les deux langues officielles (JCTDLO), vous connaissez? Il s'agit d'une initiative du ministère du Patrimoine canadien qui s'inscrit dans la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement du Canada. Ce programme de stages et d'emplois d'été vise à permettre aux étudiants à temps plein de 16 à 30 ans d'acquérir une expérience de travail liée à leur domaine d'études, d'explorer des occasions de carrière et de découvrir de nouvelles régions du Canada tout en gagnant de l'argent pour payer leurs études et en améliorant leur deuxième langue officielle. Alléchant, non?

De plus, les salaires offerts sont compétitifs et comprennent une prime si le travail se situe dans une région du Canada autre que celle du domicile de l'étudiant. JCTDLO défraie également l'étudiant de son transport jusqu'au lieu de l'emploi. Les employeurs canadiens admissibles peuvent obtenir des subventions salariales d'environ 50 % du salaire. Une belle occasion pour eux de puiser dans le bassin de main-d'œuvre le plus énergique et le plus enthousiaste qui soit!

Le Collège Éducacentre gère les projets JCTDLO pour la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Yukon. Madame Andrée Chénier, responsable de ce programme au Collège Éducacentre, travaille principalement avec des employeurs francophones d'organismes à but non lucratif de ces trois provinces qui recherchent des travailleurs-étudiants pour l'été. La majorité des participants à ce programme sont des étudiants de 1<sup>re</sup> et de 2<sup>e</sup> année d'études postsecondaires qui retournent aux études à temps plein l'automne suivant. Le but poursuivi est d'appuyer les communautés francophones minoritaires dans leurs efforts pour éviter l'exode des jeunes francophones ailleurs au pays en leur faisant vivre une expérience de travail dans leur milieu. ■

Employeurs et étudiants peuvent s'inscrire à ce programme sur le site de Jeunesse Canada au travail ([www.jeunessecanadaautravail.gc.ca](http://www.jeunessecanadaautravail.gc.ca)).

### En lien avec l'article :

- Collège Éducacentre : <http://www.educacentre.com/>



## Exploration de carrières au Collège Acadie Î.-P.-É.

Par Marie Clark

Journaliste

Le Collège communautaire de langue française de l'Île-du-Prince-Édouard est la seule institution postsecondaire de langue française dans cette province. Cet organisme à but non lucratif regroupant des représentants à vocation économique, éducative et communautaire fait la promotion du processus continu de l'acquisition du savoir.

Voilà pourquoi il offre depuis cinq ans un programme d'exploration de carrières de 16 à 20 semaines. Dans ce programme, on accorde une attention particulière aux besoins individuels des participants pour que chacun puisse acquérir les habiletés personnelles et professionnelles nécessaires pour se trouver un emploi. Chaque participant travaille sur son propre plan de développement de carrière, prépare son curriculum vitae, fait des demandes d'emploi, écrit des lettres de remerciement, se prépare à passer des entrevues, etc.

Cette formation permet également aux participants de connaître les habiletés que recherchent les employeurs, de comprendre les tendances du marché du travail, d'apprendre à utiliser un ordinateur et Internet dans la recherche d'un emploi et de faire un stage en milieu de travail.

La formation se donne à Wellington ou à Deblois, dans la région de Prince-Ouest. Elle est ouverte à tous et entièrement gratuite. Les personnes qui touchent des prestations d'assurance-emploi peuvent s'inscrire à ce programme avec l'appui de leur conseiller d'emploi. ■

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez composer le 902-854-3010 ou communiquer avec le Collège par courriel à l'adresse suivante : [info@collegeacadiepe.ca](mailto:info@collegeacadiepe.ca).

### En lien avec l'article :

- Collège Acadie Î.-P.-É. : [www.collegeacadiepe.ca/](http://www.collegeacadiepe.ca/)



# La crise économique et la formation de base

## Perspectives internationales



Par Paul Bélanger  
Centre de recherche et de  
développement sur l'éducation  
permanente  
CIRDEP/UQAM

Déjà importante, la demande de formation générale au sein de la population adulte est en voie de connaître une hausse importante dans toutes les régions du monde. Partout, au Sud comme au Nord, la maîtrise des compétences de base est devenue un droit et un outil indispensable pour assurer tous les autres droits – le droit au travail, à la santé, à l'eau, à une alimentation de base par l'amélioration de l'économie vivrière, bref à une qualité de vie – le respect de la dignité humaine, de l'intelligence... peu importe la place où l'on se trouve sur la planète.

Au Sud, tandis que 750 000 000 personnes demeurent encore privées de toute formation de base, l'alphabétisation des adultes devient une aspiration sociale majeure. Il faut savoir que les objectifs 3 et 4 de la campagne mondiale de l'Éducation pour tous, objectifs qui font référence explicitement à l'alphabétisation des adultes, ont été, depuis et malgré la Déclaration de Dakar de 1999, vraiment délaissés par la plupart des pays et des organisations de coopération internationale, dont l'Agence canadienne de développement international (ACDI).

Il importe que la prochaine conférence internationale sur l'éducation des adultes, CONFITEA VI, qui aura lieu en mai 2009 à Belém, au Brésil, adopte des propositions pour corriger cette marginalisation de la formation de base des adultes.

Au Nord, l'alphabétisation des adultes s'avère essentielle parce que l'économie de demain, au sortir d'une crise prolongée, ne sera plus la même. Plus du tiers de la population active des pays industriels avancés, sauf les pays nordiques, ne maîtrise pas les compétences de base. Le niveau et la qualité de vie ne pourront se maintenir si cet état de fait perdure encore en 2011. Le pourcentage de postes qui, comme hier encore, n'exigeaient pas une bonne maîtrise de la communication écrite, une maîtrise de la règle de trois, une facilité de calcul mental, des rudiments de la langue seconde ni une qualification professionnelle de base, est en chute libre. Un rehaussement accéléré des compétences de base de la population en emploi et en recherche d'emploi est devenu nécessaire.

Le tsunami de la présente crise réduira, dans tous les pays industriels avancés, le nombre d'emplois non qualifiés disponibles. Le niveau minimum exigé de compétences de base est en hausse. Allez dans les milieux de travail, vous verrez. Vous verrez les livreurs équipés d'un téléscripneur et d'un GPS, les gardiens de sécurité responsables de la transmission par informatique de leurs rapports, les opératrices sur une ligne de production chargées de surveiller et de reprogrammer plusieurs fois par jour leur panneau de contrôle sur leur poste de travail, les vendeurs dans les magasins devenus conseillers, les manutentionnaires dans un entrepôt transformé par une production « *just in time* » et une gestion informatisée des stocks, les travailleurs de la métallurgie ou des pâtes et papiers qui, juchés dans un cabanon, doivent surveiller leur cuve aussi dans un cabanon devant trois écrans et deux claviers, sans oublier les parents d'enfants inscrits au nouveau programme d'enseignement secondaire, ou encore les personnes âgées dont le seul moyen économique de se tenir en contact avec la famille et le monde passe par l'informatique.

Dans les économies dites en émergence, en Asie et en Amérique latine, les pays ont, malgré les inégalités et les écarts entre les zones urbaines et rurales, une population active de plus en plus instruite. Ils sont maintenant en mesure de se substituer à nos entreprises traditionnelles dans le textile, le plastique, la métallurgie, le meuble, le papier, et dans bien d'autres domaines.

Oui, à la sortie de la présente crise, les entreprises qui seront florissantes et les services et les commerces qui demeureront concurrentiels devront leur succès à l'introduction de nouvelles technologies, à une informatisation des postes de travail, à une réorganisation plus flexible du travail à l'interne et à une diffusion de la capacité d'initiative à tous les niveaux de leur organisation. Et tout cela signifie, pour une partie importante de la population adulte, une hausse marquée des exigences en matière de compétences essentielles.

Il faut bien comprendre aussi que la tendance démographique actuelle enregistrée en Europe, au Japon et en Amérique du Nord, qui réduit l'arrivée de jeunes sur le marché du travail, rendra difficile sinon impossible la vieille stratégie de répondre par l'embauche au besoin de main-d'œuvre qualifiée. Pour reprendre l'expression de gestionnaires des ressources humaines, les entreprises devront « faire avec » les employés en place, lesquels devront maîtriser les nouvelles

compétences requises. Aussi, les travailleurs qui appréhendent les mises à pied vont, cette fois sur une base individuelle, vouloir améliorer leur qualification de base.

C'est maintenant qu'il faut procéder au rehaussement de la formation de base d'un pourcentage important de la population, à l'intérieur de la génération des adultes. Attendre la génération future prendrait 30 ans. On ne peut plus attendre.

Pour ces raisons, la plupart des pays postindustriels, en cette période de crise, sont en voie de bonifier leurs politiques et leurs programmes de formation de base des adultes et de les appuyer par des politiques actives du marché du travail. C'est le cas, par exemple, de l'Allemagne, de l'Australie, des États-Unis, de la France, de la Grande-Bretagne et du Japon. Ces pays, tout comme le Canada, avaient déjà participé, dans les années 1990 et au début des années 2000, aux enquêtes internationales sur la littératie. C'est d'ailleurs à la suite de ces enquêtes que la Suède, malgré un taux d'analphabétisme plus bas que dans les autres pays, adoptait déjà en 1997 une initiative nationale de plus d'un milliard de dollars US qui permettait, chaque année, et ce, durant cinq ans, à 100 000 individus d'avoir un congé de 12 mois pour relever leur qualification de base.

Non seulement en Suède, mais aussi et de plus en plus dans les autres pays industriels avancés, les gouvernements et autres acteurs économiques comprennent que les entreprises, tout comme les adultes en emploi, ont besoin de prévenir les coups en rehaussant le niveau de qualification de base. On met en place des politiques actives du marché du travail qui permettent aux gens sans emploi d'utiliser ce temps d'arrêt pour se former, qui facilitent la formation de base en milieu de travail et qui créent des conditions pour permettre aux gens en emploi de poursuivre leur formation.

La littérature internationale sur le sujet<sup>1</sup> souligne plusieurs obstacles qu'affrontent les adultes en emploi qui décident avec ou sans leur employeur de développer leurs compétences de base. Mentionnons la crainte de ne pas réussir, la difficulté de s'organiser pour régler la difficile conciliation travail-famille-formation, le manque d'information, ou encore l'absence de services accessibles de conseil et d'orientation pour prendre les bonnes décisions.

Toutefois, si les obstacles sont bien réels, les avantages le sont encore davantage, et ce, tant pour les individus que pour les organisations. Pour les individus, la formation accroît l'accès aux emplois disponibles, améliore les conditions de travail, diminue la ségrégation et permet une plus grande autonomie dans le travail. Pour les organisations, elle conduit à un accroissement de la productivité, à une diminution de l'absentéisme et du taux d'erreurs de production et à une acquisition plus rapide de nouvelles compétences par le personnel.

## Comment alors faciliter la participation des adultes en emploi à la formation de base?

### On peut dégager de la littérature internationale quelques grandes recommandations :

- la nécessité d'actions de sensibilisation à la demande de formation de base et à son expression;
- le recours à des services personnalisés d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement;
- la contextualisation des actions d'alphabetisation et la participation de toutes les parties prenantes aux décisions;
- l'adoption de mesures pour faciliter l'accès à la formation de base en milieu de travail, comme le temps partagé, l'alternance, le congé éducation;
- l'offre d'activités de formation selon des horaires adaptés à la majorité des adultes (ce public, les adultes en emploi s'inscrivant le soir et les fins de semaine, est en pleine explosion aux États-Unis);
- l'importance d'un accompagnement personnalisé pendant la formation et d'un suivi au retour sur le terrain. (Bélangier et Daniau, 2008, p. 34)

Dans le contexte de la crise que nous connaissons et de l'expansion subite des politiques actives du marché du travail, les deux ou trois prochaines années seront décisives pour l'avenir des réseaux communautaires et des systèmes publics d'éducation des adultes. La phase actuelle et l'éveil conséquent des acteurs économiques et gouvernementaux aux besoins de relever le niveau général de compétence de base de la population adulte sont critiques. La façon dont les réseaux de formation, et plus particulièrement les réseaux d'alphabetisation des adultes, répondront à ces demandes, l'attention qu'ils y porteront et leur détermination à apporter leur contribution aux actions que suscite le contexte actuel influenceront grandement leur avenir pour les quinze prochaines années.

<sup>1</sup> Voir P. Bélangier et S. Daniau, La formation dans les petites et moyennes entreprises : pratiques et modèles novateurs. Synthèse bibliographique internationale, Montréal, CIRDEP, UQÀM, 2008.

#### En lien avec l'article :

- Agence canadienne de développement international (ACDI) : [www.acdi-cida.gc.ca/cidaweb/accdida.nsf/Fr/Accueil](http://www.acdi-cida.gc.ca/cidaweb/accdida.nsf/Fr/Accueil)
- CONFINTEA VI : [www.education.cdeacf.ca/dossiers.php?edito=12](http://www.education.cdeacf.ca/dossiers.php?edito=12) et <http://www.fcaf.net/evenements/confintea/index.html>
- Centre interdisciplinaire de recherche et développement sur l'éducation permanente (UQÀM) : [www.cirdep.uqam.ca/francais/page\\_cadres.htm](http://www.cirdep.uqam.ca/francais/page_cadres.htm)

Il faut aussi rappeler que la demande de formation générale dans les pays développés tout comme dans les pays en développement n'est pas uniquement reliée au travail. On vient à nouveau de le signaler à Lyon, en février 2009, où se tenait une conférence internationale de l'UNESCO sur l'alphabetisation dans les pays francophones. On rappelait que les parents aussi demandent de mieux s'équiper pour appuyer leurs enfants à l'école, en mathématiques, en français, en anglais. Les compétences de base en santé sont devenues une condition incontournable de l'efficacité du fonctionnement d'un système universel de soins de santé. L'ensemble de la population adulte veut également se donner une formation de base en informatique et améliorer ses compétences de base afin de communiquer avec l'extérieur et de s'insérer dans la société des nouvelles technologies. Alhin Byll Cateria, président de l'ADEA (Association pour le développement de l'éducation en Afrique), soulignait, lors de cette conférence, que l'alphabetisation, en tant qu'outil de communication et de partage des connaissances, doit faire partie de toutes les composantes de l'éducation. Il rappelait que le développement d'environnements lettrés devient, au quotidien, une condition indispensable pour réussir l'objectif de l'Éducation pour tous, y compris pour tous les adultes, soit l'accès à la communication écrite (accessibilité aux médias, à l'information publique et au livre) dans la langue maternelle et l'accès à une communication écrite conviviale de la part des institutions.

Oui, la formation de base est à un tournant important de son développement. L'accès à la formation de base au niveau déclaré par chaque société comme obligatoire ne peut souffrir de discrimination selon l'âge des personnes. Il en va d'un droit fondamental, mais aussi d'un des investissements publics les plus rentables et les plus durables qui soient.

Il n'y a pas que l'économie qui ne connaît plus de frontières; la vigilance sur les droits fondamentaux, dont le droit à l'éducation de base, traverse aussi les continents. ■

- UNESCO : [www.portal.unesco.org/education/fr/ev.php-URL\\_ID=58655&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://www.portal.unesco.org/education/fr/ev.php-URL_ID=58655&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)
- Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA) : [www.adeanet.org/adeaPortal/action/changerLangue;jsessionid=8C054EF50380BC16A075A8D8622EF122?method=changerLangue&lang=fr](http://www.adeanet.org/adeaPortal/action/changerLangue;jsessionid=8C054EF50380BC16A075A8D8622EF122?method=changerLangue&lang=fr)



# La formation de la main-d'œuvre et l'éducation des adultes au Canada

## Un aperçu des ententes, des politiques et des ressources pour les francophones

### Les ententes fédérales-provinciales-territoriales sur le marché du travail

Par Cécile Cloutier

**En 1996**, le gouvernement fédéral a offert aux provinces et aux territoires du Canada d'assumer la responsabilité des programmes et des services d'emploi financés dans le cadre du programme d'assurance-emploi et a signé, avec les provinces et les territoires, une série d'ententes à cet égard. Depuis, ce sont les provinces et les territoires qui conçoivent, planifient et exécutent leurs propres programmes et services d'emploi financés par des fonds du programme d'assurance-emploi. Cette approche reconnaît que les provinces et les territoires sont les mieux placés pour répondre aux besoins et aux particularités du marché du travail local.

En 2007, le gouvernement du Canada a signé une nouvelle série d'ententes sur le marché du travail, au bénéfice des personnes non admissibles à l'assurance-emploi.

Ces deux séries d'ententes permettent d'aider une gamme très large de personnes qui ont besoin d'aide pour entrer ou rester sur le marché du travail, ou encore pour le réintégrer.

Dans son budget de 2009, le gouvernement fédéral a annoncé l'ajout d'un milliard de dollars au 1,9 milliard déjà accordé afin d'élargir l'accès à la formation offerte par les provinces et les territoires dans le cadre du programme d'assurance-emploi. Le dernier budget maintient également les fonds pour aider les Canadiens non admissibles à l'assurance-emploi et y ajoute 500 000 \$. Les jeunes, les apprentis et les travailleurs âgés n'ont pas été oubliés.

Pour obtenir plus de renseignements, visitez le site du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada ([www.hrsdc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/developpement\\_marche\\_travail/index.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/fra/emploi/partenariats/developpement_marche_travail/index.shtml)).

### Des politiques et des ressources pour les francophones par province et territoire

#### Alberta

En vue de soutenir le développement d'une main-d'œuvre hautement spécialisée, le gouvernement de l'Alberta a annoncé, en 2007, une stratégie de dix ans, *La stratégie d'investissement dans les compétences*, qui établissait les orientations de la formation des adultes et des programmes d'employabilité. L'éducation des adultes en français est sous la responsabilité du Campus Saint-Jean, qui projette l'ouverture d'un collège francophone en 2010.

Le groupe communautaire francophone Éduk offre la formation de base aux adultes.

Les groupes d'alphabétisation, les collèges, les syndicats, les librairies, l'industrie et les groupes communautaires ont mis en place une collaboration afin d'élaborer une politique en matière d'alphabétisation pour l'Alberta.

#### Colombie-Britannique

Le gouvernement de la province a annoncé, dans son budget de 2006, une stratégie comprenant une série de mesures et le projet d'un crédit d'impôt visant à promouvoir la formation et le perfectionnement des

compétences. Le Plan de service du gouvernement pour 2006/2007 et 2008/2009 est ambitieux : faire de la Colombie-Britannique la province la plus éduquée et la plus alphabétisée du continent. En 2007, il annonce l'accès gratuit aux programmes de formation de base.

Le ministère de l'Enseignement postsecondaire a défini une stratégie d'alphabétisation des adultes afin d'augmenter la participation aux programmes, de relever le niveau d'alphabétisation de la population cible et d'assurer la coordination de programmes efficaces et de qualité.

Le Collège Éducacentre offre le programme de formation *Jeunes au travail* pour permettre aux jeunes adultes d'accéder au marché du travail. Le Collège a aussi un Service à l'emploi qui offre de courtes formations ponctuelles. Le Collège fait actuellement une recherche-action sur les besoins de formation de base en milieu de travail francophone.

#### Île-du-Prince-Édouard

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a publié, en 1996, une stratégie d'alphabétisation et d'éducation des adultes afin que tous les adultes de la province aient droit à l'éducation.

Alberta • Colombie-Britannique • Île-du-Prince-Édouard •

Le Collège communautaire de langue française de l'Île-du-Prince-Édouard (Collège Acadie Î.-P.-É.) et ses deux centres de services offrent de la formation générale pour les adultes, de la formation continue, du perfectionnement professionnel et un programme de formation sur mesure pour les entreprises. Il est responsable de tout le secteur de l'alphabétisation en français de la province.

Le Collège travaille en partenariat avec les organismes membres de la Table de concertation des organismes et des programmes communautaires francophones de l'Île et de l'Acadie.

L'Université de l'Île-du-Prince-Édouard offre de la formation continue aux entreprises en français.

Le Forum communautaire est l'organisme de concertation en matière d'alphabétisation et d'éducation des adultes.

## Manitoba

Le ministère de l'Enseignement postsecondaire et de l'Alphabétisation a fait adopter, en 2009, la *Loi sur l'alphabétisation des adultes*. Cette loi oblige le Ministère et ses partenaires à élaborer, à implanter et à évaluer une stratégie d'alphabétisation des adultes pour le Manitoba.

Le ministère de la Compétitivité, de la Formation professionnelle et du Commerce (MCFC) soutient les programmes d'alphabétisation et de formation de base en milieu de travail.

Emploi Manitoba coordonne, dirige et appuie des activités qui visent le développement de la formation particulière, l'élaboration de plans de formation stratégiques afin d'aider la collectivité à remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Les services sont offerts dans les deux langues officielles.

L'organisme Pluri-elles offre aux adultes toute une gamme de services et de ressources en employabilité et en formation de base en français. Le centre d'employabilité de Pluri-elles est le seul centre francophone de ce genre au Manitoba. Il offre des services à toute la province par le biais de sept bureaux satellites. Les centres offrent de l'aide au placement, de l'aiguillage en alphabétisation, des formations spécialisées et individuelles, cinq niveaux d'alphabétisation et le diplôme d'équivalence générale (DEG).

## Nouveau-Brunswick

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail est responsable de la livraison de services en alphabétisation. Il est appuyé par 7 comités régionaux qui administrent et gèrent la livraison de services. De plus, treize conseils régionaux de la Fédération d'alphabétisation du Nouveau-Brunswick (FANB) assurent que les programmes du ministère sont offerts dans toutes les régions gratuitement et dans les deux langues en partenariat avec le secteur privé et l'organisme Alphabétisation Nouveau-Brunswick inc. (ANBI). En 2005, le

Ministère a émis un énoncé de politique en éducation des adultes afin d'augmenter la participation aux programmes, d'améliorer le niveau d'alphabétisme et le développement des compétences essentielles.

En avril 2009, la province, en collaboration avec la FANB et le New Brunswick Literacy Coalition a tenu un forum qui s'est penché sur une nouvelle orientation à donner à l'alphabétisation et à l'éducation des adultes en général.

La Fédération d'alphabétisation du Nouveau-Brunswick (FANB) n'offre pas de formation aux adultes. Son rôle consiste à faire la promotion de l'alphabétisation en français au Nouveau-Brunswick. Elle s'assure également de la concertation des différents partenaires et de la prestation des services en français à la population francophone.

Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) met à la disposition des entreprises tout un ensemble de services et de formation de la main-d'œuvre en français.

## Nouvelle-Écosse

Depuis avril 2008, la province a un nouveau ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre. Il comprend la Division des compétences et de l'apprentissage et la réglementation du marché du travail. À sa création, le nouveau ministère comptait concevoir une stratégie gouvernementale sur le marché du tra-

vail et la formation de la main-d'œuvre à l'échelle de la province. Les discussions sont en cours avec les toutes les instances touchées.

Des organismes acadiens ont créé le Réseau acadien des intervenants en employabilité (RAIE) formé de l'Équipe d'alphabétisation – Nouvelle-Écosse, de l'Université Sainte-Anne, de l'Office des affaires acadiennes, du Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse, du Centre d'aide en affaires et en entrepreneuriat, de la Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse et du Réseau de développement économique et d'employabilité – Nouvelle-Écosse.

L'Équipe d'alphabétisation – Nouvelle-Écosse offre de la formation de base en français.

L'Université francophone Sainte-Anne offre de la formation spécialisée aux entreprises francophones selon les besoins.

## Ontario

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MTCU) est responsable des programmes du secteur de l'alphabétisation. Le gouvernement ontarien finance un ensemble de services de formation de base et des programmes de formation et de compétences à l'intention des employeurs de la province. Depuis deux ans, Emploi Ontario est responsable du secteur de l'éducation des adultes et offre aux adultes cinq voies de transition : autonomie, emploi, obtention du diplôme d'études

secondaires, apprentissage d'un métier et études postsecondaires.

La Coalition ontarienne de formation des adultes offre des programmes en français dans chacune de ces voies selon l'orientation choisie par l'adulte.

Avec la création d'Emploi Ontario, le gouvernement s'est engagé à élaborer des programmes de formation mieux intégrés au marché du travail. Il a également mis en place un crédit d'impôt pour les entreprises qui dispensent de la formation à leur main-d'œuvre.

Le Collège Boréal offre des programmes de formation de la main-d'œuvre uniquement en français. La Cité collégiale, pour sa part, offre un programme de formation en français aux adultes qui désirent terminer leur secondaire ou se préparer à une formation professionnelle.

Actuellement, trois ministères travaillent conjointement à élaborer un cadre stratégique en matière d'éducation des adultes : le ministère de l'Éducation, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) et le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration (MACI).

## Québec

Le gouvernement du Québec a adopté, en 2002, une politique gouvernementale en matière d'éducation des adultes et en formation continue.

La loi 90 oblige les entreprises à investir 1 % de leur masse salariale dans la formation. À ce jour,

seules les entreprises dont la masse salariale est supérieure à un million de dollars sont soumises à cette règle. Depuis 2007, la loi s'appelle *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*.

L'éducation des adultes est sous la responsabilité du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS). Les programmes sont assurés, d'une part, par les commissions scolaires et les cégeps et, d'autre part, par les groupes populaires d'alphabétisation.

La Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec (TRÉAQFP) est au service des commissions scolaires. La concertation qui en découle agit sur le développement de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle. En effet, les commissions scolaires membres de la Table offrent des services de formation aux entreprises.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) est responsable de l'alphabétisation en milieu de travail. Emploi Québec soutient également les entreprises en leur offrant des services techniques ou professionnels pour les aider à répondre aux besoins de formation de leurs employés.

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est une instance nationale de concertation qui regroupe des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes

communautaires, des organismes gouvernementaux dans le but d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

## Saskatchewan

Le ministère de l'Enseignement postsecondaire et du Travail (MEPT) promeut et finance toute une gamme de services en alphabétisation des adultes et en compétences en milieu de travail. Le Service saskatchewanais de formation des adultes (SEFFA), par le biais de ses cinq bureaux régionaux, sert la plupart des communautés francophones de la province. En collaboration avec plusieurs autres organismes, il offre la formation de base aux adultes et plusieurs autres programmes. Le Collège Mathieu est le principal responsable de l'éducation des adultes; il chapeaute les bureaux du SEFFA.

Le SEFFA ne dispense pas de formation en entreprise. Par contre, si une entreprise fait une demande particulière, l'organisme y répondra selon les moyens et les ressources dont il dispose.

## Terre-Neuve-et-Labrador

En 2007, le gouvernement a annoncé une nouvelle stratégie en matière d'éducation des adultes. Toutefois, cette stratégie est toujours en développement à travers la recherche de financement et la recherche des meilleures pratiques dans le domaine.

Le Collège de l'Atlantique Nord offre l'alphabétisation de niveau 1 en anglais et encadre des programmes bénévoles pour les francophones.

L'Association régionale de la côte Ouest assume seule la responsabilité des cours d'alphabétisation en français. Elle collabore avec le Collège Acadie Î.-P.-É. à une étude des besoins afin de proposer une stratégie et planifier la création d'une institution qui serait chargée des programmes d'alphabétisation pour les francophones.

Le Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE) de la province est aux premières étapes d'un projet de stratégie et de plan d'action en matière de formation de base en milieu de travail.

## Territoires du Nord-Ouest

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi (MÉCE) s'est donné un cadre de planification, de développement, de prestation et d'évaluation des programmes et des services d'alphabétisation et de formation de base dans une troisième stratégie d'éducation des adultes (2008-2018). Cette nouvelle stratégie tient compte des besoins des aînés, des personnes handicapées, du milieu de travail et des centres de détention.

Le Conseil de l'alphabétisation des Territoires du Nord-Ouest et le Conseil d'alphabétisation du Nunavut travaillent ensemble à un projet d'alphabétisation de la

main-d'œuvre et des lieux de travail.

À partir de l'automne 2009, les francophones des trois territoires pourront s'adresser au Collège francophone des Territoires du Nord-Ouest pour obtenir des services de formation pour terminer leurs études secondaires ou se préparer à retourner sur le marché du travail. La Fédération franco-ténoise offre la formation de base en français et, sur demande, de la formation en santé et sécurité au travail.

## Yukon

En 2001, le gouvernement a lancé une stratégie d'éducation des adultes visant à faire la promotion de l'alphabétisme, à développer des possibilités et des programmes et à établir des partenariats. Le ministère de l'Éducation a mis de l'avant, en 2006, un programme d'alphabétisation en milieu de travail. À sa création, le programme s'est concentré sur les compétences de base et avancées du personnel et des membres du gouvernement des Premières Nations.

Le gouvernement s'assure que les programmes d'alphabétisation sont conçus généralement en réponse aux besoins des lieux de travail.

L'Association franco-yukonnaise (AFY) est responsable des programmes d'alphabétisation. Elle n'offre pas de programme de formation en entreprise. Toutefois, elle peut répondre à une demande particulière. ■

Pour des renseignements additionnels sur les activités de formation de la main-d'œuvre dans les provinces et territoires du Canada, visitez le site du Syndicat canadien de la fonction publique au [www.scfp.ca/alpha](http://www.scfp.ca/alpha) et consultez le document disponible en juin 09 intitulé : *Inscrire l'alphabétisation à l'ordre du jour public, Trousse d'information à l'intention des militants du SCFP.*



territoires du Nord-Ouest • Yukon

Le français à cœur  
L'éducation en tête



LA FÉDÉRATION DES CONSEILS D'ÉDUCATION  
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Tél.: (506) 453-3037  
Téléco.: (506) 453-7942  
presidence@fcenb.ca

1330 rue Bridge  
Bathurst, N.-B. E2A 5V4  
[www.fcenb.ca](http://www.fcenb.ca)

## À lire, numéro 15, édition 2009

La revue *À lire* est une publication annuelle de la Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français (FCAF).

**La FCAF tient à remercier le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada pour son appui à la production et à la diffusion de la revue *À lire*.**

Elle souhaite aussi remercier et saluer ceux et celles qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce numéro, que ce soit par leurs idées, leur encouragement ou leur dévouement à la cause de l'alphabétisation en français.

Les auteurs des textes publiés dans ce numéro sont responsables de leur contenu. Ces textes n'engagent en rien ni la FCAF ni ses membres.

### CONSEIL D'ADMINISTRATION

Présidente : Mona Audet  
Vice-président : Pierre Cloutier  
Secrétaire : Vicky Lyonnais  
Trésorière : Suzanne Benoit  
Administrateurs : Colette Arsenault, Roger Doiron  
Représentantes du Réseau permanent des personnes apprenantes : Françoise Cadieux, Lisa Forest

### PRODUCTION

**Rédactrice en chef**  
Gabrielle Lopez

**Comité de rédaction**  
Daniel Baril, Paul Bélanger, Donald Lurette, T. Scott Murray, Sylvia Sioufi

**Rédaction**  
Daniel Baril, Paul Bélanger, Marie Clark, Cécile Cloutier, Suzanne Dionne-Coster, France Jodoin, Cyrille LeBlanc, T. Scott Murray, Philippe Orfali, Diane Pouliot, Célinie Russell, Sylvia Sioufi

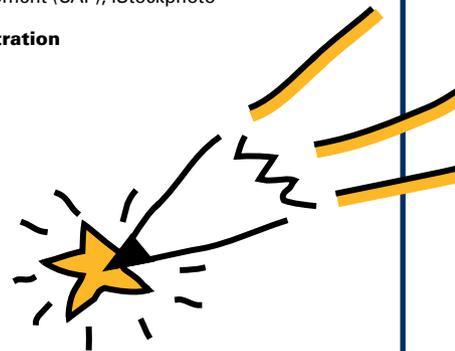
**Révision linguistique**  
Michelle Martin

**Photographies**  
Équipe d'alphabétisation – Nouvelle-Écosse, Parmalat, Syndicat canadien de la fonction publique, Centre d'apprentissage et de perfectionnement (CAP), iStockphoto

**Publicité et administration**  
Marie-Claire Gourdeau

**Graphisme**  
Linda Labrecque

**Impression**  
Imprimerie Delta Itée



### FÉDÉRATION CANADIENNE POUR L'ALPHABÉTISATION EN FRANÇAIS

235, chemin Montréal, bureau 205  
Ottawa (Ontario) K1L 6C7

Téléphone : 613-749-5333 Sans frais : 1-888-906-5666  
Télécopieur : 613-749-2252  
Courrier électronique : [info@fcfaf.net](mailto:info@fcfaf.net)  
Site Internet : [www.fcfaf.net](http://www.fcfaf.net)

ISBN 978-0-9780977-9-0



Le Centre d'étude et de coopération internationale (CECI) et l'Entraide universitaire mondiale du Canada (EUMC), deux organisations non gouvernementales de coopération internationale (ONG) reconnues, ont uni leurs efforts pour mettre en œuvre un important programme de coopération volontaire appelé **Uniterra**. L'objectif est de contribuer à la réduction de la pauvreté dans le monde et à la réalisation des **Objectifs du Millénaire pour le développement**.



## L'alphabétisation : un moyen de lutter contre la pauvreté

L'alphabétisation fonctionnelle et l'éducation de base non formelle contribuent à l'amélioration des conditions de vie des populations défavorisées.

Uniterra a besoin des compétences canadiennes en alphabétisation pour accompagner les organisations partenaires africaines dans leur combat en faveur de la dignité humaine.

Pour plus d'information sur les postes de volontaires en Afrique francophone dans le secteur de l'alphabétisation et de l'éducation de base, visitez :

<http://www.uniterra.ca>



## Devenez volontaire de la coopération internationale

Nous recrutons des professionnels canadiens spécialistes en éducation, en alphabétisation et en gestion d'organismes communautaires pour participer à des projets en Afrique, en Asie et dans les Amériques.

La durée des mandats varie de quelques semaines à plusieurs mois.

.....

**Consultez la liste des postes ouverts et postulez via Internet :**

[http://agora.ceci.ca/postesVacants\\_fr.html](http://agora.ceci.ca/postesVacants_fr.html)



Le **CECI** combat la pauvreté et l'exclusion : il renforce les capacités de développement des communautés défavorisées ; il appuie des initiatives de paix, de droits humains et d'équité ; il mobilise des ressources et favorise l'échange de savoir-faire.

[www.ceci.ca](http://www.ceci.ca)

3000 rue Omer-Lavallée, Montréal, H1Y 3R8 Tél. : (514) 875-9911



L'**EUMC** est un réseau d'individus et d'institutions d'enseignement post-secondaire qui croient que tous les peuples ont droit à l'acquisition des connaissances et des habiletés qui permettent la construction d'un monde plus juste. Sa mission est de promouvoir le développement humain et la compréhension globale par l'éducation et la formation.

[www.eumc.ca](http://www.eumc.ca)

1404 rue Scott, Ottawa ON, K1Y 4M8 Tél. : (613) 798-7477

Uniterra est réalisé grâce au soutien de



Agence canadienne de développement international

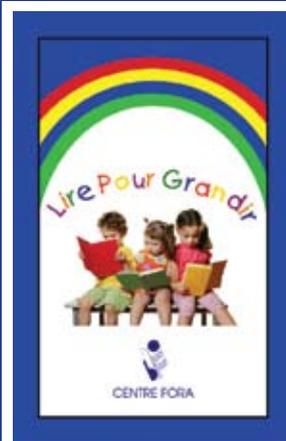
Canadian International Development Agency



CENTRE FORA

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

## Titres en vedette



### Lire pour grandir

Ce petit livret présente des stratégies de lecture de la naissance à l'âge préscolaire.

Prix : 3,00 \$



### expressions 17

Le bénévolat et le travail au Canada



Collectif des personnes apprenantes de l'Ontario



### Expressions 17 : Le bénévolat et le travail au Canada

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

Prix : 7,00 \$

## Jeux



### Bilan

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

Prix : 24,99 \$



### Que fais-tu?

### Que fais-tu?

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

Prix : 19,99 \$

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

432, ave Westmount, unité H, Sudbury (Ontario) P3A 5Z8  
888-524-8569 ou 524-8569, poste 223  
[lromain@centrefora.on.ca](mailto:lromain@centrefora.on.ca) [www.centrefora.on.ca](http://www.centrefora.on.ca)