



CRÉER DES SERVICES AFB ADAPTÉS À L'APPRENTISSAGE

Module 2 : Préparer un apprenti ou une apprentie à
l'apprentissage



Laubach Literacy Ontario



Laubach Literacy Ontario

Publié par : Laubach Literacy Ontario

<https://www.laubach-on.ca/>

Droits d'auteur 2024

Rédactrice et rédacteur : Tamara Kaattari et Matthew Shulman

Éditrices : Davyn Kaattari et Michelle Bogias

Éditrice informatique : Johanne O'Leary

Canada 

**EMPLOI
ONTARIO**

Ontario 

Ce projet d'Emploi Ontario est financé par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario

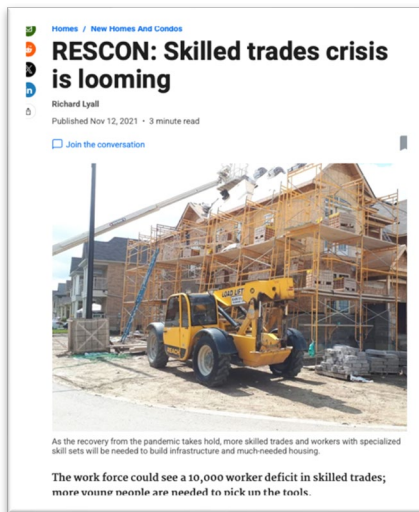
Table des matières

Introduction.....	1
Objectifs du module	2
Avant d’aller plus loin	3
Réflexions sur les tendances :.....	5
L’heure juste	5
Études de cas	6
Étude de cas 1.....	8
Étude de cas 2.....	8
Information et aiguillage.....	9
Mise au point	9
Fournir des connaissances sur l’apprentissage.....	10
Aider les personnes apprenantes à explorer un apprentissage.....	11
Critères d’admissibilité pour l’apprentissage	12
Questions à considérer lors de l’inscription	13
Ressources pour soutenir les praticiens et praticiennes	15
Études de cas.....	19
Étude de cas 1 : Information et aiguillage	19
Étude de cas 2 : Information et aiguillage	19
Les prochaines étapes de votre organisme	20
Évaluation	21
Mise au point.....	22
Que doit-on évaluer en apprentissage ?	23
Soutiens à l’apprentissage.....	25
Reconnaissance des diplômes étrangers	26
Travailler avec des programmes de préapprentissage	27
Outils à utiliser	29
Évaluer les connaissances d’une personne apprenante en matière de formation en apprentissage	29
Questions clés à ajouter à l’évaluation	32
Études de cas.....	33
Étude de cas 1 : Évaluation.....	33
Étude de cas 1 : Évaluation.....	33
Les étapes suivantes pour votre organisme	34
Création du plan d’apprentissage	34
Calendrier	36

Mise au point	36
Études de cas.....	37
Étude de cas 1 : Création du plan d'apprentissage	37
Étude de cas 2 : Création du plan d'apprentissage	37
Les prochaines étapes de votre organisme	38
Formation.....	39
Mise au point	40
Ressources.....	42
Compétences individuelles.....	43
Activités d'apprentissage.....	48
Ressources pédagogiques	48
Études de cas.....	54
Étude de cas 1 : Formation	54
Étude de cas 2 : Formation	55
Les prochaines étapes de votre organisme	56
Évaluation et suivis	57
Mise au point	58
Études de cas :.....	58
Étude de cas 1 : Évaluation et suivis.....	58
Étude de cas 2 : Évaluation et suivis.....	59
Les prochaines étapes de votre organisme	61
Partenaires clés	61
Syndicats et personnel chargé de la formation.....	62
Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences	62
Groupes locaux d'apprentissage	62
Développement professionnel pour praticiens et praticiennes.....	63
Exemple de plan d'apprentissage pour un organisme	63
Conclusion	66



Introduction



Il est incontestable que la nécessité d'attirer et de retenir des apprentis et apprenties n'a jamais été aussi grande. Selon un article récent du [Toronto Sun](#), notre main-d'œuvre « connaîtra un déficit de 10 000 travailleurs et travailleuses dans 56 métiers qualifiés de Sceau rouge reconnus à l'échelle nationale au cours des cinq prochaines années, une pénurie qui pourrait être décuplée si l'on ajoute à cela 144 métiers réglementés par la province) ».

Les organismes d'alphabétisation et de formation de base (AFB) de l'Ontario sont bien placés pour soutenir l'apprentissage. Ils peuvent notamment aider les personnes qui envisagent de suivre une formation en apprentissage, celles qui progressent dans le système, ainsi que celles qui ont suivi la formation et les heures nécessaires en classe et qui tentent de réussir leurs examens finaux pour devenir compagnons ou compagnes d'apprentissage.

Bien que les organismes d'AFB soient bien placés, tous ne se sentent pas prêts à soutenir l'apprentissage. Le système d'apprentissage de l'Ontario est complexe. Il existe plus de 140 métiers, divisés en quatre secteurs, ainsi que de multiples voies d'accès à l'apprentissage. Contextualiser les activités d'apprentissage — une caractéristique de l'AFB — peut sembler accablant compte tenu du grand nombre de métiers parmi lesquels une personne apprenante peut choisir.

Dans cette optique, Laubach Literacy Ontario (LLO) a créé une série de ressources destinées à aider les organismes d'AFB à renforcer leur capacité à soutenir les demandes d'apprentissage, tout en créant des services d'AFB spécifiquement adaptés à l'apprentissage.

La série comprend 4 modules :

- Module 1 : L'apprentissage et l'AFB : Comprendre les opportunités du marché
- Module 2 : Préparer un apprenti ou une apprentie à l'apprentissage
- Module 3 : Soutien à l'AFB et à l'apprentissage
- Module 4 : Aider les apprentis et les apprenties à devenir des compagnons et compagnes d'apprentissage

Dans ce deuxième module **Préparer un apprenti ou une apprentie à l'apprentissage**, nous nous concentrerons sur la manière dont les organismes d'AFB peuvent soutenir les adultes qui envisagent l'apprentissage comme objectif d'emploi.

Objectifs du module

À la fin de ce module, vous serez en mesure de :

- Comprendre comment l'AFB peut aider les personnes apprenantes adultes à en apprendre davantage sur le système de formation en apprentissage en Ontario.
- Identifier les facteurs qui facilitent l'accès à l'apprentissage pour les adultes et ainsi encourager leur participation aux Programmes AFB.
- Cibler les organismes qui peuvent soutenir la reconnaissance des titres de compétences étrangers en Ontario.
- Choisir et analyser les outils pour évaluer les compétences des adultes en formation avec un lien avec l'apprentissage.
- Incorporer un langage spécifique à l'apprentissage dans les plans de formation des adultes en formation.
- Analyser les activités d'apprentissage et les programmes existants liés à l'apprentissage et sélectionner le matériel approprié pour les personnes apprenantes de la voie de transition « formation en apprentissage ».
- Évaluer la capacité de votre organisme à soutenir les personnes apprenantes adultes qui se préparent à l'apprentissage.
- Cibler les principaux partenaires et intervenants qui partagent votre intérêt pour la préparation des personnes apprenantes adultes à l'apprentissage.
- Planifier le perfectionnement professionnel du personnel de votre organisme d'AFB afin qu'il puisse acquérir plus de connaissances sur l'apprentissage.
- Évaluer l'impact des compétences pour réussir sur le parcours d'apprentissage.
- Décrire la formation préalable à l'apprentissage et les façons dont l'AFB peut soutenir les programmes de formation préalable à l'apprentissage en Ontario.



Avant d'aller plus loin

Maintenant que vous connaissez les objectifs associés à ce module, c'est le moment de passer en revue vos connaissances, pratiques et outils en matière de préparation des personnes apprenantes à la formation en apprentissage.

Pour faciliter cette évaluation, nous vous recommandons d'utiliser le tableau suivant comme guide :

Objectifs du module	Mon Programme AFB possède déjà ces connaissances, pratiques et outils	Nous avons besoin d'en savoir plus sur :
Comprendre comment l'AFB peut aider les personnes apprenantes adultes à en apprendre davantage sur le système de formation en apprentissage en Ontario.		
Identifier les facteurs qui facilitent l'accès à l'apprentissage pour les adultes et ainsi encourager leur participation au Programme AFB.		
Cibler les organismes qui peuvent soutenir la reconnaissance des titres de compétences étrangers en Ontario.		
Choisir et analyser les outils pour évaluer les compétences des adultes en formation avec un lien avec l'apprentissage.		
Incorporer un langage spécifique à l'apprentissage dans les plans de formation des adultes en formation.		
Analyser les activités d'apprentissage et les programmes existants liés à l'apprentissage et sélectionner le matériel approprié pour les personnes apprenantes de la voie de transition vers la formation en apprentissage.		

Évaluer la capacité de votre organisme à soutenir les personnes apprenantes adultes qui se préparent à suivre un apprentissage.		
Cibler les principaux partenaires et intervenants qui partagent votre intérêt pour la préparation des personnes apprenantes adultes à l'apprentissage.		
Planifier le perfectionnement professionnel du personnel de votre organisme d'AFB afin qu'il puisse acquérir plus de connaissances sur l'apprentissage.		
Évaluer l'impact des Compétences pour réussir sur le parcours d'apprentissage.		
Décrire la formation préalable à l'apprentissage et les façons dont l'AFB peut soutenir les programmes de formation préalable à l'apprentissage en Ontario.		

Le Programme AFB de l'Ontario compte cinq voies de transition, dont la formation en apprentissage. Historiquement, il s'agit de la voie de transition la moins choisie par les personnes apprenantes. Connaissez-vous le nombre de personnes apprenantes que votre organisme aide chaque année et qui ont choisi comme voie de transition la formation en apprentissage ?

Remarque : Certaines personnes apprenantes peuvent ne pas identifier l'apprentissage comme étant leur voie de transition, car elles participent à un Programme AFB pour obtenir un diplôme d'études générales ou un diplôme d'études secondaires afin de devenir apprentis ou apprenties. En outre, leur objectif est de participer à un programme postsecondaire axé sur les compétences afin d'acquérir des compétences et de l'expérience pour augmenter leurs chances d'être embauchés en tant qu'apprentis ou apprenties par les employeurs.

Comparez les chiffres de la voie de transition de la formation en apprentissage au cours des cinq dernières années :

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre de personnes apprenantes sur la voie de transition vers la formation en apprentissage					

Remarquez-vous des tendances ? Des chiffres en hausse ? Des chiffres en baisse ? Les chiffres sont-ils stables ?

Réflexions sur les tendances :

L'heure juste

Il n'est pas nécessaire que votre organisme d'AFB soit seul à assumer l'augmentation du nombre de personnes apprenantes sur la voie de transition vers la formation en apprentissage. Si vous ne servez pas un grand nombre de personnes apprenantes, y a-t-il un autre organisme d'AFB dans votre communauté qui le font ? S'il y en a, y a-t-il des opportunités de collaboration ? Par exemple, un Programme AFB d'un collège communautaire local peut faire un excellent travail pour soutenir les personnes apprenantes qui souhaitent s'orienter vers l'apprentissage. Mais que se passe-t-il si les personnes apprenantes sont au niveau 1 ou à un niveau 2 peu élevé ?

Études de cas

Répondre aux besoins des personnes apprenantes adultes qui souhaitent s'engager dans un apprentissage, ou qui sont déjà engagées dans la voie de transition vers la formation en apprentissage, peut s'avérer difficile pour les spécialistes de l'AFB. Pour passer de la théorie à la pratique, nous avons inclus quelques exemples dans nos modules « Créer des services AFB adaptés à l'apprentissage ». Nos objectifs étaient de présenter différentes manières dont l'AFB peut soutenir l'apprentissage, et d'aider les organismes d'AFB à voir comment ils pourraient modifier leurs pratiques actuelles ou affiner leur concentration pour accroître leur soutien aux personnes qui souhaitent suivre une formation en apprentissage ou qui y sont déjà engagées.

De plus, nous avons décidé de nous concentrer sur la manière dont les organismes d'AFB peuvent améliorer leur statut « adapté à l'apprentissage » en se concentrant sur les cinq services suivants :

- Information et aiguillage
- Évaluation
- Création du plan d'apprentissage
- Formation
- Évaluation et suivis

Nous avons choisi ce format pour démontrer comment le travail de base des organismes d'AFB peut devenir l'épine dorsale du soutien à un autre groupe de personnes apprenantes — dans ce cas, celles qui souhaitent devenir apprenties ou qui sont déjà devenues apprenties.

Programmes de formation préalable à l'apprentissage

De nombreuses collectivités offrent des programmes de formation préalable à l'apprentissage qui aident les personnes intéressées à acquérir des compétences professionnelles et une expérience de travail, ce qui facilite leur recherche d'emploi en tant qu'apprenti ou apprentie. Ces programmes de préapprentissage sont offerts par divers organismes, tels que des collèges, des prestataires de formation en apprentissage agréés et des organismes communautaires, à différents moments de l'année.

Ces programmes s'étendent généralement sur une période de 40 semaines et se composent de divers éléments, notamment de la formation en apprentissage de niveau 1 en classe, d'une formation en sécurité pertinente et d'un stage d'au moins huit semaines.

Les programmes peuvent également inclure la préparation au métier, la préparation à l'emploi et la mise à niveau scolaire.

La participation à un programme de préapprentissage est entièrement gratuite. De plus, les manuels scolaires, l'équipement de sécurité et les outils sont fournis gratuitement.

Les programmes de formation préalable à l'apprentissage sont ouverts à un vaste éventail de personnes, dont :

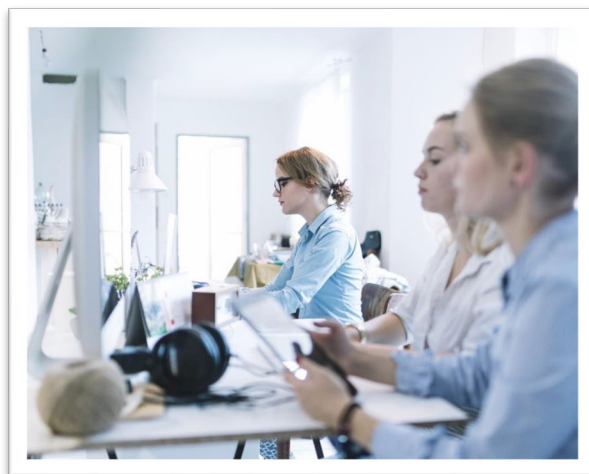
- les titulaires d'un diplôme d'études secondaires ;
- les élèves ayant abandonné leurs études ;
- les jeunes et les adultes sans emploi ou sous-employés ;
- les personnes admissibles ou non à l'assurance emploi ;
- les Autochtones ;
- les personnes nouvellement arrivées au Canada.

Pour savoir quels programmes de formation préalable à l'apprentissage sont offerts dans votre communauté, contactez votre bureau de l'apprentissage local ou appelez la ligne d'assistance téléphonique sans frais d'Emploi Ontario au 1 800 387-5656. Pour les personnes sourdes, composez le 1 866 533-6339. Vous obtiendrez ainsi le numéro de téléphone et l'adresse du bureau de l'apprentissage de votre région.

Nous allons étudier deux scénarios. Le premier s'adresse aux personnes apprenantes qui arrivent avec peu ou pas de connaissances sur l'apprentissage, mais qui cherchent un emploi ou qui envisagent peut-être d'explorer l'apprentissage sans connaître grand-chose du système.

La deuxième porte sur la manière dont un organisme d'AFB pourrait collaborer avec un programme de préapprentissage au sein de sa communauté.

Les deux scénarios illustrent comment les organismes d'AFB peuvent aider les personnes apprenantes à se préparer à la formation en apprentissage.



Il est possible que vous ayez déjà rencontré des personnes apprenantes dans votre programme ou dans votre communauté, qui présentent des similitudes avec les personnes étudiées dans ces cas.

Pour notre premier scénario, nous allons nous pencher sur un individu qui se rend dans un organisme d'AFB pour améliorer ses compétences en vue d'un métier en particulier.

Étude de cas 1

Massi Talek aspire à devenir carrossier. Pour y parvenir, il doit obtenir son diplôme d'études secondaires. Il a terminé sa 9^e année et a accumulé plusieurs crédits de la 10^e année. Il n'est pas allé à l'école depuis neuf ans et occupe principalement des postes de manœuvre.

Dans notre deuxième étude de cas, nous examinons comment l'AFB peut appuyer les programmes de préapprentissage.

Étude de cas 2

Un syndicat local offrant un programme de préapprentissage a observé des tendances chez les candidats et candidates. Il souhaite collaborer avec un organisme local spécialisé dans l'AFB. Le syndicat reconnaît l'existence de nombreux programmes éducatifs dans la communauté, mais son personnel juge insuffisante son expertise pour émettre des recommandations précises. Les membres du personnel se demandent aussi s'ils peuvent ou doivent faire quelque chose d'autre pour appuyer les préapprennis et les préapprenties qui souhaitent s'inscrire.

Information et aiguillage

Commençons par le premier service, qui est celui de l'information et de l'aiguillage. Tous les organismes d'AFB fournissent ces services. Selon les directives du programme des fournisseurs de services AFB :

Ce service vise à renseigner les personnes apprenantes, la clientèle, les bénévoles, d'autres personnes intéressées et les organismes orienteurs sur les programmes proposés par le fournisseur de services. [...] C'est souvent durant cette étape que le fournisseur de services procède à une évaluation générale du niveau d'alphabétisation de la clientèle afin de déterminer si le Programme AFB répond à ses besoins. Les fournisseurs de services d'AFB offrent aussi des renseignements sur tous les programmes et services d'emploi et de formation d'Emploi Ontario, ainsi que des services d'aiguillage vers ces programmes et services.

Source :

https://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/publications/lbs_service_provider_guidelines_fr/index.html

Mise au point

Avant de commencer cette partie du module, veuillez prendre un moment pour réfléchir aux services d'information et d'aiguillage offerts par votre organisme d'AFB aux personnes qui souhaitent s'engager dans la formation en apprentissage. Est-ce que vous vous posez une série de questions particulières lors de l'inscription ? Disposez-vous d'informations récentes sur le marché du travail concernant les métiers en demande dans votre région ? Disposez-vous de documents d'orientation pour les formateurs et formatrices, qu'ils soient nouveaux ou expérimentés, afin de leur permettre de mieux comprendre le système de formation en apprentissage en Ontario ?

Il est possible que vous souhaitiez réfléchir à ce que vous savez du « paysage » local de l'apprentissage. Par exemple, connaissez-vous les syndicats qui ont des bureaux dans votre région ? Connaissiez-vous les moments où il est approprié de diriger les personnes apprenantes et les employeurs vers le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC) ? Connaissiez-vous des méthodes pour relier les personnes apprenantes intéressées par l'apprentissage avec les employeurs ayant besoin d'apprentis et d'apprenties ?

Ce tableau vous aidera peut-être à y voir plus clair.

Information et aiguillage	Ce que fait actuellement notre Programme AFB en matière d'information et d'aiguillage pour les personnes apprenantes sur la voie de transition formation en apprentissage
Questions d'inscription spécifiques à l'apprentissage	
Informations à jour sur le marché du travail concernant les métiers en demande	
Orientation/développement professionnel pour les praticiens et praticiennes de l'AFB	
Compréhension du « paysage » local de l'apprentissage	
Connaissance de la manière et du moment où une personne apprenante peut communiquer avec le MTIFDC	
Compréhension de la manière de mettre en relation les personnes apprenantes intéressées par l'apprentissage avec les employeurs	

Fournir des connaissances sur l'apprentissage

Avec plus de 140 métiers, à quel point les praticiens et praticiennes de l'AFB doivent-ils maîtriser l'apprentissage ? La promotion de l'apprentissage ne relève pas seulement des programmes de l'AFB. D'autres partenaires d'Emploi Ontario, ainsi que des organismes communautaires, sans compter les entreprises locales, les syndicats et les différents paliers de gouvernement, sont aussi concernés. Même si ce n'est pas uniquement la responsabilité

des organismes d'AFB, les praticiens et praticiennes de l'AFB doivent jouer un rôle crucial en aidant les personnes apprenantes à approfondir leurs connaissances sur la formation en apprentissage.

Il est important de se rappeler que les connaissances que les organismes d'AFB peuvent et doivent transmettre aux futurs apprentis et futures apprenties doivent être en adéquation avec les compétences et les exigences pédagogiques nécessaires à leur progression. Ce module passera également en revue d'autres partenaires clés de la communauté sur lesquels vous pouvez compter ou auxquels vous pouvez vous référer pour obtenir des informations plus approfondies ou plus complètes sur l'apprentissage.

Conseil : Il existe de bonnes ressources que les praticiens et praticiennes de l'AFB peuvent utiliser pour développer leur compréhension du système de formation en apprentissage en Ontario :

Métiers spécialisés Ontario : <https://www.skilledtradesontario.ca/fr/>

Aider les personnes apprenantes à explorer un apprentissage

Comme mentionné plus tôt, les personnes apprenantes adultes se présentent parfois dans des organismes d'AFB avec une idée assez générale de la formation en apprentissage qu'elles souhaiteraient suivre. Il est important de leur poser certaines questions pour s'assurer qu'elles comprennent tous les aspects nécessaires à l'atteinte de leur objectif et qu'elles maîtrisent les compétences qu'elles devront démontrer pendant leur formation.



Les adultes qui s'intéressent à l'apprentissage auront des objectifs différents lorsqu'ils s'inscriront à un Programme AFB. Certains le feront pour améliorer leurs compétences afin de se préparer à obtenir les crédits nécessaires pour répondre aux critères d'admissibilité dans certains programmes (ceux de la 10^e ou de la 12^e année). Certains trouveront que le processus d'obtention des crédits requis est trop long et coûteux, et ils préféreront obtenir la certification Academic and Career Entrance (ACE).

Critères d'admissibilité pour l'apprentissage



Tout le monde n'est pas au courant qu'il est possible d'accéder à certaines formations en apprentissage sans avoir terminé sa 12^e année. Il existe des formations en apprentissage qui nécessitent la 12^e année, mais demandent des cours spécifiques du secondaire. Il est également fréquent qu'il y ait un écart entre les compétences scolaires minimales nécessaires pour exercer un métier donné et celles recherchées par l'employeur au moment de recruter un apprenti ou une apprentie. Par exemple, il n'est pas nécessaire d'avoir terminé sa 12^e année pour s'inscrire à un programme d'apprentissage en construction, mais certains employeurs peuvent s'attendre à ce que leurs apprentis et apprenties aient obtenu leur diplôme de 12^e année.

Il est essentiel de discuter avec les personnes apprenantes des critères d'admissibilité, afin qu'elles sachent combien de temps sera nécessaire pour acquérir les compétences requises leur permettant d'accéder à la formation en apprentissage qu'elles ont choisie. Les formations en apprentissage étant très populaires actuellement, les adultes ayant des compétences importantes à développer peuvent être plus enclins à s'inscrire à des programmes dont les exigences d'admission sont moins élevées.

Il est possible que la découverte de l'obligation de mettre à jour leurs compétences avant de commencer leur apprentissage soit une surprise pour les futurs apprentis et futures apprenties. Ils sont généralement très impatients de commencer leur apprentissage et pourraient être pressés. Cependant, cibler leur apprentissage est très important, et c'est une caractéristique de l'AFB !

Question : Comment savoir quel niveau d'études est requis pour chaque métier ?

Les bureaux locaux du MTIFDC et les sites Internet des syndicats sont de bonnes sources d'information à jour. Une autre solution consiste à contacter [Métiers spécialisés Ontario](#)

Questions à considérer lors de l'inscription

Voici quelques questions supplémentaires que vous voudrez peut-être inclure dans le processus d'inscription des personnes apprenantes qui ont l'apprentissage comme objectif, qu'elles commencent à explorer ce domaine ou qu'elles aient déjà une formation particulière en tête.

Nous avons également inclus des connaissances dans certains domaines qui pourraient être utiles aux praticiens et praticiennes de l'AFB.

Personnes apprenantes qui explorent l'apprentissage	Personnes apprenantes qui ont une formation en apprentissage particulière en tête
Les praticiens et praticiennes doivent savoir...	Les praticiens et praticiennes doivent savoir...
ce que la personne apprenante sait du système de formation en apprentissage.	le métier ou la profession que la personne apprenante souhaite exercer.
la raison pour laquelle la personne apprenante souhaite en savoir plus sur le système de formation en apprentissage. C'est sans doute pour obtenir un emploi, mais c'est peut-être aussi pour se préparer à poursuivre ses études ou une formation en particulier.	la raison pour laquelle la personne apprenante désire suivre un programme de formation en apprentissage ou de formation professionnelle.
les informations dont la personne apprenante dispose déjà sur le processus de formation en apprentissage ou de formation professionnelle.	les informations dont la personne apprenante dispose déjà sur le processus de formation en apprentissage ou de formation professionnelle.
les outils, les ressources, les expériences et les formations dont la personne apprenante dispose déjà pour atteindre son objectif.	les outils, les ressources, les expériences et les formations dont la personne apprenante dispose déjà pour atteindre son objectif.

si la personne apprenante a conscience du temps et des efforts nécessaires pour être admise à ce programme de formation professionnelle ou de métier spécialisé et y participer pleinement.	si la personne apprenante a conscience du temps et des efforts nécessaires pour être admise à ce programme de formation professionnelle ou de métier spécialisé et y participer pleinement.
les types de métiers spécialisés populaires dans la communauté de la personne apprenante.	les types de métiers spécialisés populaires dans la communauté de la personne apprenante.
les employeurs ou les parrains potentiels dans la communauté de la personne apprenante avec qui communiquer pour en savoir plus au sujet des possibilités d'apprentissage.	les employeurs ou les parrains potentiels dans la communauté de la personne apprenante avec qui communiquer pour en savoir plus au sujet des possibilités d'apprentissage.
les endroits où la personne apprenante peut obtenir de l'aide pour trouver un employeur ou un parrain.	les endroits où la personne apprenante peut obtenir de l'aide pour trouver un employeur ou un parrain.
si leur service d'AFB a des relations avec d'autres partenaires communautaires qui seront nécessaires pour préparer les personnes apprenantes à l'apprentissage (p. ex., service d'emploi, employeurs, syndicats, collègues).	si leur service d'AFB a des relations avec d'autres partenaires communautaires qui seront nécessaires pour préparer les personnes apprenantes à l'apprentissage (p. ex., service d'emploi, employeurs, syndicats, collègues).

Ressources pour soutenir les praticiens et praticiennes

Depuis des décennies, le lien entre l'AFB et l'apprentissage est bien établi. Il existe donc déjà de nombreuses ressources d'information pour les professionnels et professionnelles qui cherchent à s'orienter vers les métiers spécialisés en Ontario. Nous avons sélectionné ci-dessous quelques-unes de ces ressources pour faciliter vos premiers pas, si l'apprentissage est un besoin pour votre organisation.

Notez bien ! Vous n'avez pas besoin d'analyser TOUTES les ressources. Les organismes, ainsi que les praticiens et les praticiennes de l'AFB doivent répondre à de nombreuses exigences. Sélectionnez donc une ou deux ressources et abordez-les lors d'une réunion. Vous pouvez également demander à chacun des membres du personnel d'étudier séparément les ressources, puis de partager ses découvertes.

ORIENTATION DES PRATICIENS ET PRATICIENNES VERS L'APPRENTISSAGE		
Aider les praticiens et praticiennes à comprendre le système de formation en apprentissage et le rôle de l'AFB au sein de celui-ci.		
Ressource	Où la trouver	Description de la ressource
Site Internet des métiers spécialisés de l'Ontario (un organisme du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences)	Cette ressource est disponible gratuitement à l'adresse suivante : https://www.skilledtradesontario.ca/fr/	RESSOURCE « ÉTOILE DU MATCH » ! Ce site Internet est une mine d'informations sur plus de 140 métiers en Ontario. Il aborde une variété de sujets, comme les étapes pour postuler à un apprentissage, les faits saillants du système d'apprentissage, des témoignages de réussite, le processus de certification, les liens vers les normes de certification de formation et le programme d'études pour chaque métier, et bien plus encore.

Site Internet Métiers spécialisés (ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences)	Cette ressource est disponible gratuitement à l'adresse suivante : https://www.ontario.ca/fr/page/metiers-specialises	Ce site Internet est conçu pour donner un aperçu des métiers spécialisés en Ontario et comprend des informations sur les métiers, les aides financières et la démarche à suivre pour postuler.
Compétences essentielles pour les gens de métier de l'Ontario (College Sector Committee for Adult Upgrading)	Cette ressource est disponible gratuitement à l'adresse suivante : https://fr.esot.essentialskillsgroup.com https://en.esot.essentialskillsgroup.com/	Ce site met de l'avant les compétences essentielles nécessaires pour exercer 53 professions reconnues par le Sceau rouge. Il propose également des évaluations en ligne, des plans d'apprentissage personnalisés et des liens vers des ressources supplémentaires.
Skilled Trades and Apprenticeship Resources for LBS (QUILL Learning Network)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement à l'adresse suivante : https://sites.google.com/view/apprenticeship-resources/general-information-and-resources	Ce site offre des liens vers des ressources et des projets d'alphabétisation pour adultes dans l'ensemble de la province. Ces outils aident les personnes apprenantes en AFB à se préparer à une carrière dans les métiers spécialisés.
Description de voie pour les formateurs et formatrices et les personnes apprenantes — Formation en apprentissage (ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences)	Cette ressource est disponible gratuitement à l'adresse suivante : https://eopg.labour.gov.on.ca/wp-content/uploads/2025/01/CLAO_DV_formation_en_apprentissage_Feb_15.pdf	Bien qu'il s'agisse d'une ressource ancienne, elle est toujours d'actualité et sert de référence pour l'apprentissage au sein du système AFB, en établissant une distinction claire entre l'apprentissage et d'autres formations professionnelles.

LBS Resource Forum — Apprenticeship Goal Path (Laubach Literacy Ontario et Community Literacy of Ontario)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement à l'adresse suivante : https://lbsresourcesandforum.ontactnorth.ca	Le LBS Resource Forum (forum de ressources AFB) offre une bibliothèque de ressources annotées, organisée par voie d'apprentissage, y compris le thème de la formation en apprentissage.
Apprenticeship Live Binder (Literacy Link South Central)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement à l'adresse suivante : https://www.livebinders.com/play/play?id=1955776	Le Live Binder (classeur dynamique) contient des informations et des ressources sur l'apprentissage pour les praticiens et praticiennes de l'AFB. Son objectif est de leur fournir des informations et des ressources qui renforcent leur capacité à travailler avec des personnes dont l'apprentissage constitue un objectif de carrière.
Apprenticesearch.com (Halton Industry Education Council)	Cette ressource est disponible gratuitement à l'adresse suivante : https://apprenticesearch.com/fr	Ce site offre des informations sur l'apprentissage en Ontario et fournit des descriptions de plus de 140 métiers spécialisés.
Travailler dans les métiers spécialisés : série de vidéos (Workforce Windsor Essex)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement à l'adresse suivante : https://www.workforcewindsoress.com/trades-videos/#	Cette série de vidéos raconte les histoires de quatre apprentis et apprenties qui travaillent dans quatre secteurs différents : la construction, l'industrie, les services et la force motrice.

Apprenticeship and the Skilled Trades through the lens of Literacy and Basic Skills (Community Literacy of Ontario)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement à l'adresse suivante : https://www.communityliteracyofontario.ca/all-resources/apprenticeship-and-skilled-trades-though-the-lens-of-literacy-and-basic-skills-report-march-2022	Ce rapport de recherche examine les défis, les stratégies, les points forts et les réussites liés aux Programmes AFB et à l'apprentissage.
--	---	---



Études de cas

Consacrons un instant à analyser l'importance de l'information et de l'orientation dans nos deux exemples.

Étude de cas 1 : Information et aiguillage

Massi Talek aspire à devenir carrossier. Pour y parvenir, il doit obtenir son diplôme d'études secondaires. Il a terminé sa 9^e année et a accumulé plusieurs crédits de la 10^e année. Il n'est pas allé à l'école depuis neuf ans et occupe principalement des postes de manœuvre.

Information et aiguillage : Lors de l'inscription de Massi dans votre organisme d'AFB, n'oubliez pas de lui poser ces questions :

1. Quel est votre objectif en suivant un programme d'apprentissage ou de formation professionnelle ?
2. Avez-vous déjà des informations sur le processus d'apprentissage ou de formation professionnelle ?
3. Quels outils, ressources, expériences et formations possédez-vous pour atteindre cet objectif ?
4. Avez-vous conscience du temps et des efforts nécessaires pour être admis à ce programme de formation professionnelle ou de métier spécialisé et y participer pleinement ?

Étude de cas 2 : Information et aiguillage

Un syndicat local offrant un programme de préapprentissage a observé des tendances chez les candidats et candidates. Il souhaite collaborer avec un organisme local spécialisé dans l'AFB. Le syndicat reconnaît l'existence de nombreux programmes éducatifs dans la communauté, mais son personnel juge insuffisante son expertise pour émettre des recommandations précises. Les membres du personnel se demandent aussi s'ils peuvent ou doivent faire quelque chose d'autre pour appuyer les préapprentis et les préapprenties qui souhaitent s'inscrire.

Information et aiguillage : Posez ces questions au syndicat local :

1. Quels comportements observez-vous chez les candidats et candidates qui vous incitent à les référer à des services d'AFB ?
2. Connaissez-vous les antécédents scolaires de vos candidats et candidates ?
3. Effectuez-vous des tests lors de votre processus de sélection (comme des tests de mathématiques ou des évaluations de base)
4. Quelles informations possédez-vous déjà sur la programmation locale ?
5. Comprenez-vous le temps que peuvent prendre les préapprentis et préapprenties pour se mettre à niveau ? Soyez prêt à fournir des scénarios.

Les prochaines étapes de votre organisme

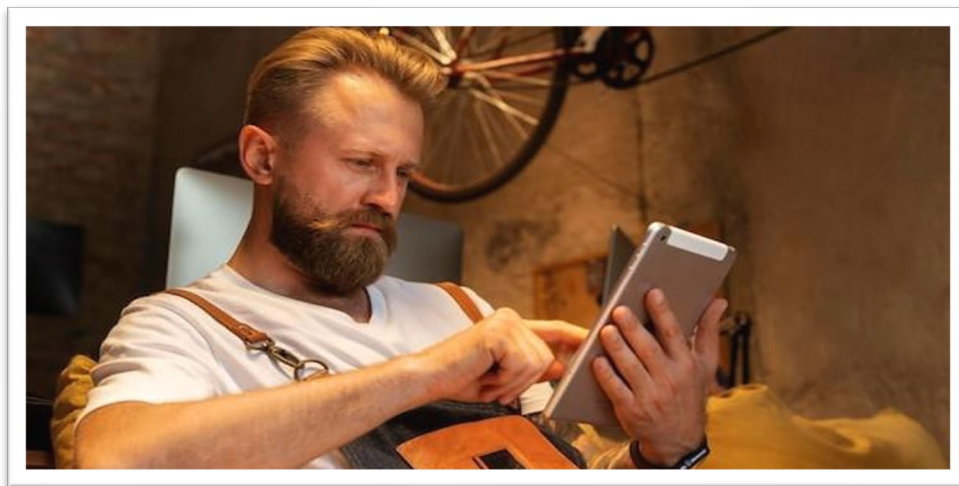
Maintenant que vous connaissez mieux les différentes manières d'adapter vos méthodes d'information et d'aiguillage, et que vous avez des outils pour aider une personne dans sa préparation à l'apprentissage, passons en revue ce que vous avez appris.

Que doit savoir mon organisme sur l'apprentissage ?	Que doit savoir mon organisme sur le préapprentissage ?
Questions d'inscription spécifiques à l'apprentissage	
Informations à jour sur le marché du travail concernant les métiers en demande	
Orientation et développement professionnel pour les praticiens et praticiennes de l'AFB	
Compréhension du « paysage » local de l'apprentissage	
Connaissance de la manière et du moment où une personne apprenante peut communiquer avec le MTIFDC	
Compréhension de la manière de mettre en relation les personnes apprenantes intéressées par l'apprentissage avec les employeurs	

Quelles sont les prochaines étapes pour votre organisme ? Pour rendre cette tâche possible, quels sont les 2 ou 3 points sur lesquels vous aimeriez vous concentrer ?

Évaluation

L'une des particularités de la formation en AFB est la contextualisation de l'évaluation, qui reflète la voie d'apprentissage de la personne apprenante adulte. Cela s'applique également à l'apprentissage.



Les praticiens et praticiennes évaluent deux choses. D'abord, les connaissances réelles de la personne apprenante en AFB sur l'apprentissage, le système d'apprentissage et ce qu'il faut pour devenir d'abord un apprenti ou une apprentie, puis un compagnon agréé ou une compagne agréée. Ensuite, une fois qu'une personne apprenante a exprimé un objectif lié à un apprentissage particulier, les praticiens et praticiennes de l'AFB doivent être en mesure d'évaluer les compétences de la personne apprenante en fonction de celles qu'elle devra démontrer dans ce métier.

Mise au point

Où en est votre organisme AFB en ce qui concerne l'évaluation des compétences des personnes apprenantes qui choisissent la voie de transition vers la formation en apprentissage ?

Évaluation	Ce que fait actuellement notre Programme AFB
Comprendre les compétences nécessaires pour l'apprentissage et les niveaux de maîtrise requis pour les démontrer	
Avoir au moins une évaluation AFB visant à acquérir les connaissances sur le système d'apprentissage en Ontario	
Avoir au moins une évaluation AFB visant à évaluer les compétences nécessaires à différents types d'apprentissage	
Analyser les expériences d'apprentissage passées et les soutiens nécessaires, et réfléchir à la manière dont ces éléments évolueront au fil du parcours d'apprentissage	
Soutenir les nouvelles personnes apprenantes qui ont besoin d'évaluer leurs titres de compétences étrangers	

Que doit-on évaluer en apprentissage ?

Lors de l'évaluation de l'apprentissage, il est crucial de prendre en compte le contexte. Un praticien ou une praticienne ayant une bonne connaissance d'un métier ou d'un secteur d'activités en particulier sera mieux placé pour identifier les compétences nécessaires à l'exercice de ce métier.

Il arrive fréquemment que, lorsqu'une personne apprenante qui souhaite améliorer ses compétences et suivre un apprentissage s'inscrit dans un organisme pour adultes en formation professionnelle, elle ait hâte de passer à l'étape suivante. Elle voudra se mettre à niveau le plus rapidement possible pour pouvoir commencer son apprentissage. Par conséquent, un praticien ou une praticienne qui peut déterminer les compétences dont une personne apprenante a besoin dans une situation donnée aura plus de chances de les développer efficacement.

Les mathématiques sont souvent associées au développement des compétences en apprentissage. Bien entendu, les métiers nécessitent des compétences dans divers autres domaines, mais les mathématiques constituent un champ où les compétences inutilisées pendant une longue période ont tendance à rouiller. Et les mathématiques de base, comme les fractions, les mesures et la conversion d'une unité à une autre, sont des compétences transférables à de nombreux métiers.

Mais les métiers spécialisés, comme tous les autres types d'emplois, identifient rapidement les compétences générales comme un domaine de développement pour les apprentis et apprenties. Tout comme le gouvernement fédéral a renforcé la reconnaissance des compétences générales dans le cadre de [Compétences pour réussir](#) — la nouvelle image de ce qu'on appelait auparavant les Compétences essentielles.

Au tout début de l'année 2021, on a dévoilé les nouvelles compétences pour réussir. Les données ci-dessous présentent un aperçu des modifications apportées.

Compétences essentielles

- Lecture
- Utilisation de documents
- Calcul
- Rédaction
- Informatique
- Capacité de raisonnement
- Communication orale
- Travail d'équipe
- Formation continue

Compétences pour réussir

- Lecture
- Calcul
- Rédaction
- Compétences numériques
- Résolution de problème
- Communication
- Collaboration
- Adaptabilité
- Créativité et innovation

Le point central est que les nouvelles compétences pour réussir accordent désormais une plus grande importance aux compétences générales que dans le cadre des compétences essentielles. Cela reflète l'importance croissante des compétences générales sur les milieux de travail et dans nos communautés. Le rapport final sur la mise en œuvre des compétences pour réussir souligne que :

« Les apprentis et apprenties peuvent avoir des lacunes au point de vue des compétences socioémotionnelles et d'emploi essentielles pour devenir des mentorés proactifs et des mentorées proactives capables de prendre en main leur apprentissage et de tirer parti de l'expérience. Les programmes d'apprentissage mettent fortement l'accent sur la formation aux compétences techniques et professionnelles, laissant les apprentis et apprenties acquérir ailleurs les autres compétences essentielles, y compris la résolution de problèmes, l'adaptabilité, la créativité et l'innovation, afin de devenir des mentorés et mentorées efficaces et des membres actifs en milieu de travail pendant leur apprentissage. »

Les compétences générales constituent sans doute une dimension importante à considérer lors de l'évaluation des compétences chez les personnes apprenantes adultes qui souhaitent explorer ou qui ont déjà identifié un apprentissage pour lequel elles aimeraient se perfectionner.

Il est possible que certains employés et certaines employées en AFB ne sachent pas qu'il existe quatre secteurs d'apprentissage :

- Construction
- Industrie
- Force motrice
- Service

Bien que des compétences générales soient nécessaires dans tous les emplois, certains métiers du secteur des services sont méconnus et pourtant exigent une multitude de compétences. Parmi ces métiers, on peut noter :

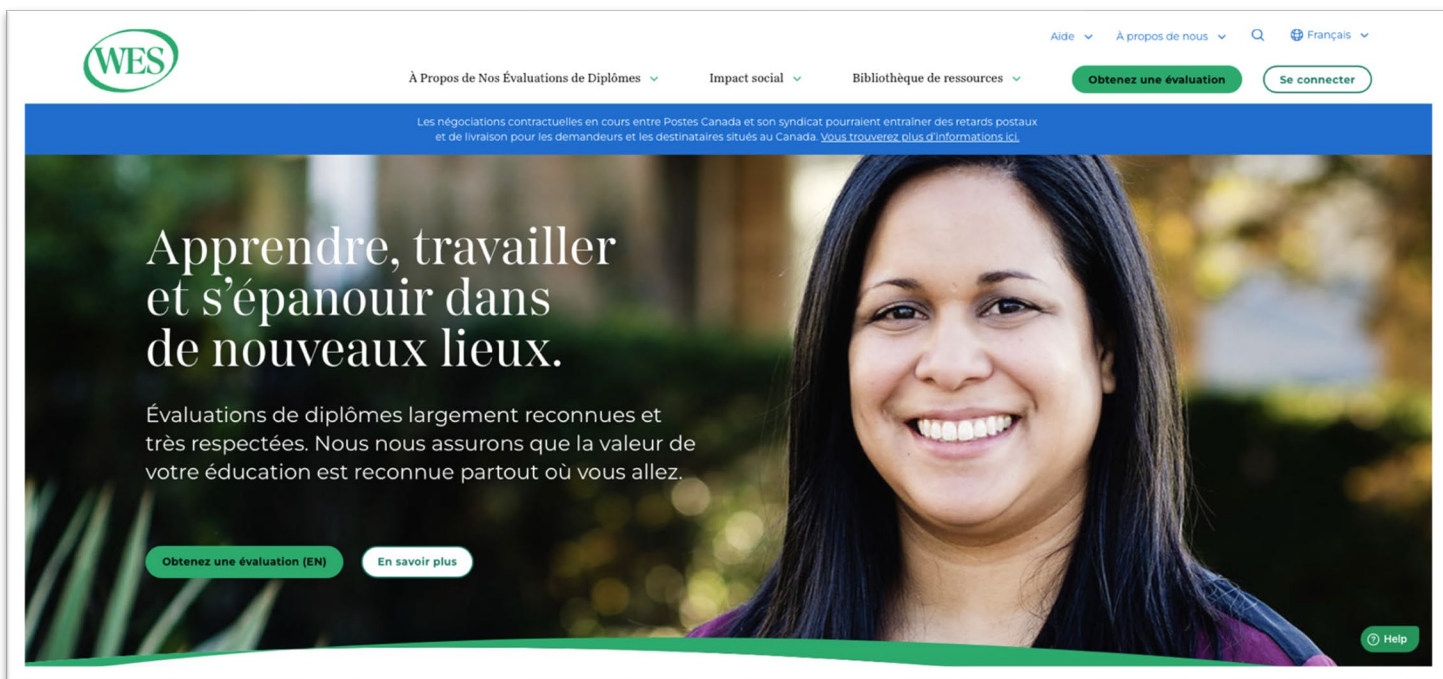
- Praticien ou praticienne en développement de l'enfant
- Travailleur ou travailleuse auprès des enfants et des jeunes
- Travailleur et travailleuse des services de développement
- Assistant ou assistante pédagogique
- Agent ou agente du service à la clientèle
- Coordonnateur ou coordonnatrice d'événements spéciaux

Soutiens à l'apprentissage

Lors de l'évaluation, les praticiens et praticiennes de l'AFB doivent interroger les personnes apprenantes adultes sur leur style d'apprentissage préféré ou les aider à le déterminer si elles ne le connaissent pas. C'est aussi l'occasion de discuter avec elles des soutiens à l'apprentissage qui leur ont été offerts ou auxquels elles ont eu accès lors de leurs études antérieures.

Certaines personnes apprenantes adultes peuvent mentionner qu'elles suivaient un Plan d'enseignement individualisé (PEI) durant leurs études. Si c'est le cas, elles ont peut-être encore des copies de ces documents. Il peut être utile de leur expliquer pour quelle raison elles suivaient un PEI et quels types d'ajustements ou de soutien à l'apprentissage elles ont reçus et qui se sont avérés utiles.

Toute éducation exige un temps d'enseignement en classe, dans un contexte d'apprentissage plus structuré. On estime que les apprentis et apprenties consacrent environ 85 % de leur temps à l'apprentissage en milieu professionnel et environ 15 % à l'apprentissage plus formel, que ce dernier ait lieu en classe, en ligne ou sous une forme combinée. Les personnes apprenantes adultes qui sont conscientes des ressources pédagogiques auxquelles elles ont eu accès par le passé et des raisons pour lesquelles elles leur ont été fournies sauront mieux comment les demander, que ce soit pendant les séances en classe ou au moment de passer leurs examens.



Reconnaissance des diplômes étrangers

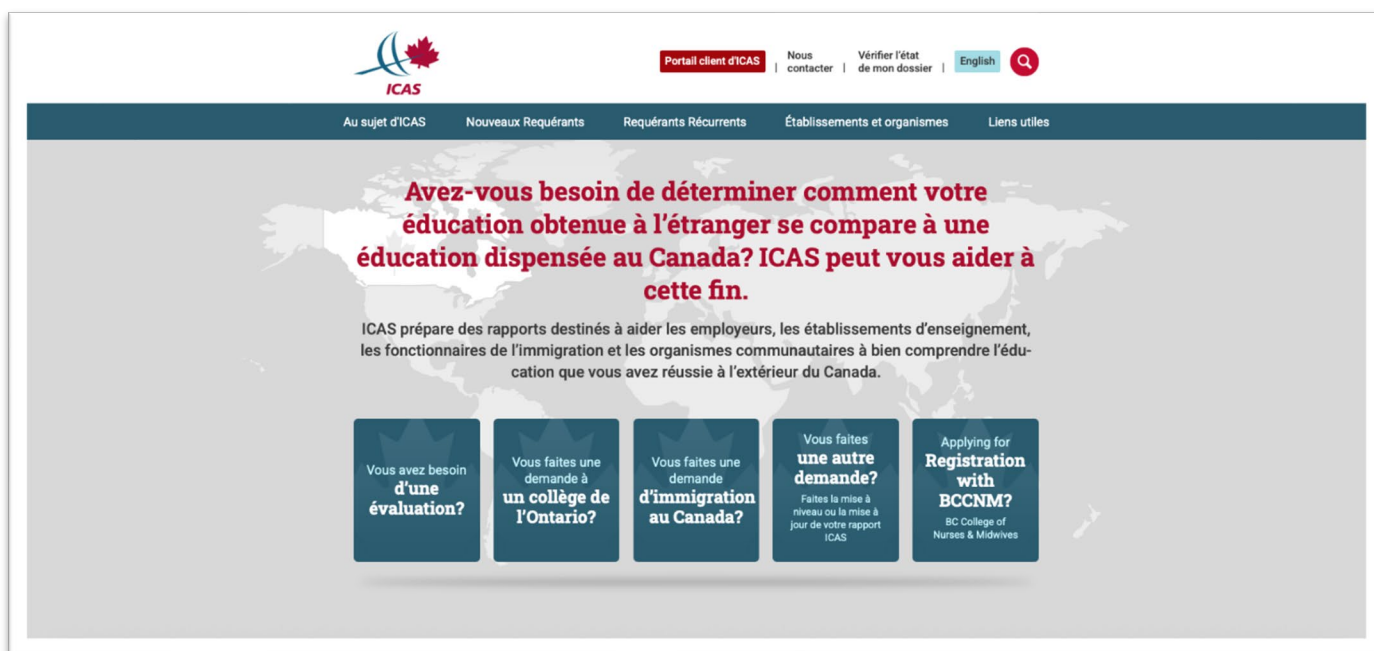
En raison du marché du travail limité en Ontario et d'événements mondiaux récents, la province est devenue une destination prisée pour les personnes immigrantes. En effet, de nombreuses personnes immigrantes possèdent des compétences et un parcours professionnel dignes de mention, mais la reconnaissance de ces compétences peut parfois s'avérer difficile. L'AFB pourrait connaître une hausse du nombre de personnes apprenantes adultes qui souhaitent faire reconnaître leurs titres de compétences étrangers et développer leurs compétences linguistiques. Cette hausse est possible notamment en raison de l'inclusion récente de l'immigration au sein du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC).

Les organismes d'AFB ne sont pas en mesure d'évaluer les certifications étrangères. Nous vous recommandons tout d'abord de communiquer avec Métiers spécialisés Ontario, <https://www.skilledtradesontario.ca/fr/>, et de consulter l'onglet « Travailleurs expérimentés ». Si l'évaluation des diplômes obtenus par une personne apprenante adulte est requise (selon la décision du MTIFDC), vous pouvez contacter divers organismes. En effet, aider les personnes apprenantes adultes à accéder à ces organismes constitue un excellent exemple du soutien global offert par les organismes d'AFB.

Le [World Education Services](#) (WES) se trouve à Toronto. Ce service est payant, et l'évaluation des diplômes peut prendre du temps.

Le [Service canadien d'évaluation de documents scolaires internationaux](#) (ICAS) se trouve à Guelph. Là encore, ce service est payant et l'évaluation des diplômes peut prendre un certain temps.

Remarque : Il est important de noter que d'autres organismes locaux peuvent également évaluer les diplômes étrangers. Cependant, WES et ICAS sont bien connus et accessibles, même si vous ne résidez pas à Toronto ou à Guelph.



Travailler avec des programmes de préapprentissage

Si vous travaillez avec un programme de préapprentissage, votre approche en matière d'évaluation peut différer. Vous pourriez ne pas évaluer de la même manière qu'une personne apprenante adulte qui s'inscrit dans votre programme et qui a choisi la formation en apprentissage comme objectif. Une des raisons possibles est que le temps alloué à l'évaluation peut être moins long. En effet, les personnes inscrites à un programme de préapprentissage peuvent souvent étudier à temps complet, avec la possibilité de travailler avant ou après leurs cours. Le temps est précieux.

Peut-être vous interrogez-vous sur la nécessité de réaliser une évaluation complète en AFB. Nous vous recommandons de contacter l'organisme de formation ou le syndicat qui gère le programme de préapprentissage afin de savoir s'ils effectuent une évaluation diagnostique dans le cadre de leur processus d'admission. Par exemple, demandent-ils aux candidats et candidates de passer une évaluation en mathématiques, étant donné qu'il s'agit d'une matière importante pour les futurs apprentis, apprenties, préapprentis et préapprenties ? Dans l'affirmative, mieux vaut consulter ces résultats avant de procéder à une nouvelle évaluation. Les domaines suivants devraient être pris en compte :

- lecture
- écriture
- mathématiques
- technologie numérique
- compétences générales

Une approche utilisée avec les préapprentis et préapprenties est un outil plus exploratoire appelé « Entretien pédagogique » ou « Bilan des compétences ». Le mot « évaluation » peut être intimidant, alors il est préférable de le présenter comme une discussion ou une conversation.



Les compétences générales peuvent s'avérer plus difficiles à évaluer. Vous pourriez considérer l'outil intitulé « [Évaluation des compétences dans le secteur manufacturier](#) » de Literacy Link South Central.

Les individus évaluent leurs compétences générales à l'aide d'un questionnaire de 24 questions, suivi d'une grille d'évaluation.

La Coalition ontarienne de formation des adultes a traduit et adapté le guide « [Apprendre avec confiance : Guide pour appuyer l'amélioration des compétences génériques des adultes en formation](#) ». Cette ressource stratégique fournit des stratégies pour améliorer les compétences générales des personnes apprenantes et pour les lier au Cadre du curriculum en littératie des adultes de l'Ontario

(CLAO). Une fois les résultats obtenus grâce à l'outil d'évaluation, il est possible de mettre en place des stratégies visant à améliorer les compétences identifiées comme devant faire l'objet d'un développement.

Outils à utiliser

Nous avons ciblé deux situations d'évaluation. Premièrement, comment évaluer les connaissances concrètes d'une personne apprenante adulte sur le système d'apprentissage ? Deuxièmement, comment évaluer le niveau de compétence d'une personne apprenante par rapport aux compétences qu'elle devra maîtriser pour exercer un métier ou travailler dans un secteur d'activité en particulier ?

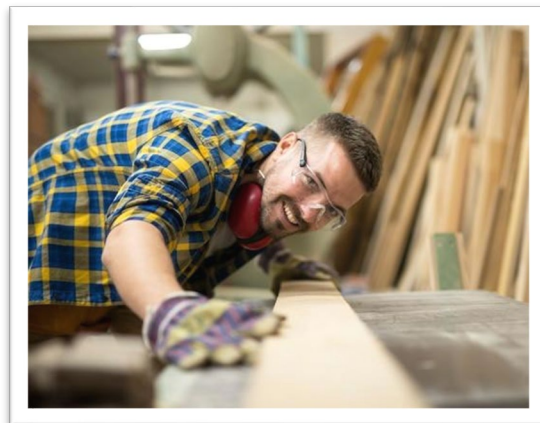
Par chance, le système AFB de l'Ontario réfléchit depuis un certain temps déjà à la manière dont il pourrait s'articuler avec le système d'apprentissage. Il existe donc déjà quelques ressources et outils intéressants, et beaucoup d'autres sont en préparation grâce aux compétences pour réussir de l'Ontario, qui fait de la formation en apprentissage l'un de leurs cinq champs d'intérêt prioritaires.

Évaluer les connaissances d'une personne apprenante en matière de formation en apprentissage

Les personnes apprenantes qui se présentent dans les organismes d'AFB ont des niveaux de connaissance variables en matière d'apprentissage. Ce n'est pas parce qu'une personne adulte dit être intéressée par les métiers spécialisés ou par un métier en particulier qu'elle connaît parfaitement le système de l'apprentissage en Ontario.

Voici une ressource connue sous le nom de [CASSPort](#) (en anglais seulement), qui signifie Community Apprenticeship Skills Support, et qui a été créée pour poser aux personnes apprenantes (et peut-être même aux praticiens et praticiennes de l'AFB) une série de questions au sujet de la formation en apprentissage. Vous pouvez utiliser cette ressource avec les personnes apprenantes qui souhaitent suivre une formation en apprentissage afin de déterminer leur niveau de connaissance du système.

Si une personne apprenante s'intéresse à un métier en particulier, par exemple « Technicien/technicienne en collision et en carrosserie automobile », vous pouvez consulter la Classification nationale des professions (CNP) pour trouver des renseignements plus détaillés sur les compétences requises pour exercer ce métier. Voici quelques outils supplémentaires qui pourraient vous être utiles. Encore une fois, cette liste n'est pas exhaustive, mais constitue plutôt un point de départ.



ÉVALUATION DES PERSONNES APPRENANTES EN FORMATION EN APPRENTISSAGE

Outils et ressources pour évaluer les connaissances et les compétences des personnes apprenantes en matière de formation en apprentissage

Ressource	Où la trouver ?	Pourquoi s'en servir ?
Évaluation commune pour les voies menant aux buts du cadre du CLAO (développé par Literacy Northwest, traduit et adapté par la Coalition ontarienne de formation des adultes)	Cette ressource est disponible gratuitement ici : https://www.coalition.ca/wp-content/uploads/2022/01/french-final-apprenticeship-resource-3.pdf	Cette ressource fournit aux organismes d'AFB les outils et les informations nécessaires pour : • adapter/développer une stratégie d'évaluation décrivant les outils utilisés pour la formation (initiale, continue, finale), le cheminement vers la voie de transition et le moment de l'évaluation ; • adapter/développer un processus utilisé pour les résultats d'évaluation afin d'éclairer les objectifs généraux de l'organisme ; • soutenir les efforts des organismes pour mettre pleinement en œuvre le cadre du CLAO ; • contribuer à garantir l'intégrité et l'exactitude des résultats d'évaluation, favorisant ainsi l'aiguillage approprié des personnes apprenantes ; • favoriser une planification et une mise en œuvre efficaces et efficientes des programmes ; • faciliter la transition harmonieuse vers l'atteinte des objectifs des personnes apprenantes.

ÉVALUATION DES PERSONNES APPRENANTES EN FORMATION EN APPRENTISSAGE

Outils et ressources pour évaluer les connaissances et les compétences des personnes apprenantes en matière de formation en apprentissage

Ressource	Où la trouver ?	Pourquoi s'en servir ?
Supporting Apprenticeship Completions: Exam Preparation Resources for the Certificate of Qualification Writer (Mid North Network)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://northernliteracynetworks.ca/supporting-apprenticeship-completions-exam-preparation-resources-for-the-certificate-of-qualification-writer/	Cette ressource offre une préparation contextualisée au certificat de qualification pour les métiers suivants : électricien/électricienne, mécanicien industriel/mécanicienne industrielle (de chantier), plombier/plombière, charpentier général/charpentière générale et technicien/technicienne de véhicules automobiles.
Live Binder — Assessment and Screening Resources (Literacy Link South Central)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://www.livebinders.com/play/play?id=1955776	Cette section de Live Binder partage diverses ressources liées à l'évaluation et à la sélection dans le cadre de la formation en apprentissage.
Live Binder — Preparing to Write Certificate of Qualification Exams (Literacy Link South Central)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://www.livebinders.com/play/play?id=1955776	Cette section de Live Binder partage diverses ressources liées à l'accompagnement et à la préparation des personnes souhaitant passer des examens de certification.
Autoévaluation des compétences essentielles nécessaires à la pratique d'un métier spécialisé (Ressources humaines et développement des compétences)	Cette ressource est disponible gratuitement ici : https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir/outils/auto-evaluation-ce-metier.html	Cette liste de contrôle identifie les compétences essentielles et les domaines à améliorer. Elle comprend des énoncés qui décrivent des tâches fréquemment accomplies dans les métiers.

ÉVALUATION DES PERSONNES APPRENANTES EN FORMATION EN APPRENTISSAGE

Outils et ressources pour évaluer les connaissances et les compétences des personnes apprenantes en matière de formation en apprentissage

Ressource	Où la trouver ?	Pourquoi s'en servir ?
Skilled Trades and Apprenticeship Resources for LBS — ASSESSMENT RESOURCES (QUILL Network)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://sites.google.com/view/apprenticeship-resources/general-information-and-resources	Ce site Internet renvoie vers de nombreuses ressources d'évaluation dans la section ASSESSMENT RESOURCES.
FAST — Foundational Assessment for Skilled Trades (Simcoe Muskoka Workforce Development Board)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://readyfortrades.ca/	FAST s'inspire du programme intitulé Evaluating Academic Readiness for Apprenticeship Training. Ce site Internet propose des évaluations des compétences pour 25 métiers.

Questions clés à ajouter à l'évaluation

1. Quelles sont les qualifications et certifications requises pour l'objectif en matière de formation en apprentissage de la personne apprenante ?
2. Quelles sont les exigences académiques requises pour que la personne apprenante atteigne son objectif en matière de formation en apprentissage ?
3. Quel est le niveau académique le plus élevé atteint par la personne apprenante et quelles sont les compétences et connaissances à acquérir ou à rafraîchir pour qu'elle puisse atteindre son objectif en matière de formation en apprentissage ?
4. Est-ce que la personne apprenante possède un DESO ou un diplôme équivalent ?
5. Est-ce que la personne apprenante possède les relevés de notes requis ? Et des preuves d'autres acquis scolaires ?
6. Où la personne apprenante a-t-elle obtenu ces crédits ? (p. ex., dans la province, à l'extérieur de la province, dans un autre pays)
7. Depuis combien de temps la personne apprenante a-t-elle quitté l'école ?
8. Est-ce que la personne apprenante possède les compétences, y compris linguistiques, nécessaires, ainsi que les aptitudes et les prédispositions requises pour exercer le métier spécialisé visé ?
9. Quel est le délai dont dispose la personne apprenante pour atteindre cet objectif et est-il adapté à ses besoins ?
10. Quelles sont les voies d'accès à l'objectif de formation en apprentissage de la personne apprenante dans la communauté ?

Études de cas

Étude de cas 1 : Évaluation

Massi Talek aspire à devenir carrossier. Pour y parvenir, il doit obtenir son diplôme d'études secondaires. Il a terminé sa 9^e année et a accumulé plusieurs crédits de la 10^e année. Il n'est pas allé à l'école depuis neuf ans et occupe principalement des postes de manœuvre.

Évaluation : Étant donné que Massi a quitté l'école depuis neuf ans et qu'il a principalement occupé des emplois manuels, le formateur d'AFB qui l'a évalué a consulté la description de la CNP pour le métier de carrossier au Canada afin de mieux cibler son évaluation. Il a également demandé à Massi de lui fournir une copie de son relevé de notes du secondaire afin de déterminer le nombre de crédits obligatoires et facultatifs dont il avait besoin pour obtenir son diplôme de fin d'études secondaires ou l'équivalent le plus rapidement possible. L'évaluateur a également appris que Massi avait bénéficié d'un Plan d'enseignement individualisé pendant sa scolarité ainsi que de temps supplémentaire pour passer ses examens.

Étude de cas 2 : Évaluation

Un syndicat local offrant un programme de préapprentissage a observé des tendances chez les candidats et candidates. Il souhaite collaborer avec un organisme local spécialisé dans l'AFB. Le syndicat reconnaît l'existence de nombreux programmes éducatifs dans la communauté, mais son personnel juge insuffisante son expertise pour émettre des recommandations précises. Les membres du personnel se demandent aussi s'ils peuvent ou doivent faire quelque chose d'autre pour appuyer les préapprentis et les préapprenties qui souhaitent s'inscrire.

Évaluation : Cette section locale effectue en effet un diagnostic des compétences mathématiques des futurs préapprentis et futures préapprenties. Le syndicat accepte de partager les résultats de ces diagnostics avec vous, le Programme AFB. Ils acceptent également que vous vous rendiez sur place pendant le programme de préapprentissage et vous proposent un espace privé dans lequel rencontrer individuellement les préapprentis et préapprenties afin d'évaluer leurs compétences. Ils acceptent d'envoyer l'outil d'évaluation des compétences générales aux préapprentis et préapprenties avant le début du programme de préapprentissage.

Ils vous fournissent à l'avance le diagnostic des compétences mathématiques et les autoévaluations des compétences générales. Vous notez les autoévaluations et les compilez avec les résultats en mathématiques de chaque préapprenti et préapprentie, ainsi qu'avec le formulaire d'inscription que le syndicat demande aux préapprentis et préapprenties de remplir à la main. Vous disposez désormais d'informations utiles pour mener les bilans de compétences. Vous remarquez que, sur les 20 préapprentis et préapprenties qui ont passé le diagnostic des compétences mathématiques, 11 ont obtenu une note inférieure ou égale à 6 sur 12, ce qui est préoccupant.

Les étapes suivantes pour votre organisme

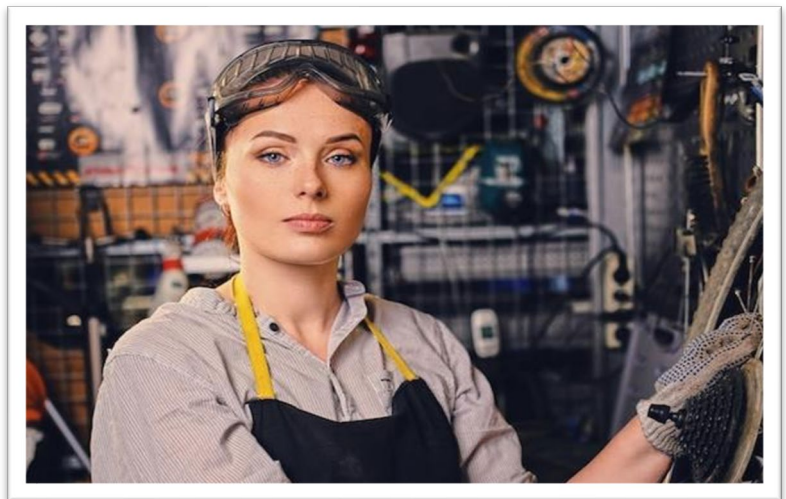
Votre organisme dispose-t-il d'outils d'évaluation spécifiques à l'apprentissage ?

Maintenant que vous en savez un peu plus sur la manière d'adapter vos méthodes de communication et d'orientation et que vous disposez d'outils pour aider les personnes qui se préparent à suivre une formation en apprentissage, quelles sont les prochaines étapes pour votre organisme ?

Création du plan d'apprentissage

Toute personne apprenante suivant le Programme AFB a besoin d'un plan d'apprentissage. La création du plan d'apprentissage est personnalisée, mais il peut arriver (comme dans le cas des programmes de préapprentissage) qu'un même plan puisse s'appliquer à plusieurs personnes. Nous y reviendrons plus tard !

Les fournisseurs de services AFB mettent au point un plan d'apprentissage qui décrit le parcours que doit suivre la personne apprenante pour atteindre son objectif et qui comprend les activités d'apprentissage, les ressources et les outils d'évaluation qui préparent la personne apprenante à la transition vers la formation en apprentissage ou la formation



professionnelle.

Vous avez sûrement déjà identifié un ou plusieurs outils d'évaluation à intégrer pour les personnes apprenantes ayant un objectif de formation en apprentissage. Dans le cadre de l'évaluation, il est important de pouvoir associer une ou plusieurs tâches jalons au travail que vous effectuez pour aider les personnes apprenantes qui ont des objectifs en matière d'apprentissage. Une fois les tâches jalons définies pour la première fois, il n'y avait pas beaucoup de choix pour le parcours d'apprentissage. Cependant, à la fin de l'exercice fiscal 2021-2022, le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences a investi des fonds supplémentaires dans le développement de tâches jalons et de tâches culminantes. En 2023-2024, ces nouvelles tâches jalons et culminantes seront mises à la disposition des organismes d'AFB et des professionnels et professionnelles.

Dans le cadre de la création du plan d'apprentissage, vous devrez identifier des ressources et des activités d'apprentissage. Nous discuterons de certaines ressources et activités d'apprentissage spécifiques à la formation en apprentissage dans la prochaine section de ce module.

Et comme vous aurez interrogé les personnes apprenantes sur leurs principaux styles d'apprentissage et sur tout soutien supplémentaire dont ils ont bénéficié par le passé ou dont ils pensent avoir besoin à l'avenir, vous pourrez identifier ces informations dans le plan d'apprentissage.

De plus, si vous avez besoin d'informations supplémentaires (relevés de notes ou évaluation des diplômes étrangers), vous pouvez les noter dans le plan d'apprentissage. Il se peut également qu'une personne apprenante adulte ait besoin d'un peu plus de temps pour déterminer le métier qu'elle souhaite exercer. Dans ce cas, il peut être utile de l'orienter vers un service local d'aide à l'emploi (et de le noter dans le plan d'apprentissage).

Calendrier

Comme mentionné précédemment, les personnes apprenantes adultes qui se préparent à une formation en apprentissage, en particulier celles qui ont intégré ou souhaitent intégrer des programmes de préapprentissage, peuvent avoir des délais précis à respecter pour améliorer leurs compétences, dont il faut tenir compte. Bien que chaque plan d'apprentissage AFB fasse référence à la durée prévue du programme, cette partie du plan d'apprentissage peut avoir des conséquences pour les personnes qui suivent une formation en apprentissage.



Mise au point

Domaine du plan d'apprentissage	Ce que mon organisme d'AFB fait dans ce domaine
Comment estimez-vous le temps nécessaire à un futur apprenti ou une future apprentie, ou à une personne en préapprentissage pour acquérir les compétences requises ?	
Dans quelle mesure connaissez-vous les compétences dont pourraient avoir besoin les futurs apprentis et futures apprenties et les personnes en préapprentissage ?	
Dans quelle mesure êtes-vous prêt à commencer à adapter les besoins en formation aux ressources, outils et programmes disponibles pour le parcours d'apprentissage ?	
Dans quelle mesure le personnel AFB de votre organisme connaît-il les aides à la formation et les mesures d'adaptation qui peuvent être mises en place pour les apprentis et apprenties, tant pour la formation en classe que pour la préparation des examens ?	

Études de cas

Étude de cas 1 : Création du plan d'apprentissage

Massi Talek aspire à devenir carrossier. Pour y parvenir, il doit obtenir son diplôme d'études secondaires. Il a terminé sa 9^e année et a accumulé plusieurs crédits de la 10^e année. Il n'a pas été à l'école depuis neuf ans et occupe principalement des postes de manœuvre.

Étant donné que Massi a quitté l'école depuis neuf ans et qu'il a principalement occupé des emplois manuels, le formateur d'AFB qui l'a évalué a consulté la description de la CNP pour le métier de carrossier au Canada afin de mieux cibler son évaluation. Il a également demandé à Massi de lui fournir une copie de son relevé de notes du secondaire afin de déterminer le nombre de crédits obligatoires et facultatifs dont il avait besoin (obligatoires et facultatifs) pour ensuite discuter de la manière dont il pourrait terminer sa 12^e année ou obtenir un équivalent le plus rapidement possible.

Vous découvrez que Massi a un total de 14 crédits. L'évaluateur a également appris que Massi avait bénéficié d'un PEI pendant sa scolarité et donc de temps supplémentaire pour passer ses examens.

Création du plan d'apprentissage : En créant un plan d'apprentissage pour Massi, vous apprenez que celui-ci a un oncle qui est prêt à le prendre comme apprenti, mais dans environ un an. Votre collègue local propose une formation en classe et vous le contactez pour savoir quel type de soutien supplémentaire il pourrait offrir à Massi lorsqu'il devra suivre cette formation. Vous demandez combien de temps il faut pour que ce soutien soit mis en place lorsqu'une personne en fait la demande.

Étude de cas 2 : Création du plan d'apprentissage

Un syndicat local offrant un programme de préapprentissage a observé des tendances chez les candidats et candidates. Il souhaite collaborer avec un organisme local spécialisé dans l'AFB. Le syndicat reconnaît l'existence de nombreux programmes éducatifs dans la communauté, mais son personnel juge insuffisante son expertise pour émettre des recommandations précises. Les membres du personnel se demandent aussi s'ils peuvent ou doivent faire quelque chose d'autre pour appuyer les préapprentis et les préapprenties qui souhaitent s'inscrire.

Cette section locale effectue en effet un diagnostic des compétences mathématiques des futurs préapprentis et futures préapprenties qui s'inscrivent. Le syndicat accepte de partager les résultats de ces diagnostics avec vous, le Programme AFB. Ils acceptent également que vous vous rendiez sur place pendant le programme de préapprentissage et vous proposent un espace privé dans lequel rencontrer individuellement les préapprentis et préapprenties afin d'évaluer leurs compétences. Ils acceptent d'envoyer l'outil d'évaluation des compétences générales aux préapprentis et préapprenties avant le début du programme de préapprentissage.

Ils vous fournissent à l'avance le diagnostic des compétences mathématiques et les autoévaluations des compétences générales. Vous notez les autoévaluations et les compilez avec les résultats en mathématiques de chaque préapprenti et préapprentie, ainsi qu'avec le formulaire d'inscription que le syndicat demande aux préapprentis et préapprenties de remplir à la main. Vous disposez désormais d'informations utiles pour mener les bilans de compétences. Vous remarquez que, sur les 20 préapprentis et préapprenties qui ont passé le diagnostic des compétences mathématiques, 11 ont obtenu une note inférieure ou égale à 6 sur 12, ce qui est préoccupant.

Création du plan d'apprentissage : Compte tenu du nombre important de préapprentis et préapprenties qui rencontrent des difficultés en mathématiques, vous discutez avec le syndicat de la possibilité de développer et de mettre en place un programme de soutien dans cette matière. Le syndicat reconnaît que les préapprentis et préapprenties devraient améliorer leurs compétences en mathématiques utiles à leur métier et vous demande quelles sont les prochaines étapes. Vous décidez d'aborder ce sujet lors de votre prochaine réunion de planification des services de littératie. Le réseau régional lance une demande à l'échelle provinciale pour savoir si d'autres Programmes AFB proposent un programme de mathématiques basé sur les notions requises pour la réparation de carrosserie automobile. Deux programmes sont trouvés, et le syndicat est disposé à faire appel à un fournisseur de services d'AFB à raison de deux heures par jour, deux jours par semaine pendant quatre semaines, afin d'aider les préapprentis et préapprenties qui ont besoin de renforcer leurs compétences en mathématiques.

Comme tous les préapprentis et toutes les préapprenties travailleront sur le même programme de mathématiques, vous disposerez d'éléments communs pour établir un modèle de plan d'apprentissage, contenant notamment les tâches jalons et la durée du programme. Il vous suffira d'adapter les plans de formation en fonction des informations de base, des supports d'apprentissage et des autres ressources qui pourraient être nécessaires.

Les prochaines étapes de votre organisme

Maintenant que vous en savez un peu plus sur la manière d'adapter la création de votre plan d'apprentissage dans le but d'aider une personne qui se prépare à une formation en apprentissage, quelles sont les prochaines étapes pour votre organisme ?

Formation

Cette section du module porte sur la formation, qui est au cœur des activités des organismes d'AFB, et plus particulièrement sur les ressources conçues pour soutenir les personnes apprenantes adultes qui suivent une formation en apprentissage.

Les praticiens et praticiennes de l'AFB doivent réfléchir aux compétences dont une personne aura besoin pour bien se préparer à sa formation en apprentissage, aux activités accessibles pour promouvoir l'apprentissage, ainsi qu'aux programmes et autres ressources qui pourraient déjà être offerts dans le cadre du Programme AFB. Même s'il est encore trop tôt pour établir un lien précis entre toutes les activités du Programme AFB et les compétences pour réussir, étant donné que le cadre est encore en cours d'élaboration, nous savons que les compétences générales sont de plus en plus considérées comme essentielles à la réussite en apprentissage.

Pour en savoir plus sur les compétences pour réussir, lisez le [Rapport de recherche en appui au lancement de « Compétences pour réussir » : Structure, données probantes et recommandations](#) (rapport final). Bien que ce rapport ne porte pas spécifiquement sur l'apprentissage (à l'exception de quelques domaines), il offre un bon aperçu des raisons pour lesquelles les compétences pour réussir ont été développées et de la manière dont leurs créateurs et créatrices envisagent leur application.



MENU ▾

[Canada.ca](#) > [Emplois et milieu de travail](#) > [Formation](#)

Compétences pour réussir

Les Compétences pour réussir permettent aux Canadiens d'acquérir les compétences nécessaires au quotidien pour travailler, apprendre et mieux vivre. L'amélioration de ces compétences vous aidera à réussir dans le milieu de travail d'aujourd'hui et de demain.



Pour commencer

[En apprendre davantage sur les Compétences](#)

Découvrez les compétences dont vous avez besoin pour le travail et la vie quotidienne. Déterminez pourquoi chaque compétence est importante et les situations dans lesquelles elles sont utiles.

[Évaluation des compétences](#)

Trouvez des outils pour évaluer les lacunes dans vos compétences.

[Formation sur les compétences](#)

Trouvez des outils pour améliorer vos compétences.

Mise au point

Avant d'aborder les activités et les ressources disponibles, nous vous suggérons de prendre quelques minutes, lors d'une réunion avec les formateurs et formatrices, pour réfléchir aux activités et aux ressources dont vous disposez actuellement dans le cadre de votre programme.

Domaines d'apprentissage — Activités et ressources d'apprentissage	Ce que nous proposons actuellement dans le cadre de notre programme
Disposez-vous de ressources permettant d'identifier les compétences spécifiques à l'apprentissage ?	
Disposez-vous de ressources permettant d'identifier les activités ou les tâches d'apprentissage spécifiques à l'apprentissage ?	
Disposez-vous de ressources permettant d'identifier les programmes d'études spécifiques à l'apprentissage ?	
Compte tenu de ce qui précède, comment ces ressources sont-elles organisées dans votre programme ? Sont-elles toutes regroupées au même endroit ?	
Disposez-vous d'une stratégie et d'un budget associé pour augmenter les ressources consacrées à la formation en apprentissage dans le cadre de votre programme ?	
Disposez-vous de ressources permettant d'identifier les compétences, les activités d'apprentissage et les programmes d'études par secteur d'apprentissage (c'est-à-dire la construction, l'industrie, la force motrice et les services) ?	
Savez-vous où vous adresser pour demander ou accéder à des ressources sur la formation en apprentissage ?	

Ressources

Dans cette section, nous allons examiner les compétences individuelles, les activités d'apprentissage et les ressources liées à la formation. Notre objectif n'est pas de fournir une liste exhaustive, mais de présenter aux organismes d'AFB certaines des ressources existantes. Vous disposez peut-être d'autres ressources excellentes pour les personnes apprenantes qui suivent une formation en apprentissage. Au cours de l'année à venir, grâce à l'initiative « Compétences pour réussir », des efforts seront probablement déployés pour regrouper les ressources sur l'apprentissage en un seul et même endroit, ce qui facilitera grandement les choses par la suite.

Si vous ne disposez pas encore de beaucoup de ressources sur l'apprentissage, ou même pas du tout, ce n'est pas grave. Peut-être n'avez-vous pas beaucoup de personnes apprenantes qui viennent vous voir dans le but de suivre une formation en apprentissage. Cependant, compte tenu de l'intérêt croissant pour la formation en apprentissage et du besoin d'apprentis et d'apprenties sur le marché du travail, vous en rencontrerez certainement davantage dans les années à venir.



Et n'oubliez pas : le Programme AFB met l'accent sur les compétences fondamentales. Vous n'avez pas besoin de disposer de ressources relatives à tous les aspects de chaque métier. Vous constaterez peut-être qu'il est possible (et souhaitable) de chercher des ressources qui traitent de groupes de compétences. Par exemple, il est peu probable que le secteur de la construction soit le seul à avoir besoin d'apprentis et d'apprenties capables de convertir une unité de mesure en une autre.

Compétences individuelles

Nous commencerons par dresser une liste des compétences individuelles susceptibles d'être nécessaires pour la formation en apprentissage. La liste qui se trouve dans le tableau ci-dessous vient du site [Common Assessment for the OALCF Goal Paths : Apprenticeship, du Literacy Northwest](https://www.oalcf.ca/common-assessment-for-the-oalcf-goal-paths-apprenticeship-literacy-northwest).



Pour plus d'informations sur les compétences individuelles supplémentaires, n'oubliez pas que vous pouvez vous référer à la Classification nationale des professions. Les normes d'apprentissage associées à chaque métier constituent une autre excellente ressource. Par exemple, vous trouverez la fiche des [Normes d'apprentissage pour les réparateurs et réparatrices de carrosseries d'automobiles](#) (et tous les autres métiers spécialisés de l'Ontario) sur le site Internet the Métiers spécialisés Ontario.

Voie de transition Formation en apprentissage	Compétence et niveau	PRINCIPALES APTITUDES À ACQUÉRIR : Les principales aptitudes énumérées ci-dessous constituent les savoirs précis que doivent acquérir les personnes apprenantes pour atteindre leur but menant à la formation en apprentissage. Ces listes d'aptitudes proviennent de <u>projets de recherche et développement qui ont été réalisés en Ontario pour chacune des voies.</u>
Aptitudes en gestion de soi	E.1	Respect des attentes en matière d'assiduité
	E.3	Engagement envers le programme
	E.3	Motivation
	E.3	Détermination
	E.2	Capacité de rester concentré sur la tâche
	E.3	Capacité d'accomplir plusieurs tâches à la fois avec un niveau de maturité approprié à l'apprentissage des adultes
	E.3	Capacité d'établir des buts réalistes et bien définis
	E.1	Capacité de se fixer des buts à court terme et de les suivre
	E.3	Conscience de ses propres forces et faiblesses
	E.3	Capacité de gérer son temps en milieu d'apprentissage et en dehors des cours
	E.3	Capacité de coordonner sa charge de travail avec ses autres engagements
	E.3	Capacité de prendre en main ses besoins en matière d'apprentissage

Voie de transition Formation en apprentissage	Compétence et niveau	PRINCIPALES APTITUDES À ACQUÉRIR : Les principales aptitudes énumérées ci-dessous constituent les savoirs précis que doivent acquérir les personnes apprenantes pour atteindre leur but menant à la formation en apprentissage. Ces listes d'aptitudes proviennent de <u>projets de recherche et développement qui ont été réalisés en Ontario pour chacune des voies.</u>
	E.3	Volonté de prendre le temps d'aller chercher de l'aide après les cours
	E.3	Autonomie
	E.3	Confiance en soi, surtout pour l'assimilation de nouveaux concepts
	E.3	Autodiscipline
	E.3	Conscience de son propre état de préparation pour les prochaines étapes d'apprentissage, d'évaluation, etc.
	E.1	Initiative
	E.1	Capacité de travailler de façon autonome
	E.1	Capacité de travailler malgré les distractions
	E.2	Capacité de « poser les bonnes questions » — volonté de se prendre en main et de demander de l'aide lorsqu'elle est coincée sur un problème ou une tâche
	E.3	Persévérance
	E.3	Recherche constante d'amélioration
	E.3	Attitude positive à toute épreuve ; capacité de voir les difficultés comme des défis à relever
	E.3	Capacité de travailler tant de façon autonome qu'en équipe
	F	Bonnes aptitudes interpersonnelles avec ses pairs (p. ex., soutien collectif)
	E.2	Sens de l'organisation
	E.2	Bonne connaissance des services collégiaux
	E.2	Bonnes techniques d'étude
Aptitudes du domaine scolaire	A1.3	Capacité de lire, d'interpréter et de poursuivre avec un minimum d'aide
	B1.2	Capacité de poser des questions qui montrent un raisonnement mental supérieur
		Capacité d'utiliser un raisonnement quantitatif
	C1.3 C2.3 C3.3	Habilités en mathématiques qui vont au-delà des habiletés de base en calcul requises pour le programme

Voie de transition Formation en apprentissage	Compétence et niveau	PRINCIPALES APTITUDES À ACQUÉRIR : Les principales aptitudes énumérées ci-dessous constituent les savoirs précis que doivent acquérir les personnes apprenantes pour atteindre leur but menant à la formation en apprentissage. Ces listes d'aptitudes proviennent de <u>projets de recherche et développement qui ont été réalisés en Ontario pour chacune des voies.</u>
	C4.3	
		Bonnes connaissances en algèbre
	C1.3 C2.3 C3.3 C4.3	Capacité de résoudre des questions mathématiques de niveau postsecondaire
		Capacité de travailler avec des formules, ce qui démontre une certaine habileté cognitive
	A1.2	Capacité de comprendre ce qu'elle lit (p. ex. lire et suivre les consignes pour bien accomplir la tâche)
	A1.3	Capacité de suivre et d'exécuter des consignes, spécialement lorsqu'elles viennent de plusieurs sources ; capacité de synthétiser et d'intégrer l'information
	A1.3	Capacité de lire un article ou un texte de plusieurs pages sans organisation claire, puis de le comprendre, de lire et d'extraire de l'information, et de commenter cette information
	B1.2 B2.2	Emploi d'une grammaire correcte dans les travaux oraux et écrits
	B2.2	Emploi d'une structure de phrase correcte
	B2.3	Haut niveau d'organisation, de cohérence et d'unité à l'écrit
	B2.3	Capacité de rédiger des dissertations
	B2.3	Emploi de bonnes techniques de documentation
	B2.3	Capacité de rédiger une dissertation ou un rapport technique, de les relire et de soumettre une ébauche sans poser de question
	A1.3 B2.3	Capacité de repérer, d'organiser, d'analyser et de consigner des renseignements pour la rédaction de dissertations ou de rapports
	A1.3	Capacité de synthétiser des renseignements de diverses sources
	B1.3	Capacité de faire des présentations orales en résumant

Voie de transition Formation en apprentissage	Compétence et niveau	PRINCIPALES APTITUDES À ACQUÉRIR : Les principales aptitudes énumérées ci-dessous constituent les savoirs précis que doivent acquérir les personnes apprenantes pour atteindre leur but menant à la formation en apprentissage. Ces listes d'aptitudes proviennent de <u>projets de recherche et développement qui ont été réalisés en Ontario pour chacune des voies.</u>
		des textes et des sources, en paraphrasant et en citant des sources de façon efficace
	E.3	Curiosité intellectuelle (p. ex. poser des questions pour approfondir son apprentissage)
	E.3	Pensée critique
	E.3	Utilisation de techniques de résolution de problèmes
	E.3	Compréhension de concepts abstraits
		Capacité de réussir ses tests
	B1.2	Capacité de répondre aux questions posées
	E.2 E.3	Capacité d'accomplir les activités de démonstration avec peu d'aide ou aucune aide
	E.2 E.3	Capacité de transférer son apprentissage dans sa vie quotidienne (p. ex. transfert de savoirs et de savoir-faire)
	D.3	Connaissances suffisantes en technologie pour survivre dans un milieu d'apprentissage technologique (p. ex. applications Microsoft Office)
	E.1	Bonne assiduité : régularité, constance, ponctualité
	E.3	Capacité d'établir des buts et de les atteindre
	E.3	Détermination à poursuivre son programme et ses buts
	E.3	Volonté de prendre ses buts en main ; établissement de lignes du temps et de repères pour déterminer ou évaluer son progrès
	E.3	Souci des résultats ; pour réussir dans les métiers, les apprentis doivent acquérir un véritable souci du travail bien fait ; ils doivent se passionner pour ce qu'ils font ; sinon, ils trouveront des raisons pour abandonner en cours de route
	E.3	Participe en milieu d'apprentissage

Voie de transition Formation en apprentissage	Compétence et niveau	PRINCIPALES APTITUDES À ACQUÉRIR : Les principales aptitudes énumérées ci-dessous constituent les savoirs précis que doivent acquérir les personnes apprenantes pour atteindre leur but menant à la formation en apprentissage. Ces listes d'aptitudes proviennent de <u>projets de recherche et développement qui ont été réalisés en Ontario pour chacune des voies.</u>
	F	Capacité de travailler en groupe de façon efficace (p. ex. terminer le projet à temps, composer avec les membres qui ne participent pas)
	A1.2	Recherche et utilise de l'information
	E.3	Bonne gestion de sa vie personnelle — capacité de gérer sa vie personnelle et ses études
	E.3	Adoption de techniques proactives de résolution de problème, menant à la solution
		Volonté d'obtenir un rendement scolaire supérieur au niveau d'habiletés de base nécessaire pour le métier choisi

Activités d'apprentissage

L'une des ressources les plus connues pour les activités d'apprentissage dans le domaine de l'AFB est le [site Internet des Activités axées sur les tâches pour l'AFB](#). Toutes les activités proposées sur ce site ont été adaptées au cadre du CLAO et sont classées par volet, objectif et niveau. Il s'agit d'une base de données entièrement accessible qui contient des activités (disponibles en format Microsoft Word et PDF). Et comme l'apprentissage constitue l'une des cinq voies de transition, vous pouvez consulter ce site pour chercher uniquement des activités liées à la formation en apprentissage. Ce portail compte actuellement 152 tâches qui ont été identifiées comme étant liées à la formation en apprentissage !

Ressources pédagogiques

En matière de formation, les organismes d'AFB prennent en considération aussi bien les personnes apprenantes individuelles que les groupes de personnes apprenantes. N'importe quel programme d'études peut être utilisé pour aider les personnes à progresser, mais ceux-ci peuvent également servir à faire découvrir la formation en apprentissage aux personnes apprenantes, en particulier à celles qui contactent les organismes d'AFB sans avoir de métier précis en tête ou avec seulement l'idée générale de trouver un emploi.

Nous pourrions peut-être en faire plus dans le cadre du Programme AFB pour aider les personnes apprenantes adultes à mieux connaître le système de formation en apprentissage. L'avantage, c'est qu'en développant les mathématiques nécessaires à la formation en apprentissage (mesures, fractions, etc.), nous préparons également les personnes apprenantes à de nombreux autres types d'emplois ou d'activités qu'elles rencontreront dans leur vie quotidienne.

Si vous travaillez avec un programme de préapprentissage, vous travaillerez avec un groupe de personnes, et il sera donc pertinent d'utiliser un ensemble de programmes d'études, ou, encore mieux, un programme élaboré en consultation avec les différents intervenants gravitant autour du système de formation en apprentissage, qu'il s'agisse de formateurs et de formatrices, de syndicats ou d'autres partenaires. Comme on dit, Rome ne s'est pas faite en un jour, il n'est donc pas toujours possible de créer un programme de formation de toutes pièces. Vous pouvez toutefois proposer une formation à partir d'un programme existant, puis demander aux participants et participantes de vous donner leur avis. Il est en effet beaucoup plus facile de modifier un programme existant que d'en créer un tout nouveau.

Il est possible que toutes les personnes apprenantes d'un programme de préapprentissage ne soient pas au même niveau.

Conseil : Travaillez avec un autre organisme d'AFB local. Un organisme peut dispenser la formation et utiliser le personnel d'un autre organisme pour travailler avec les personnes apprenantes qui ont un niveau de compétences moins élevé et qui pourraient avoir besoin d'un soutien supplémentaire. L'avantage de cette approche est qu'elle respecte le niveau de chaque personne apprenante, sans qu'il soit nécessaire de diviser le groupe de préapprenants et préapprenantes en deux niveaux « supérieur » et « inférieur ».



Voici une liste de programmes d'études du Programme AFB qui sont offerts dans le cadre du parcours de formation en apprentissage.

Programme pour la voie de transition vers la formation en apprentissage		
Ressource	Comment la trouver	À quoi elle sert
Programme — Différents sujets		
Réponses sur apprentissage (Literacy Link Niagara)	Cette ressource est disponible gratuitement ici : https://lbsresourcesandforum.contactnorth.ca/mod/data/view.php?id=33&rid=900	Ce programme explore la formation en apprentissage avec les personnes apprenantes du Programme AFB. Il passe en revue le système de formation en apprentissage en général et développe les compétences fondamentales nécessaires à la réussite de la formation en apprentissage. Il comprend six unités. • Découverte de la formation en apprentissage • Travailler comme apprenti ou apprentie • Compétences pour réussir sa formation • Mettre toutes les chances de son côté • Comment intégrer une formation apprentissage • Coup d'œil sur les chiffres

Programme pour la voie de transition vers la formation en apprentissage

Bridging the Employment Gap (Simcoe/Muskoka Literacy Network)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://literacynetwork.ca/resources/bridging-the-employment-gap/	Plusieurs programmes de formation professionnelle ont été élaborés dans le cadre de la série « Bridging the Employment Gap », notamment : • Travail administratif • Aide en cuisine • Entretien ménager • Commerce de détail N.B. La version francophone de ces ressources est disponible sur le site qui héberge les ressources <i>Compétences pour réussir</i> .
Programme dans la construction		
Les compétences essentielles dans le domaine de la construction : ressources	Cette ressource est disponible gratuitement ici : https://www.constructionessentialskills.ca/en/resources	Ce programme passe en revue les compétences essentielles nécessaires dans le domaine de la construction. N.B. Malheureusement cette ressource n'est plus disponible.
Exploring Construction Trades (Literacy Link South Central)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://irp-cdn.multiscreensite.com/1a9192fe/files/uploaded/LBS%20Apprenticeship%20cirr%20construction.pdf	Ce module de 67 pages a été conçu pour aider les personnes apprenantes à découvrir les métiers de la construction. Il correspond aux niveaux 1 et 2 du cadre du CLAO et comprend différentes tâches et compétences.
Trading Up: Getting Ready for a Hairstyling or Electrical Apprenticeship (Project Read Literacy Network)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://lbsresourcesandforum.contactnorth.ca/pluginfile.php/578/mod_data/content/222/TradingUp.pdf&ved=2ahUKEwjwKPJ7aiQAxVurokEHfYdA68QFnoECBkQAQ&usq=AOvVaw1QNAYfxuE7OliHxNCZpW8x	L'objectif du projet d'évaluation des candidats et candidates à la formation en apprentissage est d'adapter le programme d'évaluation READ LBS Referral Assessment afin de l'utiliser pour deux métiers identifiés dans le domaine de la formation en apprentissage, en collaboration avec les secteurs concernés.

Programme pour la voie de transition vers la formation en apprentissage

Programme dans l'industrie

Apprenticeship in Manufacturing (Literacy Link South Central)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://irp-cdn.multiscreensite.com/1a9192fe/files/uploaded/Apprenticeship%20in%20Manufacturing%20DTP.pdf	Ce programme de 13 pages se concentre sur les bases de la formation en apprentissage dans le secteur manufacturier. Les thèmes abordés sont les suivants : Le secteur manufacturier, c'est fait pour vous, Les compétences essentielles dans le domaine manufacturier et La formation en apprentissage dans le secteur manufacturier.
---	--	---

Programme dans la force motrice

Exploring Automotive Trades (Literacy Link South Central)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://irp-cdn.multiscreensite.com/1a9192fe/files/uploaded/LBS%20Apprenticeship%20Cirr%20Auto.pdf	Ce module de 65 pages a été conçu pour aider les personnes apprenantes à découvrir les métiers de l'automobile. Il correspond aux niveaux 1 et 2 du cadre du CLAO et comprend différentes tâches et compétences liées à ce secteur.
--	--	---

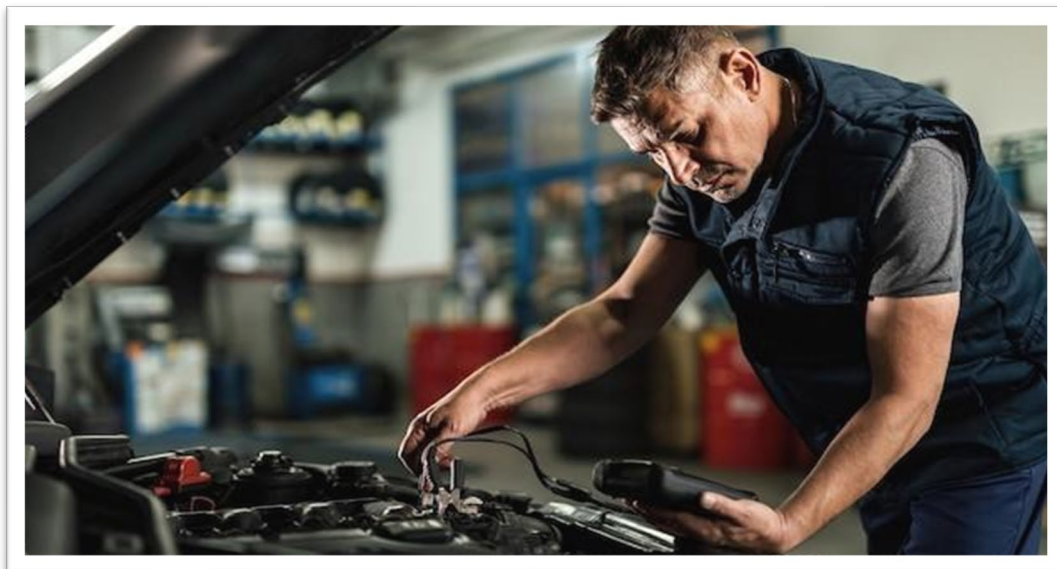
Programme dans les services

Exploring Food Trades (Literacy Link South Central)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://irp-cdn.multiscreensite.com/1a9192fe/files/uploaded/LBS%20Apprenticeship%20cirr%20Food.pdf	Ce module a été conçu pour aider les personnes apprenantes à découvrir les métiers de l'alimentation. Il correspond aux niveaux 1 et 2 du cadre du CLAO et comprend différentes tâches et compétences.
Trading Up: Getting Ready for a Hairstyling or Electrical Apprenticeship (Project Read Literacy Network)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://projectread.ca/pdf/TradingUp.pdf	N.B. Malheureusement cette ressource n'est plus disponible.
Food Counter Attendants & Kitchen Helpers (Community Literacy of Ontario)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://www.communityliteracyofontario.ca/all-resources/food-counter-attendant-kitchen-helper-connections-adult-learning-2019	Ce programme de 282 pages aide les personnes apprenantes à acquérir des compétences en matière de préparation alimentaire. Il comprend 6 unités.

Programme pour la voie de transition vers la formation en apprentissage

Health Care Preparation (Community Literacy of Ontario)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://www.communityliteracyofontario.ca/all-resources/health-care-preparation-instructor-2019	Ce programme de 118 pages aide les personnes apprenantes à acquérir des compétences en matière de soins de santé. Il comprend 8 unités.
Warehouse Worker and Material Handler Curriculum (Community Literacy of Ontario)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://www.communityliteracyofontario.ca/all-resources/warehouse-worker-material-handler-curriculum-literacy-2021	Ce programme a été conçu pour aider les personnes apprenantes à acquérir les compétences nécessaires et à se familiariser avec le métier d'employé ou employée d'entrepôt/manutentionnaire. Il comprend 7 modules et compte 307 pages. Il s'articule autour du cadre du CLAO et correspond au niveau 2.
Landscape and Grounds Maintenance Worker Curriculum (Community Literacy of Ontario)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement ici : https://www.communityliteracyofontario.ca/all-resources/landscaping-grounds-maintenance-curriculum-literacy-2020	Ce programme de 327 pages se divise en 7 sections et aide les personnes apprenantes à explorer l'aménagement paysager et l'entretien des espaces verts. Il est conforme au cadre du CLAO.
Cahier d'exercices de mathématiques pour les métiers (Emploi et développement social Canada)	Cette ressource est disponible gratuitement ici : https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir/outils/cahier-exercices-mathematiques.html	Le cahier d'exercices est divisé en quatre sections : Mesures et calculs, Calculs monétaires, Calendriers des budgets et des opérations comptables, Analyse de données.

Conseil : Faites appel à vos organismes de soutien d'AFB régionaux et provinciaux afin d'obtenir des outils, des ressources et des programmes. De plus, grâce aux initiatives comme les compétences pour réussir, l'accent sera davantage mis sur le regroupement de toutes ces excellentes ressources à un seul et même endroit !



Études de cas

Étude de cas 1 : Formation

Massi Talek aspire à devenir carrossier. Pour y parvenir, il doit obtenir son diplôme d'études secondaires. Il a terminé sa 9^e année et a accumulé plusieurs crédits de la 10^e année. Il n'a pas été à l'école depuis neuf ans et occupe principalement des postes de manœuvre.

Étant donné que Massi a quitté l'école depuis neuf ans et qu'il a principalement occupé des emplois manuels, le formateur d'AFB qui l'a évalué a consulté la description de la CNP pour le métier de carrossier au Canada afin de mieux cibler son évaluation. Il a également demandé à Massi de lui fournir une copie de son relevé de notes du secondaire afin de déterminer le nombre de crédits obligatoires et facultatifs dont il avait besoin (obligatoires et facultatifs) pour ensuite discuter de la manière dont il pourrait terminer sa 12^e année ou obtenir un équivalent le plus rapidement possible. Massi a beaucoup de difficultés en mathématiques et il ne sait pas du tout ce que sont les compétences générales. L'évaluateur a également appris que Massi avait bénéficié d'un PEI pendant sa scolarité et donc de temps supplémentaire pour passer ses examens. Vous découvrez que Massi a un total de 14 crédits.

En créant un plan d'apprentissage pour Massi, vous apprenez que celui-ci a un oncle qui est prêt à le prendre comme apprenti, mais dans environ un an. Votre collège local propose une formation en classe et vous le contactez pour savoir quel type de soutien supplémentaire il pourrait offrir à Massi lorsqu'il devra suivre cette formation. Vous demandez combien de temps il faut pour que ce soutien soit mis en place lorsqu'une personne en fait la demande. Même si Massi n'a pas besoin de terminer la remise à niveau de ses compétences d'ici le mois prochain, il a hâte de progresser. Vous lui dites que vous estimez qu'il lui faudra environ six mois pour atteindre le niveau requis.

Formation : Massi doit améliorer ses compétences en mathématiques. Il est particulièrement inquiet en ce qui concerne les fractions et les conversions d'un système à l'autre (par exemple, du système métrique au système impérial) ou au sein d'un même système (des mètres aux centimètres). Il aimerait également en savoir plus sur les compétences générales et sur la manière dont il peut renforcer celles qui sont les plus importantes aux yeux des employeurs. Vous lui proposez des activités mathématiques et une formation conçue pour améliorer les compétences générales.

Étude de cas 2 : Formation

Un syndicat local offrant un programme de préapprentissage a observé des tendances chez les candidats et candidates. Il souhaite collaborer avec un organisme local spécialisé dans l'AFB. Le syndicat reconnaît l'existence de nombreux programmes éducatifs dans la communauté, mais son personnel juge insuffisante son expertise pour émettre des recommandations précises. Les membres du personnel se demandent aussi s'ils peuvent ou doivent faire quelque chose d'autre pour appuyer les préapprentis et les préapprenties qui souhaitent s'inscrire.

Cette section locale effectue en effet un diagnostic des compétences mathématiques des futurs préapprentis et futures préapprenties. Le syndicat accepte de partager les résultats de ces diagnostics avec vous, le Programme AFB. Ils acceptent également que vous vous rendiez sur place pendant le programme de préapprentissage et vous proposent un espace privé dans lequel rencontrer individuellement les préapprentis et préapprenties afin d'évaluer leurs compétences. Ils acceptent d'envoyer l'outil d'évaluation des compétences générales aux préapprentis et préapprenties avant le début du programme de préapprentissage. Ils vous fournissent à l'avance le diagnostic des compétences mathématiques et les autoévaluations des compétences générales. Vous notez les autoévaluations et les compilez avec les résultats en mathématiques de chaque préapprenti et préapprentie, ainsi qu'avec le formulaire d'inscription que le syndicat demande aux préapprentis et préapprenties de remplir à la main. Vous disposez désormais d'informations utiles pour mener les bilans de compétences. Vous remarquez que, sur les 20 préapprentis et préapprenties qui ont passé le diagnostic des compétences mathématiques, 11 ont obtenu une note inférieure ou égale à 6 sur 12, ce qui est préoccupant.

Compte tenu du nombre important de préapprentis et préapprenties qui rencontrent des difficultés en mathématiques, vous discutez avec le syndicat de la possibilité de développer et de mettre en place un programme de soutien dans cette matière. Le syndicat reconnaît que les préapprentis et préapprenties devraient améliorer leurs compétences en mathématiques utiles à leur métier et vous demande quelles sont les prochaines étapes. Vous décidez d'aborder ce sujet lors de votre prochaine réunion de planification des services de littératie. Le réseau régional lance une demande à l'échelle provinciale pour savoir si d'autres Programmes AFB proposent un programme de mathématiques basé sur les notions requises pour la réparation de carrosserie automobile. Deux programmes sont trouvés, et le syndicat est disposé à faire appel à un fournisseur de services d'AFB à raison de deux heures par jour, deux jours par semaine pendant quatre semaines, afin d'aider les préapprentis et préapprenties qui ont besoin de renforcer leurs compétences en mathématiques.

Comme tous les préapprentis et toutes les préapprenties travailleront sur le même programme de mathématiques, vous disposerez d'éléments communs pour établir un modèle de plan d'apprentissage, contenant notamment les tâches jalons et la durée du programme. Il vous suffira d'adapter les plans de formation en fonction des informations de base, des supports

d'apprentissage et des autres ressources qui pourraient être nécessaires.

Formation : Le programme de soutien en mathématiques a été intégré au syndicat local. Tous les préapprentis et toutes les préapprenties ayant obtenu une note inférieure à 7 sur 12 au test de diagnostic en mathématiques sont vivement encouragés à le suivre. Certains préapprentis et certaines préapprenties ont besoin d'un soutien en mathématiques plus important que celui qu'ils peuvent obtenir dans le cadre du programme de 16 heures. Le formateur ou la formatrice AFB qui dispense la formation les oriente donc vers les organismes d'AFB locaux pour qu'ils bénéficient d'un soutien supplémentaire. Étant donné que le programme des compétences pour réussir reconnaît que les programmes d'apprentissage mettent l'accent sur la formation technique, mais ne traitent pas des compétences générales, le syndicat local aimerait que deux webinaires soient offerts sur la communication et le travail d'équipe. Tous les préapprentis et toutes les préapprenties doivent obligatoirement y assister.

Les prochaines étapes de votre organisme

Maintenant que nous avons passé en revue certaines des ressources et considérations relatives à la formation destinées aux personnes apprenantes qui se préparent à la formation en apprentissage, nous vous encourageons à prendre un moment pour réfléchir aux mesures que vous pourriez prendre pour renforcer votre programme dans ce domaine. N'oubliez pas toutefois de ne choisir qu'un ou deux domaines ! L'objectif est de permettre une amélioration continue, et non de vous imposer une tâche trop lourde.

Domaines d'apprentissage — Activités et ressources d'apprentissage	Quelles pourraient être les prochaines étapes dans ce domaine ?
Disposez-vous de ressources permettant d'identifier les compétences spécifiques à l'apprentissage ?	
Disposez-vous de ressources permettant d'identifier les activités ou les tâches d'apprentissage spécifiques à l'apprentissage ?	
Disposez-vous de ressources permettant d'identifier les programmes d'études spécifiques à l'apprentissage ?	

Compte tenu de ce qui précède, comment ces ressources sont-elles organisées dans votre programme ? Sont-elles toutes regroupées au même endroit ?	
Disposez-vous d'une stratégie et d'un budget associé pour augmenter les ressources consacrées à la formation en apprentissage dans le cadre de votre programme ?	
Disposez-vous de ressources permettant d'identifier les compétences, les activités d'apprentissage et les programmes d'études par secteur d'apprentissage (c'est-à-dire la construction, l'industrie, la force motrice et les services) ?	
Savez-vous où vous adresser pour demander ou accéder à des ressources sur la formation en apprentissage ?	

Évaluation et suivis

L'évaluation et les suivis sont importants pour toutes les voies de transition. Outre les habituels suivis tous les 3, 6 et 12 mois, et étant donné que le Programme AFB en est encore aux premières étapes de la mise en place de liens systématiques avec le programme de formation en apprentissage, il pourrait être opportun d'ajouter quelques questions supplémentaires à celles que les organismes d'AFB sont censées poser aux personnes apprenantes.

Par exemple, vous souhaitez savoir si la formation que vous avez dispensée était :

- Correctement contextualisé — c'est une question que vous pourriez poser aux personnes apprenantes et aux syndicats et organismes locaux.
- Efficace — Les personnes apprenantes ou les syndicats et organismes ont-ils trouvé la formation efficace ?

De plus, si vous travaillez avec un programme de préapprentissage (ou un syndicat ou un organisme local), vous pouvez leur demander s'ils ont trouvé le processus de détermination des besoins individuels en matière de préapprentissage et de programme efficace.

Mise au point

Notre organisme d'AFB pose-t-il des questions aux personnes apprenantes qui quittent le programme et se préparent à suivre une formation en apprentissage ? Si oui, quelles sont ces questions ? Si non, pourquoi ? Ces informations vous seraient-elles utiles ?

Études de cas :

Étude de cas 1 : Évaluation et suivis

Massi Talek aspire à devenir carrossier. Pour y parvenir, il doit obtenir son diplôme d'études secondaires. Il a terminé sa 9^e année et a accumulé plusieurs crédits de la 10^e année. Il n'a pas été à l'école depuis neuf ans et occupe principalement des postes de manœuvre.

Étant donné que Massi a quitté l'école depuis neuf ans et qu'il a principalement occupé des emplois manuels, le formateur d'AFB qui l'a évalué a consulté la description de la CNP pour le métier de carrossier au Canada afin de mieux cibler son évaluation. Il a également demandé à Massi de lui fournir une copie de son relevé de notes du secondaire afin de déterminer le nombre de crédits obligatoires et facultatifs dont il avait besoin (obligatoires et facultatifs) pour ensuite discuter de la manière dont il pourrait terminer sa 12^e année ou obtenir un équivalent le plus rapidement possible. Massi a beaucoup de difficultés en mathématiques et il ne sait pas du tout ce que sont les compétences générales. L'évaluateur a également appris que Massi avait bénéficié d'un PEI pendant sa scolarité et donc de temps supplémentaire pour passer ses examens. Vous découvrez que Massi a un total de 14 crédits.

En créant un plan d'apprentissage pour Massi, vous apprenez que celui-ci a un oncle qui est prêt à le prendre comme apprenti, mais dans environ un an. Votre collège local propose une formation en classe et vous le contactez pour savoir quel type de soutien supplémentaire il

pourrait offrir à Massi lorsqu'il devra suivre cette formation. Vous demandez combien de temps il faut pour que ce soutien soit mis en place lorsqu'une personne en fait la demande. Même si Massi n'a pas besoin de terminer la remise à niveau de ses compétences d'ici le mois prochain, il a hâte de progresser. Vous lui dites que vous estimez qu'il lui faudra environ six mois pour atteindre le niveau requis.

Massi doit améliorer ses compétences en mathématiques. Il est particulièrement inquiet en ce qui concerne les fractions et les conversions d'un système à l'autre (par exemple, du système métrique au système impérial) ou au sein d'un même système (des mètres aux centimètres). Il aimerait également en savoir plus sur les compétences générales et sur la manière dont il peut renforcer celles qui sont les plus importantes aux yeux des employeurs. Vous lui proposez des activités mathématiques et une formation conçue pour améliorer les compétences générales.

Évaluation et suivis : Après près de sept mois, Massi estime avoir amélioré ses compétences en mathématiques et acquis des compétences générales, appris comment les améliorer et comment en parler avec son oncle ou tout autre employeur avec lequel il pourrait travailler. À la fin du programme, il se dit heureux d'avoir amélioré son niveau en mathématiques dans un contexte professionnel.

Étude de cas 2 : Évaluation et suivis

Un syndicat local offrant un programme de préapprentissage a observé des tendances chez les candidats et candidates. Il souhaite collaborer avec un organisme local spécialisé dans l'AFB. Le syndicat reconnaît l'existence de nombreux programmes éducatifs dans la communauté, mais son personnel juge insuffisante son expertise pour émettre des recommandations précises. Les membres du personnel se demandent aussi s'ils peuvent ou doivent faire quelque chose d'autre pour appuyer les préapprentis et les préapprenties qui souhaitent s'inscrire.

Cette section locale effectue en effet un diagnostic des compétences mathématiques des futurs préapprentis et futures préapprenties. Le syndicat accepte de partager les résultats de ces diagnostics avec vous, le Programme AFB. Ils acceptent également que vous vous rendiez sur place pendant le programme de préapprentissage et vous proposent un espace privé dans lequel rencontrer individuellement les préapprentis et préapprenties afin d'évaluer leurs compétences. Ils acceptent d'envoyer l'outil d'évaluation des compétences générales aux préapprentis et préapprenties avant le début du programme de préapprentissage. Ils vous fournissent à l'avance le diagnostic des compétences mathématiques et les autoévaluations des compétences générales. Vous notez les autoévaluations et les compilez avec les résultats en mathématiques de chaque préapprenti et préapprentie, ainsi qu'avec le formulaire

d'inscription que le syndicat demande aux préapprentis et préapprenties de remplir à la main. Vous disposez désormais d'informations utiles pour mener les bilans de compétences. Vous remarquez que, sur les 20 préapprentis et préapprenties qui ont passé le diagnostic des compétences mathématiques, 11 ont obtenu une note inférieure ou égale à 6 sur 12, ce qui est préoccupant.

Compte tenu du nombre important de préapprentis et préapprenties qui rencontrent des difficultés en mathématiques, vous discutez avec le syndicat de la possibilité de développer et de mettre en place un programme de soutien dans cette matière. Le syndicat reconnaît que les préapprentis et préapprenties devraient améliorer leurs compétences en mathématiques utiles à leur métier et vous demande quelles sont les prochaines étapes. Vous décidez d'aborder ce sujet lors de votre prochaine réunion de planification des services de littératie. Le réseau régional lance une demande à l'échelle provinciale pour savoir si d'autres Programmes AFB proposent un programme de mathématiques basé sur les notions requises pour la réparation de carrosserie automobile. Deux programmes sont trouvés, et le syndicat est disposé à faire appel à un fournisseur de services d'AFB à raison de deux heures par jour, deux jours par semaine pendant quatre semaines, afin d'aider les préapprentis et préapprenties qui ont besoin de renforcer leurs compétences en mathématiques.

Comme tous les préapprentis et toutes les préapprenties travailleront sur le même programme de mathématiques, vous disposerez d'éléments communs pour établir un modèle de plan d'apprentissage, contenant notamment les tâches jalons et la durée du programme. Il vous suffira d'adapter les plans de formation en fonction des informations de base, des supports d'apprentissage et des autres ressources qui pourraient être nécessaires.

Le programme de soutien en mathématiques a été intégré au syndicat local. Tous les préapprentis et toutes les préapprenties ayant obtenu une note inférieure à 7 sur 12 au test de diagnostic en mathématiques sont vivement encouragés à le suivre. Certains préapprentis et certaines préapprenties ont besoin d'un soutien en mathématiques plus important que celui qu'ils peuvent obtenir dans le cadre du programme de 16 heures. Le formateur ou la formatrice AFB qui dispense la formation les oriente donc vers les organismes d'AFB locaux pour qu'ils bénéficient d'un soutien supplémentaire. Étant donné que le programme des Compétences pour réussir reconnaît que les programmes d'apprentissage mettent l'accent sur la formation technique, mais ne traitent pas des compétences générales, le syndicat local aimerait que deux webinaires soient offerts sur la communication et le travail d'équipe. Tous les préapprentis et toutes les préapprenties doivent obligatoirement y assister.

Évaluation et suivis : Une fois le programme de soutien en mathématiques et les webinaires sur les compétences générales terminés, vous demandez aux préapprentis et préapprenties ainsi qu'au syndicat local de vous faire part de leurs commentaires. Les préapprentis et

préapprenties sont très satisfaits du programme de soutien en mathématiques. Beaucoup ont déclaré qu'ils auraient aimé pouvoir faire les exercices seuls en raison de leur horaire chargé, mais beaucoup ont également déclaré avoir gagné en confiance pour assister à leur première session en classe et ont dit qu'ils auraient eu des difficultés lors de leur première session en classe s'ils n'avaient pas suivi cette remise à niveau en mathématiques. En ce qui concerne les compétences générales, la plupart des participants et participantes ne connaissaient pas ce terme au départ, mais ont noté qu'ils comprenaient maintenant comment elles s'appliquaient non seulement au milieu du travail, mais aussi à la maison avec leur famille et leurs amis ou dans la communauté. Tout le monde a bien compris comment l'amélioration de ces compétences générales serait bénéfique sur le lieu de travail.

Après avoir pris connaissance des commentaires du syndicat local, vous décidez d'augmenter le temps consacré aux mesures dans le programme de soutien en mathématiques. Le syndicat local souhaite également ajouter un webinaire sur l'adaptabilité lors de la prochaine session pour les préapprentis et préapprenties.

Les prochaines étapes de votre organisme

Maintenant que vous en savez un peu plus sur la manière d'adapter votre évaluation et vos suivis pour aider une personne qui s'apprête à suivre une formation en apprentissage, quelles sont les prochaines étapes pour votre organisme ?

Partenaires clés

Comme nous l'avons vu précédemment dans ce module, les organismes d'AFB sont des partenaires clés de la formation en apprentissage, mais ils ne sont pas les seuls. Les services d'emploi et les commissions de planification de la main-d'œuvre sont également des partenaires clés, et les organismes d'AFB peuvent collaborer avec eux pour aider les personnes qui souhaitent suivre une formation en apprentissage. Les commissions de planification de la main-d'œuvre peuvent être une source précieuse d'informations sur le marché du travail local, notamment sur les métiers les plus recherchés dans votre région. Elles entretiennent également des liens étroits avec les employeurs locaux et peuvent obtenir directement de leur part des informations sur les besoins en apprentissage et les obstacles au recrutement ou au soutien des apprentis et apprenties.

Syndicats et personnel chargé de la formation

Tous les organismes d'AFB ne connaissent pas les syndicats et les organismes de formation présents dans leur région. Là encore, les commissions de planification de la main-d'œuvre peuvent être une bonne source d'information. Il n'est pas nécessaire que chaque organisme d'AFB contacte TOUS les syndicats et organismes de formation de la région. En fait, il peut être préférable de discuter des efforts de sensibilisation lors des réunions de planification des services de littératie et de coordonner la communication avec les employeurs, les syndicats et les organismes de formation.

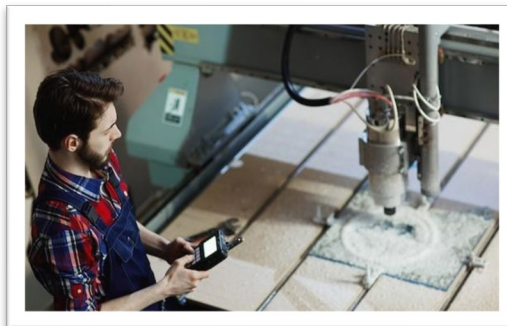
Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

Il va sans dire que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences constitue un partenaire clé dans le domaine de la formation en apprentissage. Les conseillers et conseillères en emploi et en formation de votre région peuvent vous renseigner sur les conditions d'admissibilité à des métiers spécifiques.

Conseil : Contactez votre bureau local du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences pour savoir quels conseillers et quelles conseillères sont responsables de la formation en apprentissage.

Groupes locaux d'apprentissage

Certaines régions de la province ont formé des groupes locaux d'apprentissage qui réunissent des intervenants et intervenantes comme les organismes d'AFB, les services d'emploi, les commissions d'organisation, le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) et des représentants et représentantes du ministère. Ça vaut peut-être la peine de voir s'il y en a un dans votre région. Ou, dans le cadre de l'initiative des Compétences pour réussir, qui met l'accent sur l'apprentissage comme domaine d'intérêt, s'il existe un comité composé d'organismes d'AFB ou si on pourrait en créer un.



Développement professionnel pour praticiens et praticiennes

Nous avons vu que tous les praticiens et praticiennes de l'AFB ne connaissent pas nécessairement bien le système de formation en apprentissage en Ontario ou la manière d'apporter un soutien adéquat aux personnes apprenantes adultes qui envisagent de suivre une formation en apprentissage.

Exemple de plan d'apprentissage pour un organisme

Les organismes d'AFB ont de nombreuses responsabilités à assumer et accompagnent des personnes apprenantes adultes ayant des objectifs très différents. Il peut sembler difficile de réfléchir à un développement professionnel spécifique à un parcours professionnel donné. Voici un modèle que vous pourriez utiliser pour rendre le développement professionnel autour de l'apprentissage plus concret et réaliste.

Domaine à explorer	Pourquoi ?	Où commencer	Est-ce une bonne idée pour notre organisme ?
Comprendre le système de formation en apprentissage en Ontario et son mode de fonctionnement	Pour que les praticiens et praticiennes soient à l'aise de parler de formation en apprentissage avec des personnes apprenantes adultes	Site Internet de Métiers spécialisés Ontario https://www.skilledtradesontario.ca/fr/	

Domaine à explorer	Pourquoi ?	Où commencer	Est-ce une bonne idée pour notre organisme ?
Meilleure connaissance des liens entre la formation en apprentissage et les services d'AFB	Pour que les praticiens et praticiennes comprennent qu'il existe plusieurs manières pour les organismes d'AFB de soutenir la formation en apprentissage	La série de vidéos The « A » Word (3) (en anglais seulement) Vidéos, diaporamas, et transcriptions 1. Renforcer la capacité des fournisseurs de services à soutenir leurs clients et clientes souhaitant exercer un métier spécialisé. 2. Ce que les clients et clientes doivent savoir sur les carrières dans les métiers spécialisés. 3. Le système de formation en apprentissage en Ontario. Les voies de transition vers ce qui peut sembler être un système complexe, et comment la compréhension du rôle de chacun dans ce système peut créer une base solide pour les apprentis et apprenties qui y évoluent. Literacy Links to Apprenticeship (en anglais seulement) : Cette ressource présente les points de service où une personne peut rencontrer des difficultés en matière de littératie et les personnes qui peuvent lui offrir du soutien et des options d'aiguillage. Elle fournit des exemples illustrant comment les Programmes AFB gratuits de l'Ontario peuvent aider les gens à surmonter ces difficultés.	

Domaine à explorer	Pourquoi ?	Où commencer	Est-ce une bonne idée pour notre organisme ?
Obtenir ou compléter nos supports d'évaluation pour la formation en apprentissage	On s'attend à ce que si un organisme d'AFB accompagne des personnes apprenantes dans le cadre d'une formation en apprentissage, elle dispose de matériel d'évaluation adapté à ce contexte.	Consultez la section « Évaluation » de ce module.	
Obtenir ou compléter nos ressources d'évaluation (outils, activités pédagogiques et programmes)	Pour faire en sorte que notre programme soit aussi concret et pertinent que possible, conformément à une approche centrée sur la personne apprenante.	Consultez la section Formation de ce module.	

Conclusion

Dans ce document intitulé *Module 2 : Préparer un apprenti ou une apprentie à l'apprentissage*, notre objectif était de mettre en évidence les moyens par lesquels les organismes d'AFB pouvaient approfondir leurs connaissances sur la formation en apprentissage en Ontario et mettre ces connaissances à profit auprès des personnes apprenantes adultes intéressées par une formation en apprentissage. La formation en apprentissage n'est que l'une des cinq voies de transition des organismes d'AFB, et il n'est pas possible pour un organisme de consacrer tout son temps et toutes ses ressources à la mise en place d'un parcours d'apprentissage. Le but, ici, est d'avoir une nouvelle ressource pour soutenir vos praticiens et praticiennes, d'examiner une nouvelle ressource d'évaluation afin de déterminer son applicabilité ou de trouver des activités d'apprentissage ou des programmes supplémentaires spécifiques à la formation en apprentissage ou aux métiers en demande dans votre région. Ainsi, vous aurez pris des mesures concrètes pour mettre en place un système de formation en apprentissage adapté aux services d'AFB.