

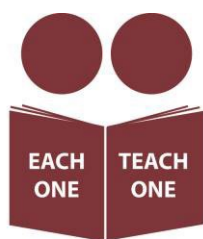


CRÉER DES SERVICES AFB ADAPTÉS À L'APPRENTISSAGE

Module 3 : Soutien à l'AFB et à l'apprentissage



Laubach Literacy Ontario



Laubach Literacy Ontario

Publié par : Laubach Literacy Ontario

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

Droits d'auteur 2023

Rédactrice : Tamara Kaattari

Éditrice : 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

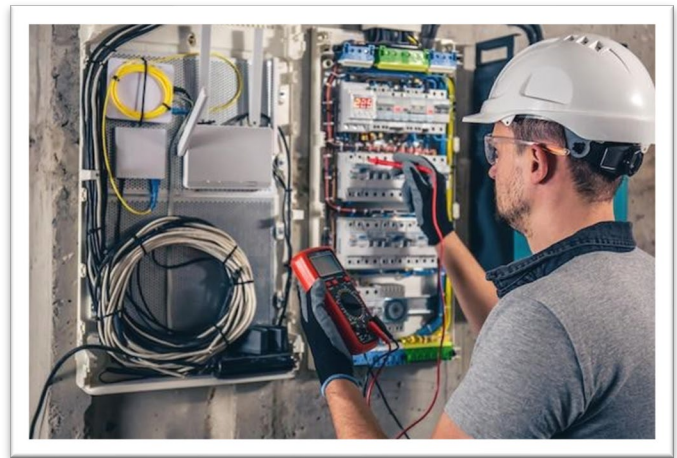
Introduction.....	2
Objectifs du module	3
Avant d'aller plus loin.....	4
L'heure juste	5
Étude de cas.....	6
Mise au point	7
Information et aiguillage.....	8
Mise au point	8
Partager l'information.....	10
Préparer les praticiens et praticiennes	11
Ressources pour soutenir les praticiens et praticiennes.....	12
Aider les apprentis et apprenties à se préparer au retour à l'école	15
Pourquoi c'est important ?	15
Taux de réussite.....	15
Types de développement des compétences	16
Questions.....	16
Étude de cas : Information et aiguillage	17
Les prochaines étapes de votre organisme.....	17
Évaluation.....	19
Mise au point	20
Que doit-on évaluer en apprentissage ?.....	20
Soutiens à l'apprentissage	23
Outils à utiliser	23
Questions clés à ajouter à l'évaluation	27
Étude de cas : Évaluation	28
Les prochaines étapes de votre organisme.....	29
Création du plan d'apprentissage	29
Calendrier	30
Mise au point	30
Étude de cas : Création du plan d'apprentissage	31
Les prochaines étapes de votre organisme.....	32
Formation	32
Mise au point	33

Ressources	34
Compétences individuelles	34
Compétences à développer	35
Activités d'apprentissage	39
Ressources pédagogiques	40
Étude de cas : Formation	44
Les prochaines étapes de votre organisme	45
Évaluation et suivis	46
Mise au point	46
Étude de cas : Évaluation et suivis	47
Les prochaines étapes de votre organisme	48
Partenaires clés	49
Syndicats et personnel chargé de la formation	49
Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences	49
Groupes locaux d'apprentissage	50
Développement professionnel pour praticiens et praticiennes	50
Exemple de plan d'apprentissage pour un organisme	50
Conclusion	54



Introduction

La nécessité de former des apprentis et des apprenties n'a sans doute 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 (traduction libre) ».



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 troisième module **Soutien à l'AFB et à l'apprentissage**, nous nous concentrerons sur la manière dont les organismes d'AFB peuvent aider les personnes apprenantes adultes qui sont devenues apprentis et apprenties et qui ont besoin de renforcer leurs compétences pour terminer avec succès leur cursus scolaire.

Objectifs du module

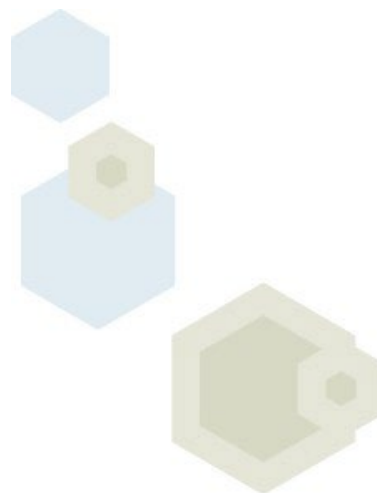
À la fin de ce module, vous serez en mesure de :

- Comprendre pourquoi l'apprentissage est une bonne voie de transition pour le Programme AFB.
- Réfléchir à la manière d'aider les apprentis et apprenties de votre programme qui éprouvent des difficultés avec les compétences fondamentales liées à la formation en apprentissage.
- Identifier les outils d'évaluation et les ressources qui vous aideront à cerner les lacunes en matière de compétences liées à la formation en apprentissage.
- Évaluer les connaissances de vos praticiens et praticiennes en matière de formation en apprentissage afin d'aider les personnes apprenantes qui suivent actuellement une telle formation en apprentissage.
- Sélectionner les possibilités de développement professionnel afin de sensibiliser vos praticiens et praticiennes à la formation en apprentissage et à la manière d'accompagner les personnes apprenantes qui suivent une formation en apprentissage.
- Analyser les activités d'apprentissage existantes et les programmes liés à l'apprentissage et sélectionner le matériel approprié pour les personnes apprenantes qui suivent une formation en apprentissage.
- Décrire le paysage local de l'apprentissage afin que nous puissions accéder à des documents authentiques.
- Identifier les mesures de soutien global qui peuvent aider les personnes apprenantes qui suivent une formation en apprentissage.

Avant d'aller plus loin

Maintenant que vous connaissez les objectifs associés à ce module, c'est le moment de passer en revue les connaissances, pratiques, et outils que vous utilisez déjà dans le cadre de votre Programme AFB pour aider les personnes apprenantes qui suivent une formation en apprentissage.

Nous vous suggérons d'utiliser le tableau ci-dessous pour faire le point sur l'état d'avancement de votre programme.



L'heure juste

Objectifs du module	Mon Programme AFB possède déjà ces connaissances, pratiques et outils	Nous avons besoin d'en savoir plus sur :
Comprendre pourquoi l'apprentissage est une bonne voie de transition pour le Programme AFB.		
Réfléchir à la manière d'aider les apprentis et apprenties de votre programme qui éprouvent des difficultés avec les compétences fondamentales liées à la formation en apprentissage.		
Identifier les outils d'évaluation et les ressources qui vous aideront à cerner les lacunes en matière de compétences liées à la formation en apprentissage.		
Évaluer les connaissances de vos praticiens et praticiennes en matière de formation en apprentissage afin d'aider les personnes apprenantes qui suivent actuellement une telle formation en apprentissage.		
Sélectionner les possibilités de développement professionnel afin de sensibiliser vos praticiens et praticiennes à la formation en apprentissage et à la manière d'accompagner les personnes apprenantes sur la voie de transition vers l'apprentissage.		
Analyser les activités d'apprentissage existantes et les programmes liés à l'apprentissage et sélectionner le matériel approprié pour les personnes apprenantes sur la voie de transition vers l'apprentissage.		
Décrire le paysage local de l'apprentissage afin que nous puissions accéder à des documents authentiques.		
Identifier les mesures de soutien global qui peuvent aider les personnes apprenantes qui suivent une formation en apprentissage.		

Votre organisme d'AFB ne doit pas être le seul à s'occuper des personnes apprenantes qui suivent une 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 fait ? 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 aider les apprentis et apprenties de niveaux supérieurs. Mais que se passe-t-il si les personnes apprenantes sont au niveau 1 ou à un niveau 2 peu élevé ?

Étude de cas

Répondre aux besoins des personnes apprenantes adultes qui suivent déjà une 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 sont déjà devenues apprenties.

Étude de cas : Martin Côté est actuellement inscrit comme apprenti conducteur d'équipement lourd. Il a reçu un avis par la poste l'informant qu'il était admissible à suivre sa première session en classe, qui est heureusement offerte près de chez lui. Son employeur l'encourage à profiter de cette opportunité.

Martin se sent nerveux à l'idée de retourner à l'école. Il n'était pas très bon au secondaire. Il a certes obtenu son diplôme, mais a toujours eu l'impression d'avoir été poussé à terminer ses études. Après les deux premiers jours de formation (sur un total de huit semaines), Martin se rend compte qu'il a de grosses lacunes et préfère abandonner. Après en avoir discuté avec son employeur, il communique avec le bureau local des services d'emploi pour voir s'il peut obtenir de l'aide.



Mise au point

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 ? Dans le module 1, nous avons demandé aux organismes s'ils savaient combien de personnes apprenantes choisissaient la voie de transition vers l'apprentissage. Ici, nous allons être un peu plus précis. Nous ne nous intéresserons pas aux personnes apprenantes adultes qui envisagent l'apprentissage ou qui souhaitent se perfectionner pour exercer un métier en particulier, mais aux personnes apprenantes adultes qui ont déjà commencé une formation en apprentissage, et qui ont de la difficulté à réussir la partie scolaire de leur formation.

Votre organisme aide-t-il des personnes apprenantes adultes dans cette situation ? Si oui, combien ? Avec quels résultats ? Si non, pourquoi ? Parce que les apprentis et apprenties de votre région n'ont pas de difficultés particulières ? D'autres organismes d'AFB travaillent-ils avec ce type de clientèle ?

Information et aiguillage

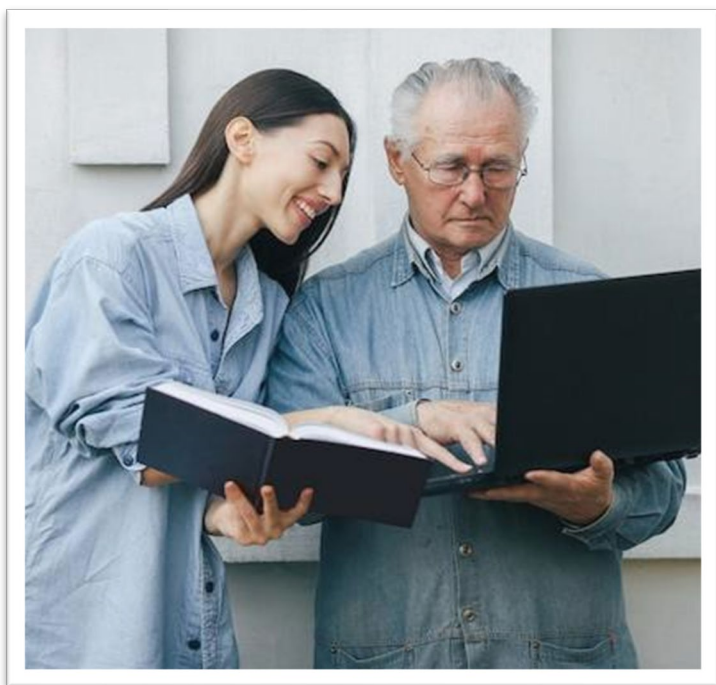
Commençons par le premier service, qui est celui de l'information et de l'aiguillage. Tous les organismes d'AFB fournissent ces services. Selon les directives du programme des fournisseurs de services AFB :

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 de littératie 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://eopg.labour.gov.on.ca/fr/programmes/alphabetisation-et-formation-de-base/lignes-directrices/directives-aux-fournisseurs-de-services/>

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 suivent actuellement une formation en apprentissage. Est-ce que vous vous posez une série de questions particulières lors de l'inscription ? 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 ? Savez-vous où trouver des informations plus précises sur les différents métiers ?

Utilisez le tableau suivant pour réfléchir à ce que fait actuellement votre organisme en matière d'information et d'aiguillage.

Information et aiguillage	Ce que fait actuellement notre Programme AFB en matière d'information et d'aiguillage pour les personnes apprenantes qui suivent une formation en apprentissage
Questions d'inscriptions spécifiques aux personnes apprenantes suivant une formation en apprentissage	
Savoir où trouver des informations spécifiques au métier	
Orientation/développement professionnel pour les praticiens et praticiennes de l'AFB	
Compréhension du « paysage » local de l'apprentissage	

Partager l'information

Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'un des rôles du Programme AFB en matière d'information et d'aiguillage consiste à veiller à ce que les informations relatives à votre organisme soient mises à la disposition des organismes d'aiguillage. Ce rôle est un peu plus facile à comprendre lorsque l'on pense à d'autres organismes d'AFB, aux agences des services d'emploi et aux bureaux d'Ontario au travail. Mais comment faire connaître votre organisme et les services que vous offrez aux personnes qui suivent actuellement une formation en apprentissage ?

En matière d'accompagnement des apprentis et apprenties, il existe plusieurs publics cibles :

- Syndicats
- Organismes de formation
- Employeurs

Tout d'abord, connaissez-vous les syndicats implantés dans votre région ? Si oui, savez-vous quels types de formations ils proposent à leurs membres ? Si non, c'est un bon point de départ, mais vous n'avez probablement pas besoin de partir de zéro. Votre réseau régional de littératie ou vos comités de planification ont peut-être déjà dressé une liste des acteurs de la formation en apprentissage dans votre région. Ou peut-être ont-ils déjà contacté les syndicats locaux.

Ce qui compte, c'est que les syndicats connaissent l'existence des organismes d'AFB, qu'ils sachent pourquoi ils pourraient vouloir en contacter un et qu'ils aient leurs coordonnées à portée de main. Là encore, il serait peut-être préférable que l'ensemble des organismes d'AFB prennent l'initiative de contacter les syndicats locaux afin de réduire le nombre de fois où ceux-ci sont sollicités et de garantir la cohérence des messages transmis.

Conseil : Si vous souhaitez vous assurer que les syndicats connaissent l'existence des organismes d'AFB, suggérez d'aborder ce sujet lors de votre réunion de planification des services de littératie !

Ce n'est pas tout à fait le rôle des organismes d'AFB de contacter directement les employeurs. Très peu d'entre eux disposent des ressources et des relations nécessaires pour le faire. Nous leur suggérons donc d'adopter une approche stratégique pour entrer en contact avec ces derniers. Quel genre d'approche stratégique ? Pensez aux organismes qui ont pour mandat de communiquer avec les employeurs, comme les commissions de planification, les chambres de commerce et d'autres associations d'employeurs comme Manufacturiers et Exportateurs du Canada. Ce type d'organismes est en contact fréquent avec ses membres (c'est-à-dire les employeurs) et connaît bien les problèmes auxquels ils sont confrontés, comme le manque

d'apprentis et d'apprenties ou le fait que les apprentis et les apprenties ne parviennent pas à devenir compagnons et compagnes d'apprentissage.

Tout comme pour les syndicats, même si un organisme d'AFB peut mener seul ce type d'actions auprès des employeurs, il serait préférable, pour une meilleure utilisation des ressources et un impact plus significatif, que les organismes d'AFB agissent collectivement et en partenariat avec leur réseau régional ou les commissions de planification.

Préparer les praticiens et praticiennes

Il ne suffit pas que la direction de votre organisme d'AFB connaisse bien le système d'apprentissage et les acteurs locaux concernés. Concrètement, ce sont tous les membres du personnel qui devraient avoir une certaine connaissance de la formation en apprentissage afin de pouvoir informer et aiguiller efficacement les personnes intéressées.

Pour travailler avec des personnes apprenantes qui suivent une formation en apprentissage, les praticiens et praticiennes doivent disposer de certaines connaissances de base. Ils devront connaître les bases de la formation en apprentissage de l'Ontario, ainsi que certaines informations essentielles sur les exigences et les attentes en matière de formation pour chaque métier. Les normes de formation pour chaque métier sont disponibles en ligne sur [Métiers spécialisés Ontario](#). Pour obtenir des informations sur les exigences en matière de formation, veuillez contacter votre bureau local du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences.

Métiers spécialisés Ontario offre une mine d'informations très utiles aux praticiens et praticiennes en littératie. L'organisme fournit des renseignements détaillés sur les cours en classe que les apprentis et apprenties d'un métier en particulier doivent suivre, ainsi que les normes de formation à partir desquelles les praticiens et praticiennes du Programme AFB peuvent glaner des informations importantes sur les compétences dont les apprentis et apprenties auront besoin pour réussir les formations en classe.

N'oubliez pas que les Programmes AFB ont pour objectif de développer des compétences fondamentales, et non les compétences très techniques associées à chaque métier. Les praticiens et praticiennes du Programme AFB n'ont pas besoin d'être des spécialistes de l'apprentissage. Il s'agit plutôt de déterminer quelles informations ils doivent vraiment connaître pour aider les apprentis et apprenties à réussir leur formation en milieu scolaire.

Le travail avec l'apprentissage n'est pas un concept nouveau pour le Programme AFB. La bonne nouvelle, c'est que de nombreuses ressources et de nombreux outils ont déjà été développés pour aider les praticiens et praticiennes du Programme AFB à mieux comprendre le système

d'apprentissage et les différentes étapes qui jalonnent le parcours d'un apprenti où l'accès à de l'aide de la part du Programme AFB peut être très bénéfique.

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 (gouvernement de l'Ontario)	Cette ressource est disponible gratuitement à l'adresse suivante : https://www.skilledtradesontario.ca/fr	RESSOURCE INDISPENSABLE ! 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.

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
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/	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 L'apprentissage en Ontario ontario.ca	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. N.B. Quoique la ressource est en anglais, elle mène à une ressource sur l'apprentissage en français.
Description de voie pour les formateurs et formatrices et les personnes apprenantes — Formation en apprentissage (ministère des Collèges et Universités)	Cette ressource est disponible gratuitement à l'adresse suivante : https://eopg.labour.gov.on.ca/wp-content/uploads/2025/01/CLAO_D_V_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.

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
LBS Resource Forum — Apprenticeship Goal Path (Laubach Literacy Ontario and Community Literacy of Ontario)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement à l'adresse suivante : https://lbsresourcesandforum.com/content/uploads/CLOs-Apprenticeship-and-the-Skilled-Trades-Report-March-2022.pdf	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.
Travailler dans les métiers spécialisés : série de vidéos (Worforce Windsor Essex)	Cette ressource, en anglais seulement, est disponible gratuitement à l'adresse suivante : Working in Skilled Trades: Video Series—Workforce WindsorEssex	Cette série de vidéos raconte les histoires de quatre apprentis et apprenties qui travaillent dans quatre secteurs différents : Construction Industrie Force motrice Services
Apprenticeship and the Skilled Trades through the lens of Literacy and Basic Skills (Community Literacy of Ontario)	https://www.communityliteracyofontario.ca/wp/wp-content/uploads/CLOs-Apprenticeship-and-the-Skilled-Trades-Report-March-2022.pdf	Ce rapport de recherche examine les défis, les stratégies, les points forts et les réussites liés aux Programmes AFB et à l'apprentissage.

Aider les apprentis et apprenties à se préparer au retour à l'école

Étant donné que le Programme AFB est souvent le point de départ pour les personnes apprenantes adultes, une phase au cours de laquelle elles se préparent en vue d'une autre étape ou d'un nouvel objectif, nous ne pensons pas souvent au rôle que peut jouer ce programme dans le soutien au cursus scolaire. Ces personnes apprenantes suivent déjà une formation en apprentissage alors qu'est-ce que le Programme AFB leur apporter de plus ?

Pourquoi c'est important ?

Les organismes d'AFB offrent des services de perfectionnement à de nombreuses personnes apprenantes adultes qui possèdent peut-être un diplôme de fin d'études secondaires. Cependant, le fait d'avoir un diplôme ou un certificat ne signifie PAS nécessairement que l'on possède les compétences correspondantes. Il en va de même pour la formation en apprentissage, où les personnes qui s'inscrivent peuvent obtenir d'excellents résultats jusqu'à ce qu'elles doivent suivre des cours en classe.

Tout métier nécessite de suivre des cours en classe, généralement sous forme de blocs pendant lesquels l'apprenti ou apprentie suit environ 8 semaines de cours à temps plein, parfois loin de sa communauté si, par exemple, celle-ci n'est proposée que dans quelques établissements (ou un seul) en Ontario. La manière dont les séances en classe sont dispensées peut varier. Certaines sont à temps plein et en présentiel. D'autres à temps partiel et en présentiel. La formation peut également être dispensée en ligne ou, parfois, combinée en présentiel et en ligne. Le fait est que participer à ces cours en classe (que ce soit en présentiel ou en ligne) peut être très différent du travail concret réalisé par l'apprenti ou l'apprentie. Et se retrouver dans un milieu scolaire, parfois après plusieurs années loin de l'école, peut être difficile à gérer. Souvent, les compétences acquises au secondaire sont un peu rouillées par manque de pratique, ou n'ont carrément jamais été acquises. Une fois en classe, on attend des apprentis et apprenties qu'ils s'appuient sur ce qu'ils sont censés avoir appris, mais ce n'est pas toujours possible.

Taux de réussite

On se réjouit beaucoup du nombre de personnes qui s'inscrivent chaque année pour suivre une formation en apprentissage. Les besoins en matière de main-d'œuvre qualifiée sont importants, donc c'est une bonne nouvelle. Ce qui est moins connu et rarement mentionné, c'est que le taux de réussite des apprentis et apprenties, c'est-à-dire le nombre de personnes qui terminent leur formation et obtiennent leur brevet de compagnon ou compagne d'apprentissage, est beaucoup plus faible que ce que la plupart des gens pensent. Dans les quatre secteurs que sont la

construction, la force motrice, l'industrie et les services, les taux de réussite au niveau provincial oscillent autour de 50 % ou légèrement au-dessus.

Il existe une multitude de raisons pour lesquelles les apprentis et apprenties ne terminent pas leur formation, parfois parce qu'ils ont des difficultés avec les cours obligatoires à suivre en classe. C'est là que les organismes d'AFB peuvent apporter une aide précieuse.

Types de développement des compétences

Le système d'apprentissage de l'Ontario compte plus de 140 métiers. On ne peut certainement pas s'attendre à ce que les praticiens et praticiennes de l'AFB connaissent tous ces métiers. Les organismes d'AFB ont pour mission de développer les compétences de base, et non d'enseigner les techniques hautement spécialisées associées à des métiers spécifiques.

Les compétences que les organismes d'AFB doivent être en mesure d'évaluer afin d'aider les apprentis et apprenties à se perfectionner sont notamment les suivantes :

- Calcul
- Communication — lecture et rédaction
- Compétences générales
- Littératie numérique

Ça vous surprend ? Même si chaque métier peut impliquer des types de calculs précis, il existe des compétences mathématiques fondamentales (fractions, conversions, mesures) sur lesquelles les Programmes AFB peuvent se concentrer.

Questions

Voici quelques questions qu'un praticien ou une praticienne de l'AFB pourrait poser à un apprenti ou une apprentie lors d'une entrevue préliminaire :

1. Pour quel métier suivez-vous une formation actuellement ?
2. Avez-vous déjà suivi des cours en classe dans le cadre de votre apprentissage ?
3. Si oui (et en supposant qu'ils ne les aient pas réussis), avez-vous reçu des commentaires sur les compétences que vous devriez améliorer ?
4. Savez-vous si vous allez suivre vos cours à temps plein, à temps partiel, un mélange des deux, ou en ligne ?
5. Si votre session se déroule en ligne, comment évaluez-vous vos compétences numériques ?
6. Lorsque vous étiez à l'école, avez-vous déjà eu besoin ou vous a-t-on déjà proposé des aides à l'apprentissage ou des aménagements ?

Étude de cas : Information et aiguillage

Martin Côté est actuellement inscrit comme apprenti conducteur d'équipement lourd. Il a reçu un avis par la poste l'informant qu'il était admissible à suivre sa première session en présentiel, qui est heureusement offerte près de chez lui. Son employeur l'encourage à profiter de cette opportunité.

Information et aiguillage : Martin se sent nerveux à l'idée de retourner à l'école. Il n'était pas très bon au secondaire. Il a certes obtenu son diplôme, mais a toujours eu l'impression d'avoir été poussé à terminer ses études. Après les deux premiers jours de formation (sur un total de huit semaines), Martin se rend compte qu'il a de grosses lacunes et préfère abandonner. Après en avoir discuté avec son employeur, il communique avec le bureau local des services d'emploi pour voir s'il peut obtenir de l'aide.

Martin avoue ne pas être très à l'aise avec les technologies numériques. En fait, il n'a même pas d'ordinateur chez lui. Un ami lui a prêté un portable pour l'aider à participer au moins aux deux jours de formation en ligne qu'il a suivis. Martin ajoute qu'il avait un Programme d'éducation individualisé à l'école parce qu'il avait des problèmes de concentration. Il n'a jamais reçu de diagnostic officiel de TDA ou de TDAH, mais on lui accordait plus de temps pour passer ses examens. Il a également toujours eu des difficultés en mathématiques.

Les prochaines étapes de votre organisme

Maintenant que nous avons vu à quoi peuvent ressembler les informations et les aiguillages fournis par un organisme d'AFB lorsqu'il travaille avec des apprentis et apprenties, il est temps de faire le point. En vous basant sur les domaines identifiés dans la colonne de gauche, quelles sont les choses que vous pensez faire correctement et celles que vous aimeriez améliorer ?

Comment aider les apprentis et apprenties	Les forces et les faiblesses de mon organisme d'AFB
Nous savons clairement quand et comment notre organisme d'AFB peut aider les personnes apprenantes adultes qui suivent actuellement une formation en apprentissage.	
Nous avons eu ou prévoyons d'avoir des discussions au sein des groupes de planification des services de littératie afin de savoir ce que font ou souhaitent faire les autres organismes d'AFB pour aider les personnes apprenantes adultes qui suivent actuellement une formation en apprentissage.	
Nos praticiens et praticiennes connaissent bien l'apprentissage et savent comment aider les apprentis et apprenties.	
Nous avons identifié quelques messages clés sur la manière dont notre soutien pourrait aider les apprentis et apprenties éprouvant des difficultés à terminer leur scolarité.	
Nous avons identifié X syndicats et groupes à contacter afin de leur présenter nos services.	

Évaluation

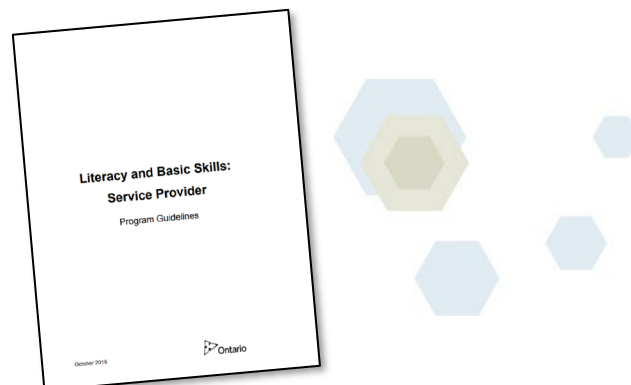
L'évaluation est le deuxième service du Programme AFB que nous allons aborder dans ce module. Il y a plusieurs années, le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences a décidé de mettre en place une stratégie commune d'évaluation. Cette stratégie ne signifie pas qu'il y aurait un outil unique utilisé par les organismes d'AFB pour évaluer les compétences d'une personne apprenante. Elle signifie plutôt que les praticiens et praticiennes de l'AFB utiliseront divers outils d'évaluation en fonction de la voie de transition de la personne apprenante, et que ces outils seront connus de l'ensemble de la communauté afin que les personnes apprenantes adultes ne soient pas réévaluées inutilement.

Notre ministère souhaite que les organismes d'AFB disposent d'outils d'évaluation spécifiques destinés aux personnes apprenantes sur la voie de transition vers la formation en apprentissage. Votre organisme dispose peut-être déjà de tels outils, mais ce n'est pas le cas de tous. Pas de panique ! Il existe déjà plusieurs outils d'évaluation qui ont été développés et utilisés dans le cadre du Programme AFB pour les personnes apprenantes qui suivent une formation en apprentissage. Avant de passer en revue ces outils, regardons rapidement ce que comprend l'évaluation.

L'évaluation recueille des informations sur les connaissances, les compétences, les comportements et les aptitudes d'une personne apprenante. Elle constitue un élément essentiel des activités quotidiennes d'un programme de littératie, car elle permet de prendre des décisions sur la meilleure manière de répondre aux besoins des personnes apprenantes. L'évaluation comprend toute une série d'approches, allant des procédures d'information aux tests standardisés. Les évaluations sont effectuées au moment de l'admission, pendant le programme, et lorsque les personnes apprenantes ont terminé leur plan d'apprentissage.

Source : [Alphabétisation et formation de base : Directives aux fournisseurs de services](#)

Nous pouvons voir dans la définition ci-dessus que l'évaluation ne se limite pas à déterminer les compétences d'une personne apprenante.



Mise au point

Dans cette section du module, nous allons vous demander de prendre un moment pour réfléchir à la situation actuelle de votre organisme d'AFB en matière d'évaluation des personnes apprenantes qui suivent une formation en apprentissage. Comme l'apprentissage est généralement la voie la moins suivie, il n'y a pas de problème si vous n'avez pas passé beaucoup de temps à réfléchir spécifiquement aux supports d'évaluation pour cette voie de transition.

Où en est actuellement votre organisme d'AFB en matière d'évaluation des compétences des nouvelles personnes apprenantes dans un métier donné ?

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 spécifiquement les compétences requises pour les métiers spécialisés en Ontario	
Analyser les expériences d'apprentissage passées et les soutiens nécessaires, et réfléchir à la manière dont ces expériences et ces soutiens auront une incidence sur la réussite scolaire de l'apprenti ou apprentie	

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 des [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	Compétences pour réussir
Lecture	Lecture
Utilisation de documents	Calcul
Calcul	Rédaction
Rédaction	Compétences numériques
Informatique	Résolution de problème
Capacité de raisonnement	Communication
Communication orale	Collaboration
Travail d'équipe	Adaptabilité
Formation continue	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 [Guide de mise en œuvre des compétences pour réussir : rapport final](#) souligne que :

« ...les apprentis peuvent avoir des lacunes au point de vue des compétences socioémotionnelles et d'emploi essentielles pour devenir des mentorés proactifs 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 acquérir ailleurs les autres compétences essentielles, y compris la résolution de problèmes, l'adaptabilité, la créativité et l'innovation, afin de devenir des mentorés efficaces et des membres actifs en milieu de travail pendant leur apprentissage. »

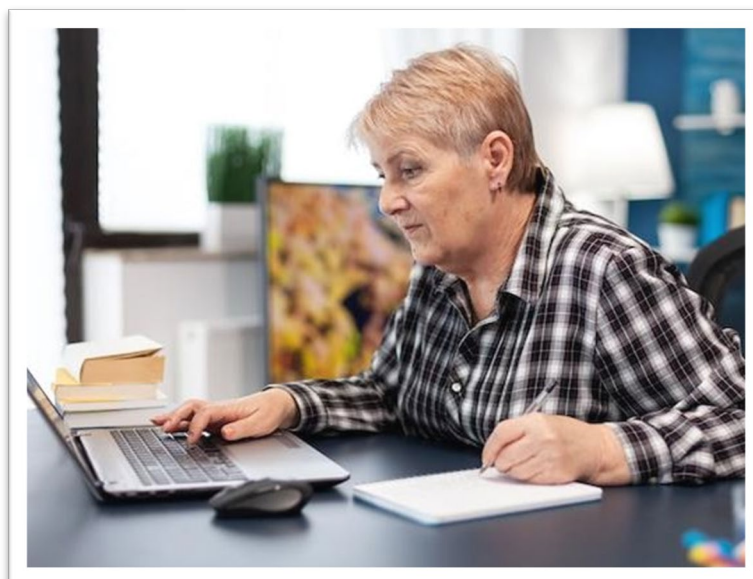
Les compétences générales constituent sans doute une dimension importante à considérer lors de l'évaluation des compétences chez les personnes apprenantes adultes qui souhaitent explorer ou qui ont déjà identifié un apprentissage pour lequel elles aimeraient se perfectionner.

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
- Services

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 du développement de l'enfant
- Travailleur ou travailleuse auprès des enfants et des jeunes au Canada



- Intervenant ou intervenante en services de soutien à l'intégration
- Agent ou agente du service à la clientèle
- Coordinateur ou coordinatrice 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 avaient 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.

Toutes les formations en apprentissages exigent un temps d'enseignement en classe, dans un contexte 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.

Outils à utiliser

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 : Formation en apprentissage (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 ;

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 ?
		faciliter la transition harmonieuse vers l'atteinte des objectifs des personnes apprenantes.
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/ N.B. Certaines parties ont été traduites et sont disponibles sur le site qui héberge les ressources <i>Compétences pour réussir</i>.	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.

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 ?
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) Emploi et Développement social Canada (EDSC)	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.
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.

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 ?
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 requises pour l'objectif en matière de formation en apprentissage de la personne apprenante ?
2. Depuis combien de temps la personne apprenante a-t-elle quitté l'école ?
3. Quel est le délai dont dispose la personne apprenante pour atteindre cet objectif et est-il adapté à ses besoins ?

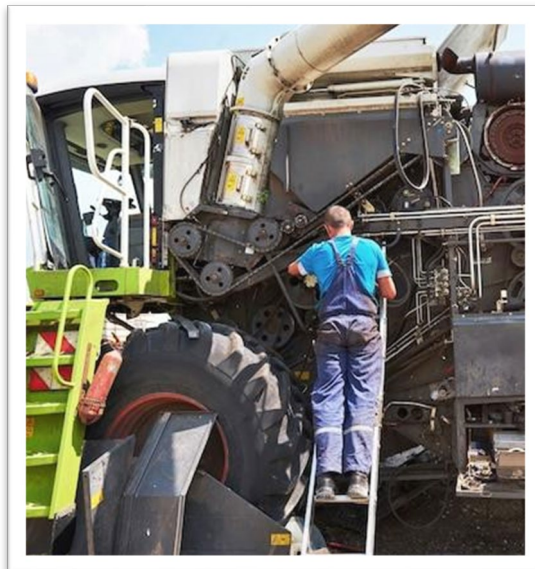
Étude de cas : Évaluation

Martin Côté est actuellement inscrit comme apprenti conducteur d'équipement lourd. Il a reçu un avis par la poste l'informant qu'il était admissible à suivre sa première session en présentiel, qui est heureusement offerte près de chez lui. Son employeur l'encourage à profiter de cette opportunité.

Martin se sent nerveux à l'idée de retourner à l'école. Il n'était pas très bon au secondaire. Il a certes obtenu son diplôme, mais a toujours eu l'impression d'avoir été poussé à terminer ses études. Après les deux premiers jours de formation (sur un total de huit semaines), Martin se rend compte qu'il a de grosses lacunes et préfère abandonner. Après en avoir discuté avec son employeur, il communique avec le bureau local des services d'emploi pour voir s'il peut obtenir de l'aide.

Martin avoue ne pas être très à l'aise avec les technologies numériques. En fait, il n'a même pas d'ordinateur chez lui. Un ami lui a prêté un portable pour l'aider à participer au moins aux deux jours de formation en ligne qu'il a suivis. Martin ajoute qu'il avait un Programme d'éducation individualisé à l'école parce qu'il avait des problèmes de concentration. Il n'a jamais reçu de diagnostic officiel de TDA ou de TDAH, mais on lui accordait plus de temps pour passer ses examens. Il a également toujours eu des difficultés en mathématiques.

Évaluation : Comme prévu, après évaluation, vous constatez que Martin a de grandes lacunes en mathématiques. Il a du mal avec tout ce qui dépasse les opérations élémentaires (addition, soustraction, multiplication et division). Il doit également travailler ses compétences générales en lecture et en rédaction, notamment tout ce qui tourne autour de la compréhension écrite. Après avoir discuté des compétences générales, Martin indique qu'il aimerait travailler sur la gestion du temps et la résolution des conflits.



Les prochaines étapes de 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. Vous avez sûrement déjà identifié un ou plusieurs outils d'évaluation à intégrer pour les personnes apprenantes qui suivent actuellement une 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 praticiens et praticiennes.

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 elles ont bénéficié par le passé ou dont elles pensent avoir besoin à l'avenir, vous pourrez identifier ces informations dans le plan d'apprentissage.

Calendrier

Comme mentionné précédemment, les personnes apprenantes adultes qui suivent actuellement une formation en apprentissage peuvent avoir des délais précis à respecter pour améliorer leurs compétences, dont il faut en 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 sur la voie de transition vers l'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 ?	

Étude de cas : Création du plan d'apprentissage

Martin Côté est actuellement inscrit comme apprenti conducteur d'équipement lourd. Il a reçu un avis par la poste l'informant qu'il était admissible à suivre sa première session en présentiel, qui est heureusement offerte près de chez lui. Son employeur l'encourage à profiter de cette opportunité.

Martin se sent nerveux à l'idée de retourner à l'école. Il n'était pas très bon au secondaire. Il a certes obtenu son diplôme, mais a toujours eu l'impression d'avoir été poussé à terminer ses études. Après les deux premiers jours de formation (sur un total de huit semaines), Martin se rend compte qu'il a de grosses lacunes et préfère abandonner. Après en avoir discuté avec son employeur, il communique avec le bureau local des services d'emploi pour voir s'il peut obtenir de l'aide.

Martin avoue ne pas être très à l'aise avec les technologies numériques. En fait, il n'a même pas d'ordinateur chez lui. Un ami lui a prêté un portable pour l'aider à participer au moins aux deux jours de formation en ligne qu'il a suivis. Martin ajoute qu'il avait un Programme d'éducation individualisé à l'école parce qu'il avait des problèmes de concentration. Il n'a jamais reçu de diagnostic officiel de TDA ou de TDAH, mais on lui accordait plus de temps pour passer ses examens. Il a également toujours eu des difficultés en mathématiques.

Comme prévu, après évaluation, vous constatez que Martin a de grandes lacunes en mathématiques. Il a du mal avec tout ce qui dépasse les opérations élémentaires (addition, soustraction, multiplication et division). Il doit également travailler ses compétences générales en lecture et en rédaction, notamment tout ce qui tourne autour de la compréhension écrite. Après avoir discuté au sujet des compétences générales, Martin indique qu'il aimerait travailler sur la gestion du temps et la résolution des conflits.

Création du plan d'apprentissage : Vous pensez qu'il faudra près d'un an à Martin pour se préparer à réussir sa première session en classe. Il a l'intention de suivre votre programme une fois par semaine pendant 2 h 30.

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

Le Programme AFB met l'accent sur la littératie des personnes apprenantes adultes. Tous les autres services offerts viennent appuyer la formation. Les personnes apprenantes acquièrent non seulement des compétences, mais démontrent également leur capacité à utiliser leurs nouvelles compétences dans le cadre de tâches significatives.

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.

Mise au point

Avant d'aborder les activités et les ressources disponibles, nous vous suggérons de prendre quelques minutes, éventuellement 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 des 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](https://www.coalition.ca/wp-content/uploads/2022/01/french-final-apprenticeship-resource-3.pdf), de Literacy Northwest. En français <https://www.coalition.ca/wp-content/uploads/2022/01/french-final-apprenticeship-resource-3.pdf>

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 Métiers spécialisés Ontario. À droite se trouve la norme de formation par l'apprentissage pour les conducteurs et conductrices d'équipement lourd (excavatrice).

Compétences à développer

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
	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

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>
		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 C4.3	Habilités en mathématiques qui vont au-delà des habiletés de base en calcul requises pour le programme
		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

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>
	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 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)

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>
	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
	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 !

Task-Based Activities for LBS **Activités axées sur les tâches pour l'AFB**

Francophone | Anglophone | Sourde | Autochtone

Rechercher dans Francophone

À propos | Instructions et conseils | Ressources supplémentaires | Développer des activités axées sur les tâches

Activités par:

- VOIE DE TRANSITION
- NIVEAUX

Bienvenue!

Le portail des activités axées sur les tâches pour l'AFB est une collection d'activités alignées sur le cadre du curriculum en littératie des adultes de l'Ontario (CLAO) et organisées par groupe culturel, par voie et par niveau. Cette base de données entièrement consultable offre des activités axées sur les tâches (en format Microsoft Word et PDF) pour vous aider à soutenir vos personnes apprenantes dans l'atteinte de leurs buts.

Ressources pédagogiques

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.co.ntactnorth.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 compte 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/ N.B. Certaines parties ont été traduites et sont disponibles sur le site qui héberge les ressources <i>Compétences pour réussir</i>.	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
Programme dans la construction		
Les compétences essentielles dans le domaine de la construction : ressources	Cette ressource est disponible gratuitement ici : https://orapartenaires.ca/formation-et-developpement-des-competences-dans-la-construction-un-investissement-pour-lavenir/	Ce programme passe en revue les compétences essentielles nécessaires dans le domaine de la construction.
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=AOvVaw1QNAYfxuE7OljHxNCZpW8x	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 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.

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 financiers, 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 !

Étude de cas : Formation

Martin Côté est actuellement inscrit comme apprenti conducteur d'équipement lourd. Il a reçu un avis par la poste l'informant qu'il était admissible à suivre sa première session en présentiel, qui est heureusement offerte près de chez lui. Son employeur l'encourage à profiter de cette opportunité.

Martin se sent nerveux à l'idée de retourner à l'école. Il n'était pas très bon au secondaire. Il a certes obtenu son diplôme, mais a toujours eu l'impression d'avoir été poussé à terminer ses études. Après les deux premiers jours de formation (sur un total de huit semaines), Martin se rend compte qu'il a de grosses lacunes et préfère abandonner. Après en avoir discuté avec son employeur, il communique avec le bureau local des services d'emploi pour voir s'il peut obtenir de l'aide.

Martin avoue ne pas être très à l'aise avec les technologies numériques. En fait, il n'a même pas d'ordinateur chez lui. Un ami lui a prêté un portable pour l'aider à participer au moins aux deux jours de formation en ligne qu'il a suivis. Martin ajoute qu'il avait un Programme d'éducation individualisé à l'école parce qu'il avait des problèmes de concentration. Il n'a jamais reçu de diagnostic officiel de TDA ou de TDAH, mais on lui accordait plus de temps pour passer ses examens. Il a également toujours eu des difficultés en mathématiques.

Comme prévu, après évaluation, vous constatez que Martin a de grandes lacunes en mathématiques. Il a du mal avec tout ce qui dépasse les opérations élémentaires (addition, soustraction, multiplication et division). Il doit également travailler ses compétences générales en lecture et en rédaction, notamment tout ce qui tourne autour de la compréhension écrite. Après avoir discuté au sujet des compétences générales, Martin indique qu'il aimerait travailler sur la gestion du temps et la résolution des conflits.

Vous pensez qu'il faudra près d'un an à Martin pour se préparer à réussir sa première session en classe. Il a l'intention de suivre votre programme une fois par semaine pendant 2 h 30.

Formation : Vous fournissez à Martin des cahiers d'exercices sur les fractions et vous demandez à votre réseau régional s'il existe des programmes d'apprentissage en lecture, rédaction et compréhension. Vous cherchez également des supports de formation sur le développement spécifique des compétences générales.

Les prochaines étapes de votre organisme

Maintenant que nous avons passé en revue certaines des ressources et considérations relatives à la formation destinée aux personnes apprenantes qui suivent actuellement une 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
- Efficace — Les personnes apprenantes ont-elles trouvé la formation efficace ?

Est-il également possible ou souhaitable d'aborder ce sujet lors d'une réunion sur la planification des services de littératie ? Quels sont les avantages ? Pourrait-il être utile pour réfléchir à la manière d'augmenter le nombre de personnes apprenantes se préparant à suivre une formation en apprentissage, pas seulement au sein d'un organisme, mais aussi à l'échelle d'une communauté ? Qui d'autre pourrait être intéressé par ce type d'information ? Des syndicats locaux ? Il se peut que votre communauté soutienne une demi-douzaine de conducteurs et conductrices d'équipement lourd qui apprécient vraiment vos services. Vous pourriez alors transmettre cette information à un syndicat local dans le but de développer une relation plus officielle.

Mise au point

Notre organisme d'AFB pose-t-il des questions aux personnes apprenantes qui quittent le programme et qui suivent déjà une formation en apprentissage, mais qui souhaitent se perfectionner pour réussir la partie scolaire ? Si oui, quelles sont ces questions ? Si non, pourquoi ? Ces informations vous seraient-elles utiles ? Peut-être n'avez-vous jamais pensé à poser ces questions auparavant ?

Étude de cas : Évaluation et suivis

Martin Côté est actuellement inscrit comme apprenti conducteur d'équipement lourd. Il a reçu un avis par la poste l'informant qu'il était admissible à suivre sa première session en présentiel, qui est heureusement offerte près de chez lui. Son employeur l'encourage à profiter de cette opportunité.

Martin se sent nerveux à l'idée de retourner à l'école. Il n'était pas très bon au secondaire. Il a certes obtenu son diplôme, mais a toujours eu l'impression d'avoir été poussé à terminer ses études. Après les deux premiers jours de formation (sur un total de huit semaines), Martin se rend compte qu'il a de grosses lacunes et préfère abandonner. Après en avoir discuté avec son employeur, il communique avec le bureau local des services d'emploi pour voir s'il peut obtenir de l'aide.

Martin avoue ne pas être très à l'aise avec les technologies numériques. En fait, il n'a même pas d'ordinateur chez lui. Un ami lui a prêté un portable pour l'aider à participer au moins aux deux jours de formation en ligne qu'il a suivis. Martin ajoute qu'il avait un Programme d'éducation individualisé à l'école parce qu'il avait des problèmes de concentration. Il n'a jamais reçu de diagnostic officiel de TDA ou de TDAH, mais on lui accordait plus de temps pour passer ses examens. Il a également toujours eu des difficultés en mathématiques.

Comme prévu, après évaluation, vous constatez que Martin a de grandes lacunes en mathématiques. Il a du mal avec tout ce qui dépasse les opérations élémentaires (addition, soustraction, multiplication et division). Il doit également travailler ses compétences générales en lecture et en rédaction, notamment tout ce qui tourne autour de la compréhension écrite. Après avoir discuté au sujet des compétences générales, Martin indique qu'il aimerait travailler sur la gestion du temps et la résolution des conflits.

Vous pensez qu'il faudra près d'un an à Martin pour se préparer à réussir sa première session en classe. Il a l'intention de suivre votre programme une fois par semaine pendant 2 h 30.

Vous fournissez à Martin des cahiers d'exercices sur les fractions et vous demandez à votre réseau régional s'il existe des programmes d'apprentissage en lecture, rédaction et compréhension. Vous cherchez également des supports de formation sur le développement spécifique des compétences générales.

Évaluation et suivis : Lorsque vous faites le point avec Martin, il vous dit à quel point il a apprécié le soutien de votre organisme. Il s'est inscrit à sa deuxième session en classe et se sent beaucoup plus confiant. De plus, ses nouvelles compétences générales ont impressionné son employeur. Martin ajoute qu'il a récemment recommandé le Programme AFB à un autre apprenti de son entreprise !

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 exercent de nombreuses responsabilités à assumer et accompagner 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/	
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	

Domaine à explorer	Pourquoi ?	Où commencer	Est-ce une bonne idée pour notre organisme ?
		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 3 : Soutien à l'AFB et à l'apprentissage*, notre objectif était de mettre en évidence les moyens par lesquels les organismes d'AFB pouvaient aider les personnes apprenantes adultes suivant 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. Cependant, que vous trouviez une nouvelle ressource pour aider vos praticiens et praticiennes, que vous examiniez une nouvelle ressource d'évaluation afin de déterminer son applicabilité ou que vous trouviez des activités d'apprentissage ou programmes supplémentaires spécifiques à la formation en apprentissage ou aux métiers en demande dans votre région, vous aurez pris des mesures concrètes pour mettre en place un système de formation en apprentissage adapté aux services d'AFB.



Canada 

**EMPLOI
ONTARIO**



Laubach Literacy Ontario