



# **DE BONNES PRATIQUES EN COMPÉTENCES ESSENTIELLES EN FRANCOPHONIE CANADIENNE**

**Recension réalisée pour**

**Association des collèges et des universités de la  
francophonie canadienne (ACUFC)**

**Par**

**Marielle Beaulieu, consultante**

Jun 2018

## Table des matières

Introduction.....	3
1. Programme bilingue de service à la clientèle, par l'Association franco-yukonaise (AFY), Yukon.....	4
2. Programme Tourisme et hôtellerie par la Coalition ontarienne de formation aux adultes (COFA), Ontario .....	7
3. Programmes de formation relais par La Cité des Affaires, La Cité, Ontario.....	10
4. Programme Alphabétisation et compétences essentielles : Intégration des CE dans les cours de langue pour immigrants au Canada (CLIC) par La Cité des Affaires, La Cité, Ontario .....	13
5. Programme Accès Carrières Études (ACE) par le Collège Boréal, Ontario .....	15
6. Programme Employabilité par Pluri-elles, Manitoba .....	18
7. Formation selon l'Approche par compétences pour les réfugiés et les immigrants par le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB), Nouveau-Brunswick .....	21
8. Programme Compétences essentielles au secondaire pour adultes (CESA) par le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB), Nouveau-Brunswick .....	24
Annexe A : Guide d'entrevues.....	26
Annexe B : Liste des répondants .....	27

## Introduction

Ce document constitue la première partie d'un projet sur les compétences essentielles financé par Emploi et Développement social Canada (EDSC) au début de 2018. Il fait état de huit bonnes pratiques en compétences essentielles (CE). Les bonnes pratiques recensées proviennent des organismes et des collèges de la francophonie canadienne qui les ont mises en œuvre. Elles ont d'abord été documentées à l'aide d'entrevues téléphoniques avec les répondants des organismes visés. Elles ont ensuite été revues et validées par les répondants eux-mêmes afin d'en assurer l'exactitude. Le guide d'entrevues utilisé ainsi que la liste des répondants se trouvent aux Annexes A et B. Ces bonnes pratiques reflètent adéquatement la place qu'occupent les compétences essentielles au sein des programmes d'employabilité offerts par les organismes, dont les collèges francophones, partout au Canada. En règle générale, les CE sont surtout utilisées en formation des adultes pour des fins d'employabilité, quoique quelques-uns des organismes consultés les utilisent dans tous leurs programmes, y compris dans les programmes postsecondaires.

Pour bon nombre d'intervenants en formation des adultes, l'acquisition des CE est souvent synonyme d'un meilleur emploi et d'une rétention en emploi. De plus en plus, bon nombre de programmes en employabilité, centrés sur les CE, se situent à la jonction des compétences génériques, essentielles et techniques, tel que le prônait la Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français (FCAF) avec le modèle dit intégré (2011)<sup>1</sup>. Dans ce document, les huit bonnes pratiques recensées sont décrites à partir des éléments suivants : leur historique, le programme et sa description, leur fonctionnement, les clientèles visées, les secteurs d'emploi visés, leurs avantages, leur transférabilité et autres. Les huit bonnes pratiques recensées sont les suivantes :

1. Programme bilingue de service à la clientèle (Association franco-yukonaise, Yukon);
2. Programme Tourisme et hôtellerie (Coalition ontarienne de formation des adultes, Ontario);
3. Programmes de formation relais (La Cité des affaires, La Cité, Ontario);
4. Programme Alphabétisation et compétences essentielles : Intégration des CE dans les cours de langue pour immigrants au Canada (La Cité des affaires, La Cité, Ontario);
5. Programme Accès Carrières Études (ACE) (Collège Boréal, Ontario);
6. Programme d'employabilité (Pluri-elles, Manitoba);
7. Formation selon l'Approche par compétences pour les réfugiés et les immigrants, (Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, Nouveau-Brunswick);
8. Programme Compétences essentielles au secondaire pour adultes (CESA) (Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, Nouveau-Brunswick).

---

<sup>1</sup> LURETTE, Donald, pour la Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français. *Pour un modèle intégré au service du développement de l'alphabétisme des francophones du Canada*. 2011. 67 p.

# 1. Programme bilingue de service à la clientèle, par l'Association franco-yukonaise (AFY), Yukon

**Bonne pratique** : Programme bilingue de service à la clientèle.

**Provenance** : L'Association franco-yukonaise (AFY) en collaboration avec le Collège du Yukon.

**Historique** : Le modèle du programme de service à la clientèle provient de la Nouvelle-Écosse (l'Équipe d'alphabétisation-Nouvelle-Écosse en collaboration avec l'Université Sainte-Anne), qui l'a mis sur pied il y a cinq ans. Le programme a été adapté à la réalité du Yukon. Le partage de cette bonne pratique a été initié et appuyé par le Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC). En 2014, soit avant l'implantation de ce programme en sol yukonais, l'AFY avait réalisé une étude sur les besoins en matière de perfectionnement des compétences au Yukon. La bonne pratique présentée ici est l'un des résultats proposés dans cette étude. L'offre du programme est fondée sur une approche intégrée qui aide les adultes à améliorer leurs compétences dans les domaines du service à la clientèle et de la préparation au marché du travail. L'approche utilisée et le programme lui-même contribuent à satisfaire les besoins des exploitants d'entreprises touristiques qui sont à la recherche de personnel bilingue.

**Programme** : Ce programme a été offert en 2018 en collaboration avec le Collège du Yukon. C'est un programme à temps plein d'une durée de 15 semaines à raison de 25 heures par semaine, soit 375 heures de formation. Il s'est terminé à la fin d'avril 2018.

Le programme a été offert, en bonne partie, au Collège du Yukon. La participation à ce programme signifie que les apprenants deviennent des étudiants du collège. Ils peuvent donc bénéficier de tous les services qu'offre le collège.

**Description du programme** : Le groupe du Programme bilingue de service à la clientèle était composé d'apprenants francophones et d'apprenants anglophones.

Les participants à ce programme innovateur ont eu l'occasion de développer des compétences d'employabilité, de découvrir des options de carrière, d'en apprendre davantage sur les pratiques canadiennes relatives au marché du travail, de participer à des stages en milieu de travail et d'améliorer leurs compétences académiques et informatiques en lien avec le marché du travail. Dans le cadre de ce programme de 15 semaines, la formation a été offerte sous forme de discussions de groupe, d'invités spéciaux en classe, de visites d'entreprises, d'exercices individuels et d'ateliers de groupe. Ce programme s'est concentré sur le développement de neuf compétences essentielles : l'utilisation de documents, la technologie numérique, la formation continue, la lecture, la rédaction, le calcul, le travail d'équipe, la capacité de raisonnement et la communication verbale.

Dans le cadre de ce programme, les apprenants ont exploré leurs forces personnelles et ont été confrontés aux obstacles à l'emploi. De plus, ils ont eu la possibilité d'explorer une variété de

secteurs d'emploi et les carrières qui y sont reliées. Par exemple, ils ont eu la chance de participer à un stage en milieu de travail qui leur a permis d'obtenir une expérience supplémentaire sur le terrain. Ils ont aussi participé à plusieurs formations sur la sécurité au travail et le développement professionnel. De plus, l'un des principaux objectifs du programme était de développer les compétences relatives à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Après avoir terminé avec succès ce programme, les étudiants pouvaient : démontrer une amélioration de leur connaissance de soi et de leur développement personnel; accomplir des tâches reliées à un emploi (stage en entreprise et projet en classe); résoudre des problèmes en numératie en utilisant des compétences de base en mathématiques; créer et organiser un portfolio à des fins personnelles ou de recherche d'emploi; démontrer une amélioration de leurs compétences essentielles.

Des conditions dites gagnantes ont façonné la réussite de cette bonne pratique : les apprenants francophones inscrits signaient un contrat avec l'AFY; ils recevaient une allocation financière pour suivre le programme; pour obtenir leur allocation aux deux semaines, ils devaient remplir et signer une feuille de temps, qui était signée par leur enseignante.

**Secteur visé** : Service à la clientèle.

**Clientèle visée** : La clientèle visée se compose d'adultes parlant le français qui sont doivent faire face à des barrières à l'emploi, y compris les adultes qui n'ont pas terminé leur secondaire.

**Profil de la clientèle** : Les deux participants francophones avaient suivi un parcours atypique à l'école; ils avaient vécu des difficultés d'apprentissage et ils avaient reçu, durant leur parcours scolaire, de l'accompagnement personnalisé. Ces jeunes avaient besoin d'accompagnement pour arriver à obtenir un emploi. Le programme a dépassé l'objectif de l'employabilité des participants, puisqu'un des étudiants s'est inscrit au programme de multimédia du Collège du Yukon pour la session d'automne 2018.

**Fonctionnement** : Ce programme est innovateur, puisqu'il s'agit d'un programme bilingue dont l'enseignement était dispensé par deux enseignants expérimentés, dont l'un de langue anglaise et l'autre, bilingue. Les deux enseignants ont travaillé en collaboration pour certains cours alors qu'ils travaillaient de façon séparée pour d'autres cours spécifiques. Les deux étudiants francophones ont donc suivi plusieurs de leurs cours en français. En guise d'exemple, tous les étudiants du programme ont suivi le cours sur la salubrité des aliments (Food Safe) ensemble alors qu'ils ont suivi le cours de mathématiques séparément, dans leur langue maternelle.

**Diplôme ou accréditation** : Ce programme est non crédité; toutefois, il permet d'obtenir des certificats connexes (First Aid, Food Safe, WHMIS, SuperHost, First Nations 101). À la fin du programme, les participants reçoivent une attestation de participation du Collège du Yukon et ont la possibilité de poursuivre leurs études dans un programme du collège.

**Collaboration** : La collaboration entre les partenaires a été importante et bénéfique pour tous. Dès le départ, le Collège du Yukon a été présent dans les discussions entourant l'offre du programme, soit pour l'étude de besoins ainsi que pour l'adaptation du programme. En plus, en 2010, l'AFY avait déjà signé une entente de principe avec le collège pour offrir des programmes dans les deux langues. Des collaborations ont aussi eu lieu avec l'Équipe d'alphabétisation-Nouvelle-Écosse, le RESDAC et des entreprises privées pour les milieux de stage.

**Modifications ou ajouts au programme** : Plusieurs ajustements ont été effectués depuis 2016; avant tout, le programme initial émanant de la Nouvelle-Écosse a été adapté à la réalité du territoire du Yukon. De plus, le changement le plus important a été sa transformation en programme bilingue.

**Perspectives pour les années à venir** : Le programme ne sera pas offert cet automne (2018), quoique l'AFY reconnaît son fort potentiel. Elle veut cependant poursuivre sa collaboration avec le Collège du Yukon et elle étudie présentement les possibilités de partenariat afin de répondre à certains besoins spécifiques de la communauté francophone. La formule utilisée pour le programme bilingue de service à la clientèle s'est avérée excellente.

**Programme transférable** : Le programme bilingue de service à la clientèle est certes transférable. La base du programme peut facilement être adaptée n'importe où, mais surtout pour des communautés semblables à la communauté franco-yukonaise. L'AFY est intéressée à travailler en réseau et à partager les bonnes pratiques.

## 2. Programme Tourisme et hôtellerie par la Coalition ontarienne de formation aux adultes (COFA), Ontario

**Bonne pratique** : Programme en tourisme et en hôtellerie.

**Provenance** : La Coalition ontarienne de formation des adultes (COFA) en collaboration avec un établissement de formation privé (HT Hospitality Training Inc.).

**Historique** : Ce programme en tourisme et en hôtellerie est composé de formations en compétences génériques, essentielles et techniques, tel que le préconise le modèle intégré de formation pour adultes.

Ce programme a d'abord été mis sur pied parce que le secteur du tourisme connaît une pénurie de main-d'œuvre en Ontario et ailleurs au pays; la COFA y a vu une belle occasion de répondre à un besoin du marché. Sur le plan des contenus, le programme tel que conçu émane de l'expérience des membres de la COFA, qui ont observé les difficultés d'apprentissage des apprenants qui arrivent au pays. Parmi ces difficultés, bon nombre d'entre eux ne possèdent pas un niveau suffisant de compétences essentielles et génériques pour leur permettre de progresser dans leur apprentissage. Avec ce projet, la COFA veut faire en sorte que ses apprenants possèdent des compétences suffisantes pour être en mesure de travailler dans l'industrie du tourisme et de l'hôtellerie.

Pour bâtir ce programme, la COFA a premièrement déterminé les compétences qui sont requises pour obtenir un métier dans le secteur du tourisme. Elle a ensuite travaillé avec le Centre franco-ontarien de ressources en alphabétisation (le Centre FORA) pour développer les contenus de formation qui sont présentement testés auprès de la première cohorte d'apprenants. La COFA prévoit que les contenus de formation seront améliorés au fil du temps avec chaque cohorte d'apprenants et que le programme fera l'objet d'évaluations régulières.

La COFA s'est associée avec l'établissement de formation HT Hospitality Training Inc. ([www.go2ht.com](http://www.go2ht.com)) pour offrir un programme complet comprenant une formation technique dans trois métiers du secteur du tourisme et de l'hôtellerie (l'entretien ménager, le service des mets et des boissons, la réception). Cet établissement offre un programme certifié Emerit, reconnu partout au Canada.

**Programme** : Le programme comprend trois volets. D'abord, les formations en compétences essentielles et génériques sont offertes par le Centre Moi j'apprends. Ensuite, le HT Hospitality Training Inc. forme les apprenants sur les compétences techniques requises. La COFA a donc ajouté au programme du HT Hospitality Training Inc. les compétences essentielles et génériques requises (lecture, écriture, mathématiques, informatique, gestion de conflits, travail d'équipe et autres). Les contenus de formation respectent le cadre du curriculum en littératie des adultes de

l'Ontario (CLOA). Avec ce programme, la COFA indique toute l'importance que revêt l'apprentissage des compétences de base pour faire de l'apprentissage d'un métier une réussite.

**Description du programme** : Le programme de formation est d'une durée de 16 semaines, dont 4 semaines portent sur les compétences essentielles et 9 autres sur les compétences techniques. De plus, les apprenants font trois semaines de stage dans les hôtels de la région. Le programme est de 20 heures par semaine. Les cohortes comptent de 15 à 20 apprenants. Au moment de notre entretien avec la COFA, la première cohorte suivait le programme à Ottawa. Deux cohortes sont prévues à Ottawa et deux autres suivront leur formation à Toronto. Le projet prendra fin en 2020.

**Secteur visé** : Tourisme et hôtellerie.

**Clientèle visée** : La clientèle visée se compose de nouveaux immigrants francophones qui possèdent un faible niveau de littératie. La COFA prévoit réaliser le projet avec quatre cohortes d'apprenants, dont deux à Ottawa et deux à Toronto. La première cohorte termine le programme de formation au printemps 2018. La COFA offrira le programme à la deuxième cohorte à partir de mai 2018. Les cohortes comptent de 15 à 20 apprenants.

**Profil de la clientèle** : En règle générale, ce sont de nouveaux arrivants avec un faible niveau de littératie.

**Fonctionnement** : La COFA offre les contenus de formation en compétences génériques et essentielles alors que le HT Hospitality Training Inc. offre les contenus se rapportant aux compétences techniques. Les coûts de formation du programme sont défrayés par le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) du ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada (EDSC).

**Diplôme ou accréditation** : Les finissants obtiennent une certification Emerit reconnue partout au Canada ainsi que d'autres certifications telles que Smart Serve, SIMDUT, premiers soins et RCR.

**Collaboration** : La collaboration entre les partenaires (la COFA, le Centre Moi j'apprends et le HT Hospitality Training Inc.) est de rigueur dans le cadre de ce projet. Comme mentionné auparavant, la COFA a aussi eu recours aux services du Centre FORA pour préparer les contenus de formation. Le HT Hospitality Training Inc., quant à lui, possède une importante liste d'employeurs parmi les hôtels de la région d'Ottawa, favorisant ainsi une bonne collaboration avec les employeurs de la région, ce qui signifie que les participants au programme ont accès à des entreprises hôtelières où ils pourront faire leur stage et dénicher un emploi.

**Modifications ou ajouts au programme** : Le programme sera amélioré à chaque cohorte, et ce, en fonction des évaluations effectuées. La première évaluation aura lieu au printemps 2018 après le projet pilote (première cohorte). À ce jour, la COFA enrichit son programme de formation avec la venue d'experts en formation dans le domaine des compétences essentielles.

Ceci constitue une valeur ajoutée au programme et crée une visibilité auprès des instances gouvernementales.

**Avantages** : Le plus grand avantage touche les apprenants eux-mêmes; ceux-ci réussissent à obtenir un travail ou un métier après une période de formation. Puisque la clientèle du programme est composée de nouveaux arrivants, le programme permet à ces derniers de se trouver rapidement un emploi après la fin du programme, favorisant ainsi leur intégration sociale et économique. En règle générale, les personnes qui décrochent un emploi à la suite du programme touchent un salaire qui varie de 19 \$ à 22 \$ l'heure. Pour les nouveaux arrivants, le fait de pouvoir gagner leur vie constitue le principal pilier d'une intégration réussie au sein de la société canadienne.

**Programme transférable** : Le transfert de ce programme est possible, mais il faudrait que l'organisme hôte trouve un partenaire principal comme HT Hospitality Training Inc. Aux dires de notre répondant, cet établissement partenaire croit pouvoir offrir le programme dans les autres provinces. Pour la réalisation d'un tel programme, l'approche est importante. Il faut pouvoir compter sur un partenaire solide et bien connu dans le secteur d'activité visé. Un tel programme pourrait certainement être reproduit dans d'autres secteurs d'activité, dont celui de la santé, par exemple.

### 3. Programmes de formation relais par La Cité des Affaires, La Cité, Ontario

La Cité comprend trois composantes : les programmes de niveau postsecondaire, les programmes d'alphabétisation et de formation de base (AFB) et les programmes de La Cité des Affaires. Les deux bonnes pratiques identifiées s'insèrent dans les programmes de La Cité des Affaires. Le programme AFB de La Cité vient d'être intégré aux programmes de La Cité des Affaires.

**Bonne pratique** : Les programmes de formation relais touchent trois secteurs : la construction, la santé et la petite enfance. Ces programmes sont financés par la province de l'Ontario (ministère des Affaires civiles et de l'Immigration) et par le gouvernement canadien (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada).

**Provenance** : La province de l'Ontario a mis sur pied les programmes de formation relais pour que les résidents permanents et les réfugiés puissent intégrer un emploi<sup>2</sup>. Pour y arriver, la province dispose de plusieurs fournisseurs qui offrent les programmes de formation relais partout dans la province.

**Historique** : Il y a une dizaine d'années, La Cité des Affaires mettait sur pied des programmes pour les nouveaux arrivants dans trois secteurs spécifiques (santé, construction et petite enfance). Elle a alors constaté que ces programmes ne permettaient pas nécessairement aux nouveaux arrivants d'obtenir un emploi. Pour y remédier, La Cité des affaires a décidé de miser sur l'intégration des compétences essentielles dans ses programmes de formation relais.

Ces programmes s'insèrent dans une dynamique d'emploi. Pour en faire une réussite, le collège a d'abord travaillé avec les employeurs pour identifier leurs besoins dans trois domaines, soit la santé, la construction et la petite enfance. Les programmes de formation relais font maintenant partie de son offre de services pour les nouveaux arrivants et ils sont généralement financés par l'Ontario, à l'exception du programme de formation en petite enfance, qui vient d'être financé par le gouvernement fédéral (2018).

**Programme** : Au départ, La Cité des Affaires effectue une évaluation du niveau d'alphabétisation de ses apprenants. Généralement, les nouveaux arrivants se situent au niveau 2 de l'échelle de littératie de l'EIACA. Le collège veut leur faire gravir un autre échelon, c'est-à-dire les faire progresser au niveau 3 afin qu'ils puissent accéder à un emploi et le conserver. Entre autres, le personnel des programmes de formation relais travaille sur les compétences essentielles telles que la communication, les attitudes et les comportements, les mathématiques de la construction, la culture numérique, etc., pour le programme en construction par exemple. Les

---

<sup>2</sup> <https://www.ontario.ca/fr/page/exercer-votre-profession-ou-votre-metier#section-1-b>

programmes de formation relais sont perçus comme de belles réussites dans les secteurs identifiés pour l'intégration des nouveaux arrivants en emploi.

**Description du programme** : Les programmes de formation relais comptent 350 heures de formation s'étalant sur 10 à 12 semaines, selon le secteur visé. Les modules de formation sont basés sur les compétences requises par le secteur d'emploi et ils sont conformes aux normes du ministère de l'Enseignement et de la Formation professionnelle de l'Ontario. Les participants peuvent obtenir une bourse pouvant atteindre 5 000 \$ pour couvrir les frais de scolarité, les livres et le matériel. L'inscription au programme permet d'obtenir :

- une évaluation des besoins;
- une évaluation des études et des compétences;
- un stage clinique ou un placement professionnel pour aider l'apprenant à obtenir une expérience du travail au Canada;
- des compétences ou une formation théorique;
- une préparation en vue d'un examen pour obtenir un permis ou un agrément;
- une formation linguistique relative à la profession ou au métier;
- des plans d'action pour voir si l'apprenant a besoin d'une formation plus poussée.

Annuellement, La Cité des Affaires reçoit 3 cohortes de 12 apprenants (36) dans le domaine de la santé, où elle forme des préposés aux soins. Toujours à l'intérieur d'une période d'un an, le collège La Cité reçoit aussi 4 cohortes de 12 apprenants (48) pour le domaine de la construction (menant vers des emplois de manœuvre, de maçon, de livreur de matériaux, de couvreur ou d'ouvrier); dans ce domaine, les gens arrivent souvent avec un bagage professionnel en construction. En petite enfance, La Cité des Affaires reçoit 38 apprenants par an et forme des assistants-éducateurs; les besoins sont très grands dans ce dernier domaine.

**Secteurs visés** : Construction, santé et petite enfance.

**Clientèle visée** : La clientèle visée se compose de nouveaux arrivants et de réfugiés. Ce sont surtout des nouveaux arrivants de langue française qui participent au programme, dont un grand nombre d'Africains. Les participants s'inscrivent dans ces programmes parce qu'ils ont suivi le programme de Formation linguistique axée sur les professions (FLAP) ou parce qu'ils ont été référés par des partenaires de la communauté. Parfois, ils ont aussi été contactés directement par les agents recruteurs de La Cité qui travaillent sur le terrain.

**Fonctionnement** : Le programme offre 350 heures de formation réparties sur 10 à 12 semaines. Le programme comprend aussi d'autres activités, dont l'évaluation du niveau linguistique, les rencontres avec le conseiller en formation, les activités de réseautage, le stage en milieu de travail (140 heures) et les services en emploi, selon les besoins du participant.

**Diplôme ou accréditation** : Les apprenants reçoivent une attestation de participation remise par La Cité des Affaires.

**Collaboration** : La Cité des Affaires dispose d'un bon réseau d'employeurs dans les secteurs ciblés.

**Modifications ou ajouts au programme** : Les contenus de formation pour les programmes offerts sont soumis aux normes des emplois et sont régis par la province de l'Ontario.

**Avantages** : Le taux de placement des apprenants est jugé très bon sinon excellent, signifiant ainsi que la majorité des apprenants réussissent à intégrer un emploi dans le secteur visé par la formation ou dans un emploi dit connexe.

**Orientations futures** : La Cité des Affaires aimerait accroître son offre de programmes de formation relais, ceux-ci étant considérés comme une réussite. En guise d'exemple, les technologies de l'information représentent un secteur intéressant et la demande est importante dans la région.

L'infrastructure de formation de La Cité est suffisante pour accueillir un plus grand nombre d'apprenants. Toutefois, le financement n'est pas toujours adéquat pour accroître le nombre de places de formation.

**Programme transférable** : Les programmes de formation relais sont certainement transférables. L'Ontario finance ce type de programme; la situation est différente dans d'autres parties du pays.

## 4. Programme Alphabétisation et compétences essentielles : Intégration des CE dans les cours de langue pour immigrants au Canada (CLIC) par La Cité des Affaires, La Cité, Ontario

**Bonne pratique** : Alphabétisation et compétences essentielles.

**Historique** : La Cité des Affaires offre les cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) depuis plusieurs années. Elle est donc le fournisseur de ce programme financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Le collège avait identifié, il y a longtemps, l'importance d'intégrer les CE à son programme CLIC pour une clientèle spécifique, soit les réfugiés. Elle a donc **intégré des formations en compétences essentielles dans des classes de CLIC**. Dans le cadre de ce programme, l'accent est mis sur l'alphabétisation (numératie et littératie) des nouveaux arrivants ainsi que sur les compétences essentielles.

**Programme** : Intégration des CE dans les CLIC.

**Description du programme** : Des notions d'alphabétisation (littératie et numératie) et des CE (travail d'équipe, communication, mathématiques, vocabulaires reliés aux emplois) ont été intégrées dans le programme CLIC en se basant sur des tâches authentiques en emploi. Les immigrants se retrouvent souvent à occuper un emploi d'assistant dans un garage, de femme de ménage, de préposé aux soins ou un emploi en vente, et La Cité des Affaires vise ainsi l'acquisition des compétences linguistiques reliées à ces métiers. Les formateurs utilisent des tâches authentiques provenant de certains emplois et les utilisent dans les salles de classe pour amener les apprenants à développer leurs compétences essentielles et leurs compétences linguistiques. Les classes ne peuvent pas être trop nombreuses, puisque le collège doit offrir un accompagnement individuel dans les cours. Les classes doivent être petites pour donner de bons résultats.

Ce programme a été adapté aux besoins des personnes qui ont un profil de réfugié ou qui, dans leur pays de provenance, n'ont pas exercé un métier dans un domaine précis. Souvent, leur niveau de littératie est faible. Les gens arrivent à La Cité des Affaires après avoir été soumis à une évaluation linguistique effectuée par l'organisme mandaté pour ce faire (le YMCA). S'ils identifient le français comme langue, ils sont alors référés au collège. Le taux de succès est bon.

**Secteur visé** : Aucun secteur n'est ciblé en particulier, mais les notions apprises s'apparentent à des métiers que peuvent occuper les nouveaux arrivants.

**Clientèle visée** : La clientèle visée se compose généralement de nouveaux arrivants provenant de pays francophones et qui ont passé du temps dans des camps de réfugiés. Parfois, ces gens ont été victimes de traumatismes; dans ces cas, l'apprentissage se fait lentement. Ce programme reçoit généralement dix personnes par groupe pour deux formateurs. En 2018, La

Cité des Affaires a deux groupes d'alphabétisation et de compétences essentielles (ACE) pour un total de 19 apprenants.

**Fonctionnement** : Le programme peut s'étaler sur une durée de 3 à 4 ans. En règle générale, les apprenants passent 25 heures par semaine à La Cité. Présentement, le programme est de 17,5 heures par semaine à cause des restrictions budgétaires. Ce programme est très demandant pour les formateurs, qui doivent personnaliser leur approche et accorder beaucoup de temps à chaque apprenant.

Le programme mise aussi sur l'emploi. Par exemple, durant la période estivale, les participants cherchent un emploi, même si celui-ci est souvent précaire. Pour aider les participants à décrocher un emploi, les formateurs du programme les préparent à l'avance. En règle générale, les formateurs approchent les employeurs eux-mêmes avec une garantie que les apprenants ont été formés pour l'emploi visé. Puisque La Cité des Affaires possède de bons liens avec des employeurs, ce travail s'en trouve facilité et les apprenants peuvent vivre une expérience d'emploi.

**Diplôme ou accréditation** : Non.

**Collaboration** : Ce programme est offert par La Cité des Affaires dans le cadre de ses programmes CLIC.

**Avantages** : Les CE, y compris la langue, sont intégrées dans les matériels d'apprentissage par le biais de tâches authentiques reliées à d'éventuels emplois. Pour la clientèle de ce programme, La Cité des Affaires constitue un lieu sûr où elle se sent en sécurité. Le collège est satisfait des résultats du programme et le qualifie de réussite. Le programme mène aussi souvent à des emplois, même s'ils sont précaires.

**Orientations futures** : Ce programme s'inscrit dans le parcours francophone offert par La Cité des Affaires aux immigrants. La clientèle visée est prête à s'intégrer au sein de la communauté francophone. L'offre de ce programme varie selon le financement reçu. Présentement, La Cité des Affaires ne serait pas en mesure de l'agrandir ou d'accepter de nouveaux arrivants.

**Programme transférable** : Ce programme est tout à fait transférable, surtout pour une clientèle ayant un profil de réfugié.

## 5. Programme Accès Carrières Études (ACE) par le Collège Boréal, Ontario

**Bonne pratique** : Le programme Accès Carrière Études (ACE) des collèges de l'Ontario, offert par le Collège Boréal.

**Provenance** : Ce programme provient du Programme d'alphabétisation et de formation de base (AFB) subventionné par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP) de l'Ontario. Tous les collèges de l'Ontario ont des ententes avec ce ministère pour livrer de tels programmes.

**Historique** : Le programme ACE existe depuis l'ouverture du Collège Boréal (1995).

**Programme** : Le programme ACE s'adresse aux personnes qui n'ont pas suivi certains cours requis pour être admises au collège ou qui n'ont pas obtenu un diplôme d'études secondaires (DESO). Le programme ACE offre un certificat d'études du Collège Boréal, reconnu comme une équivalence à la 12<sup>e</sup> année, qui permet aux apprenants de faire une demande d'admission dans un programme d'études collégiales ou dans un programme d'apprentissage en Ontario. Le programme ACE est aussi idéal pour ceux et celles qui désirent accéder à un meilleur emploi ou qui ont tout simplement besoin d'une formation pour mettre à jour leurs compétences essentielles.

La certification ACE (reconnue comme une équivalence à la 12<sup>e</sup> année) comporte quatre cours, dont des cours en communication française et en mathématiques ainsi que deux autres cours parmi les suivants : biologie, chimie, physique, informatique ou autogestion. Le programme ACE est reconnu par la division collégiale du MESFP de même que par les 24 collèges de l'Ontario ainsi que par la Division de la réussite, de l'enseignement et de l'apprentissage en langue française de l'Ontario aux fins d'admission. Finalement, ce programme est aussi reconnu par un nombre croissant d'employeurs à des fins d'embauche de personnel et de promotion.

**Description du programme** : Ce programme suit le même curriculum et offre les mêmes cours dans les 24 collèges de l'Ontario. Il est livré en présentiel ou en ligne. Pour s'inscrire au programme ACE, l'apprenant doit se soumettre à une évaluation diagnostique afin de déterminer son niveau de compétence dans la matière en question. Si le niveau obtenu est moindre que le niveau des cours ACE, l'apprenant devra faire une mise à niveau. Une fois la mise à niveau terminée, l'apprenant poursuit son cours du niveau ACE soit en présentiel, soit en ligne, mais toujours avec l'appui d'un formateur. La programmation flexible du programme permet à un apprenant de perfectionner ses compétences et d'atteindre son but, qu'il s'agisse d'être admis dans un programme d'études de niveau postsecondaire ou dans un programme d'apprentissage, d'obtenir un emploi ou simplement de parfaire ses habiletés afin d'être autonome. Les étudiants doivent obtenir une moyenne de 70 % dans chaque cours pour recevoir leur certification ACE.

**Secteurs visés :** Études postsecondaires, emploi, apprentissage.

**Clientèle visée :** Comme tout programme d’alphabétisation subventionné par le MESFP, les Centres de perfectionnement des adultes AFB/ACE du Collège Boréal doivent respecter les critères d’admissibilité du programme. Celui-ci vise une clientèle adulte âgée de 19 ans ou plus, qui réside en Ontario, qui possède de faibles compétences de base en littératie et en numératie et qui est francophone.

**Profil de la clientèle :** La clientèle qui se présente dans les douze centres répartis aux quatre coins de la province varie d’un site à l’autre. Les centres situés au Centre-Sud-Ouest, par exemple, accueillent plusieurs personnes immigrantes, des nouveaux arrivants et des réfugiés; ces personnes désirent obtenir leur équivalence ACE dans le but de poursuivre leurs études dans un programme postsecondaire ou d’obtenir un emploi. Dans les centres du Nord, quoique la population immigrante s’accroisse d’année en année, la clientèle qui nécessite les services de ce programme se compose principalement de gens natifs de la région qui cherchent à faire une mise à niveau de leurs compétences en vue de retourner aux études. Certaines personnes cherchent parfois à obtenir leur certification ACE dans le but de passer l’examen du Sceau rouge (le programme Sceau rouge est un programme qui établit des normes communes pour évaluer les compétences des gens de métier au Canada).

**Fonctionnement :** Dans les Centres de perfectionnement des adultes AFB/ACE du Collège Boréal, l’admission est continue. Les douze centres de la province sont ouverts à l’année longue, à l’exception de la semaine de Noël. Une salle de classe typique d’un de ces centres comprend plusieurs apprenants travaillant sur leur propre cours; les formateurs qui sont présents en salle de classe appuient chaque personne de façon individuelle. Le plan d’apprentissage personnalisé, créé pour chaque apprenant, permet à celui-ci de progresser à son propre rythme. Une personne peut choisir d’étudier à temps partiel ou à temps plein. Pour ces centres, le temps plein signifie qu’un apprenant s’engage à consacrer au moins 17 heures par semaine à ses études.

Ensemble, les 12 Centres de perfectionnement des adultes AFB/ACE du Collège Boréal servent en moyenne 880 personnes par année.

**Diplôme ou accréditation :** La certification ACE est reconnue comme une équivalence à la 12<sup>e</sup> année.

**Collaboration :** Les Centres de perfectionnement des adultes AFB/ACE du Collège Boréal collaborent avec tous les autres centres qui offrent des services d’alphabétisation : les centres communautaires, collégiaux et ceux des conseils scolaires. De plus, les centres sont des partenaires de la Coalition ontarienne de la formation des adultes (COFA), qui offre des services de formation à distance (F@D), et du College Sector Committee for Adult Upgrading (CSC), qui offre aussi des cours ACE en ligne. Il est possible, avec tous ces groupes, de se « partager » les apprenants d’un centre à l’autre dans le but de répondre autant que possible à leurs besoins et d’offrir un service de qualité qui leur permettra de cheminer vers leur but final.

**Initiatives du programme :** Si une personne est inscrite à temps plein dans le programme ACE, le Collège Boréal lui offre une bourse qui lui permet de suivre gratuitement un cours de niveau postsecondaire par semestre dans un programme de son choix. Cet avantage permet à la personne de commencer immédiatement ses études collégiales et de devancer ainsi le moment où elle entreprendra sa carrière future.

**Avantages :** Le programme ACE dessert la clientèle qui se situe au niveau 3 de rendement selon le Cadre du Curriculum en littératie des adultes de l'Ontario (CLAO). Les avantages pour les apprenants sont nombreux :

- ACE est accepté aux fins d'admission par les 24 collèges de l'Ontario ainsi que par la Division de la réussite, de l'enseignement et de l'apprentissage en langue française de l'Ontario;
- De plus en plus d'employeurs reconnaissent ACE comme une équivalence à la 12<sup>e</sup> année, ce qui constitue un avantage réel pour les apprenants;
- Un apprenant du Centre de perfectionnement des adultes AFB/ACE Boréal fait partie de la grande famille Boréal et a donc accès à tous les services du collège, dont les suivants :
  - Les services d'appui à l'apprentissage;
  - Le service de counseling;
  - Le service aux étudiantes et étudiants ayant des besoins particuliers;
  - Le service de tutorat et de mentorat des pairs;
  - Le service de santé;
  - Les services pour les étudiantes et étudiants indigènes;
  - Le service aux étudiantes et étudiants de première génération;
  - Le service aux étudiantes et étudiants internationaux;
  - L'association générale des étudiantes et étudiants;
  - Le centre de ressources Alphonse-Desjardins;
  - La Fondation du Collège Boréal;
  - Les Centres d'emploi;
  - Le Centre d'appui technique;
  - Le laboratoire de langues;
  - La garderie;
  - La Coopérative Boréal.

**Orientations futures :** Dans le but d'appuyer le mandat du ministère qui est de rejoindre plus d'apprenants, le collège aimerait éventuellement améliorer l'accès à ce programme en augmentant le nombre de centres en province. Le collège cherche aussi à améliorer et à moderniser tous ses cours, ateliers et services.

**Programme transférable :** Ce programme est transférable d'un collège à l'autre en Ontario, mais il n'est pas encore reconnu hors de la province

## 6. Programme Employabilité par Pluri-elles, Manitoba

**Bonne pratique** : Employabilité<sup>3</sup>.

Pluri-elles offre une vaste gamme de programmes et de services en alphabétisation et en employabilité au sein desquels les compétences essentielles sont intégrées. L'organisme livre aussi un programme qui vise l'obtention du diplôme d'études générales (DEG) qui est l'équivalent d'un diplôme de 12<sup>e</sup> année au Manitoba. Ce programme est offert en ligne et s'adresse à ceux et celles qui n'ont pas leur diplôme d'études secondaires. Pluri-elles possède onze centres de formation partout dans la province et offre aussi un programme d'aide aux devoirs dans les écoles. Au total, cet organisme reçoit annuellement 430 clients adultes dans ses programmes d'alphabétisation (de tous types) et 432 enfants dans son programme d'aide au devoir.

Cette fiche factuelle traite de façon plus spécifique du programme en employabilité, celui-ci correspondant davantage à l'objet de la présente recherche sur les bonnes pratiques.

**Provenance** : Pluri-elles (Manitoba).

**Historique** : Le programme d'employabilité de Pluri-elles a débuté en 1984. Le programme visait la réinsertion sociale et économique des femmes au foyer. Les gens venaient à titre volontaire alors qu'ils recevaient des prestations d'aide sociale ou d'assurance-emploi. Quelques années plus tard (2003), ces programmes ont été transférés aux provinces dans le cadre des ententes fédérale-provinciales sur la main-d'œuvre. Présentement, le financement de l'organisme provient de la province du Manitoba et de Centraide; Pluri-elles peut ainsi offrir ses services à tous les intéressés, dont des jeunes adultes.

**Programme** : Le but de ce programme en employabilité est de préparer les clientes et les clients<sup>4</sup> à un emploi. La première étape consiste à leur procurer les compétences essentielles dont ils ont besoin pour les préparer à des entrevues et ensuite à l'emploi. C'est en quelque sorte un programme de préparation à l'emploi qui couvre tous les apprentissages requis.

**Description du programme** : Le programme en employabilité touche toutes les compétences reliées à la préparation à l'emploi. Pluri-elles travaille sur la capacité de lire et d'écrire, l'esprit d'équipe, la communication orale, l'hygiène, les habitudes culturelles et autres; en somme, le programme touche l'ensemble des compétences essentielles. Le programme comprend aussi un grand nombre de services, dont l'orientation des clientes et des clients, l'établissement d'un bilan professionnel et d'un portfolio, l'évaluation des besoins, les conseils techniques, l'adaptation du curriculum vitae, l'appui pour la rédaction de lettres de motivation, la

---

<sup>3</sup> (<http://www.pluri-elles.mb.ca/main.php?p=27>)

<sup>4</sup> À Pluri-elles, on utilise le terme client et cliente au lieu d'apprenant ou d'apprenante.

préparation à l'entrevue d'embauche, la connaissance du marché du travail, les contacts avec des employeurs.

Le programme de Pluri-elles repose aussi sur un accompagnement important des clients tout au long de leur apprentissage.

Pluri-elles organise aussi des visites d'employeurs dans ses locaux, qui mettent en évidence des secteurs d'emploi tout en offrant aux clients une préparation au monde du travail. Parfois, l'organisme peut organiser 5 à 6 visites d'employeurs par semaine. Cet aspect du programme cherche surtout à rapprocher les clientes et clients avec le milieu de l'emploi et avec des employeurs. L'organisme effectue aussi beaucoup de sensibilisation auprès des agences et des employeurs sur la valeur ajoutée d'embaucher des immigrants dont ceux qui sont de race noire.

**Secteur visé** : Employabilité en général.

**Clientèle visée** : La clientèle cible se compose de ceux et celles qui ont besoin de formation en employabilité et qui éprouvent des difficultés à trouver de l'emploi. Ce programme reçoit 279 clients par an; de ce nombre, 122 parlent uniquement le français. Lorsque les clients connaissent peu l'anglais ou ne parlent pas cette langue, ils auront alors plus de difficulté à intégrer un emploi. Selon l'organisme, les apprenants doivent faire leur apprentissage en français d'abord avant de passer à l'apprentissage d'autres compétences dont l'anglais.

**Profil de la clientèle** : La majorité (66 %) de la clientèle de ce programme est composée d'immigrants ou de réfugiés; certains sont référés par les partenaires de la communauté. Pluri-elles reçoit aussi des Franco-Manitobains et des Québécois; la clientèle est premièrement de langue française. L'organisme reçoit aussi des immigrants économiques dont le niveau d'anglais est souvent insuffisant ainsi que des jeunes qui n'ont pas terminé leur secondaire. Finalement, la clientèle se répartit également entre les deux sexes (50 % d'hommes et 50 % de femmes).

**Fonctionnement** : L'approche est flexible et varie selon les besoins des clients. Pluri-elles n'a pas de limites de temps pour ce programme. Normalement, les clients peuvent s'y rendre pour une période d'un an, mais l'organisme peut offrir davantage de temps si requis. L'accompagnement individuel est une partie importante de ce programme calqué sur les besoins des clients. La flexibilité est sans doute l'un des aspects les plus importants du programme. Par exemple, les clients n'ont pas à se rendre en classe selon un horaire fixe chaque semaine; leur cheminement est personnel et ce sont les besoins qui dictent le temps requis.

**Diplôme ou accréditation** : Non.

**Collaboration** : Les collaborations sont jugées très importantes. Entre autres, Pluri-elles s'appuie sur un bon réseau d'employeurs. Aussi, l'organisme travaille en partenariat avec le World Trade Centre (WTC), l'Accueil francophone du Manitoba, l'Université de Sainte-Boniface, l'Hôpital Saint-Boniface.

**Modifications ou ajouts au programme :** Il serait important d'ajouter un côté pratique à l'apprentissage des clients du programme en employabilité.

**Avantages du programme :** En premier lieu, c'est le côté humain qui prédomine. À Pluri-elles, chaque client est d'abord un humain. Ensuite, la flexibilité du programme constitue un grand avantage et le personnel du programme peut s'adapter à tous les besoins. En troisième lieu, le programme repose sur un bon noyau d'employeurs ainsi que sur des collaborateurs dans la communauté.

**Programme transférable :** L'organisme estime que le programme est transférable; cependant, les intéressés devront prendre en considération le fait que chaque province et territoire canadien possède ses ententes en matière de main-d'œuvre ainsi que des orientations en matière d'employabilité.

## 7. Formation selon l'Approche par compétences pour les réfugiés et les immigrants par le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB), Nouveau-Brunswick

**Bonne pratique** : La formation selon l'Approche par compétences pour les réfugiés et les immigrants.

**Provenance** : Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB).

**Historique** : Le CCNB possède un Centre d'apprentissage des langues qui s'est beaucoup développé au cours des dernières années, et ce, surtout à cause des besoins linguistiques des réfugiés et des nouveaux arrivants. Les réfugiés arrivent souvent avec un faible niveau de scolarité et ils ont un défi important à surmonter, soit celui de la langue. Dans certains cas, ils ont aussi besoin de faire reconnaître la formation obtenue auparavant dans leur pays d'origine. En travaillant avec les réfugiés, le CCNB s'est aperçu que souvent, ces personnes abandonnaient leur programme de formation en langue pour accepter n'importe quel travail et qu'elles éprouvaient par la suite des difficultés à maintenir leur emploi étant donné leur faible niveau de langue. Ces personnes avaient alors des difficultés à bien comprendre les directives ou même à comprendre des règles élémentaires en santé et en sécurité.

Sachant qu'avant tout, ces gens valorisent grandement le travail, le CCNB a pris en considération leur goût de travailler et il a ajouté des formations en langue axées sur le marché du travail. Pour les aider à s'attaquer au défi, le CCNB a donc mis sur pied des formations de courte durée en utilisant l'Approche par compétences. Ce programme a été mis en œuvre dans le cadre de deux projets (Miramichi, Dieppe) dans le domaine de l'aide en charpenterie. Les apprenants n'avaient pas d'expérience de travail au Canada dans ce domaine, mais ils y étaient intéressés et étaient à la recherche d'un emploi. Au Nouveau-Brunswick, on trouve des employeurs qui ont des besoins de main-d'œuvre et qui n'exigent pas toujours une formation dûment accréditée. Pour ce type de programmes courts menant vers l'emploi, le CCNB utilise deux critères : le potentiel d'emploi et l'intérêt des apprenants.

**Programme** : Compétences linguistiques pour les nouveaux arrivants ou les réfugiés en relation avec les compétences reliées au domaine d'intérêt de l'apprenant (par exemple, l'aide-charpenterie). Le premier programme a été offert en anglais, puisque ce n'était pas un programme régulier et que la majorité des emplois disponibles exigeaient une bonne connaissance de l'anglais. Les prochains programmes seront offerts en français. Le programme décrit dans la présente section met l'accent sur l'apprentissage de la langue, dont les termes et le vocabulaire associés au métier désiré, ainsi que sur les compétences requises pour travailler. Comme ailleurs au pays, le CCNB est un fournisseur des programmes de langues offerts aux immigrants (LINC ou CLIC).

**Description du programme** : Il s'agit d'un programme de 20 semaines au cours duquel il y a alternance entre un cours de langue et l'acquisition des compétences requises dans le cadre d'un cours de base en charpenterie. Durant les premières semaines, les apprenants sont majoritairement en classe de langue; à partir de la 5<sup>e</sup> semaine, ils continuent à suivre leur cours de langue, mais le collège intègre alors des compétences reliées au métier désiré. Entre autres, les enseignants peuvent accompagner les participants dans les ateliers pour faire de la charpenterie (les apprentissages linguistiques portent alors sur des termes pratiques utilisés en charpenterie).

**Secteur visé** : Construction / aide en charpenterie.

**Clientèle visée** : La clientèle cible se compose surtout de réfugiés ou d'immigrants qui doivent apprendre la langue et un métier. C'est une combinaison des deux types de compétences; entre autres, le CCNB procure aux participants la langue et le vocabulaire du métier recherché pour qu'ils puissent fonctionner en emploi.

**Profil de la clientèle** : Les clients sont des réfugiés ou des immigrants. Les réfugiés qui arrivent ont souvent vécu dans des camps de réfugiés et possèdent un faible niveau de scolarité. Pour eux, l'apprentissage de la langue constitue souvent un important défi à surmonter.

**Diplôme ou accréditation** : Les participants reçoivent un certificat.

**Collaboration** : Le programme s'appuie sur une collaboration avec les employeurs. Le CCNB a réalisé une étude pour bien comprendre les besoins des employeurs dans des domaines non spécialisés. Le collège a alors constaté que les employeurs sont ouverts à embaucher des employés ne possédant pas une formation dûment accréditée pour un métier, dans certains domaines d'emplois. Aussi, l'étude a démontré qu'en ce qui a trait spécifiquement à l'embauche d'immigrants ou de réfugiés, les employeurs craignaient souvent que les immigrants embauchés aient des difficultés sur le plan de la langue, qui pourraient les empêcher de suivre adéquatement des directives ou des consignes. Pour les employeurs consultés, ceci pourrait avoir des répercussions sur la santé et la sécurité au travail. De là l'importance d'avoir un programme de formation qui mise sur la langue et sur les compétences requises pour un emploi.

**Avantages** : Le programme mise sur les compétences reliées au travail tout en intégrant la connaissance de la langue, et ce, à partir du domaine d'emploi choisi. L'approche par compétences permet aux participants d'un programme d'apprendre non seulement la langue, mais aussi les compétences essentielles et techniques. Ce type de programme semble rejoindre les intérêts de la clientèle visée. Le plus grand avantage de ce programme, c'est qu'il a été un succès pour tous les participants. En effet, tous les participants ont trouvé un emploi dans le domaine de la charpenterie. Pour un immigrant, l'emploi est souvent un gage d'intégration sociale et économique.

**Résultats** : En guise de résultats tangibles, les deux cohortes ont réalisé de vrais projets de charpenterie. À Miramichi, puisque la municipalité recevra les Jeux de l'Acadie à l'été 2018, la

communauté avait besoin de cabanons pour ranger les équipements sportifs. Les apprenants ont ainsi construit des cabanons qui vont rester dans la communauté après la tenue des Jeux. À Dieppe, les apprenants ont construit un petit entrepôt pour le CCNB. Aux yeux du collège, les résultats du programme sont excellents, parce que tous les participants du programme ont reçu une offre d'emploi. De plus, lors de l'activité portes ouvertes en fin de parcours, tous les participants ont pu accorder une entrevue à un journaliste alors que leur niveau de langue au début du programme était assez faible. Ce programme doit faire l'objet d'une évaluation et il sera offert à nouveau s'il y a de la demande.

**Modifications ou ajouts au programme :** Le CCNB a fait le constat qu'en enseignant une langue dans le domaine d'intérêt d'un immigrant, l'apprentissage de la langue se fait plus rapidement.

**Programme transférable :** Le programme est transférable et pourrait s'avérer intéressant pour d'autres provinces. Le CCNB aimerait pouvoir utiliser la même approche **pour un programme de maintien à domicile. Un programme court dans ce domaine, pour les réfugiés ou les immigrants, pourrait être transféré et utilisé partout au Canada où la demande pour des services de soins à domicile est très forte.**

Présentement, le CCNB reçoit des demandes de plusieurs endroits pour des programmes courts de formation. Entre autres, il travaille avec l'organisme d'accueil du Nouveau-Brunswick pour certains domaines d'emploi.

## 8. Programme Compétences essentielles au secondaire pour adultes (CESA) par le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB), Nouveau-Brunswick

**Bonne pratique** : Compétences essentielles au secondaire pour adultes (CESA).

**Provenance** : Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB).

**Historique** : Le CCNB possède une longue histoire en matière de compétences essentielles et de formation aux adultes. La bonne pratique décrite ici vise la clientèle adulte qui n'a pas terminé son secondaire et qui souhaite poursuivre des études postsecondaires.

Le programme CESA vise à favoriser les étudiants qui n'ont pas terminé leur secondaire. Il est centré sur l'acquisition des compétences essentielles pour les préparer à terminer avec succès un programme postsecondaire par la suite. Le CCNB utilise l'approche du cheminement par compétences à l'opposé du cheminement plus traditionnel. Selon les cas, le collège peut aussi utiliser la reconnaissance des acquis pour des adultes intéressés par le programme et qui ont déjà une expérience professionnelle.

**Programme** : Il s'agit d'un cours préparatoire pour **permettre aux gens qui n'ont pas terminé leur secondaire** d'accéder à des programmes postsecondaires de niveau collégial. Depuis septembre dernier, le CCNB offre le cheminement par compétences aux étudiants de ce programme. Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance du Nouveau-Brunswick a transmis au CCNB le matériel qui a été développé pour les étudiants du secondaire (ce matériel a été développé par une ressource du CCNB qui a été prêtée au ministère). Le CCNB a donc récupéré les matériels existants en matière de compétences essentielles et a adapté les contenus de formation pour la clientèle adulte. Le programme est offert dans deux campus du CCNB (Bathurst et Dieppe) depuis septembre 2017 et sera éventuellement offert dans tous les campus (en septembre 2019, le campus de Dieppe offrira le CESA). À la fin du programme CESA, les étudiants reçoivent un DESPA (diplôme d'études secondaires pour adultes), qui leur permet d'accéder à plus de 40 programmes postsecondaires.

**Description du programme** : Le programme est d'une durée maximale de 80 semaines, mais la durée peut varier selon les compétences déjà acquises par l'étudiant. Il permet aux étudiants d'obtenir les éléments de formation essentiels requis pour des études postsecondaires. Le CCNB met l'accent sur les compétences requises (apprentissage) pour s'inscrire à un programme collégial. Il s'agit d'un programme dit de récupération. Les profils de ce programme ont été développés avec les employeurs. Les matériels de formation du programme proviennent de tâches dites authentiques (qui font référence à divers types de travail) et les projets reliés au cours sont en lien avec les domaines d'études collégiales visés par les étudiants.

**Secteur visé :** Ce programme offre différents parcours pouvant mener à différents programmes postsecondaires. Ce programme est composé d'un tronc commun de cours auquel s'ajoutent des modules spécifiques selon le domaine d'études considéré par l'étudiant.

**Clientèle visée :** La clientèle cible se compose d'adultes qui n'ont pas terminé leur secondaire. Le programme peut aussi convenir à de jeunes adultes qui ont quitté l'école. Le programme est gratuit et les gens peuvent être acceptés même s'ils n'ont terminé qu'une 8<sup>e</sup> année. Les statistiques sur le nombre de participants ne sont pas encore disponibles, mais le CCNB indique que le recrutement a été lent au départ.

**Profil de la clientèle :** Les clients sont des gens qui n'ont pas obtenu leur diplôme d'études secondaires. Le programme peut même accepter des gens qui n'ont terminé qu'une 8<sup>e</sup> année.

**Fonctionnement :** Il s'agit d'un programme à temps plein de 30 heures par semaine et sa durée maximale est de 80 semaines. Les étudiants peuvent débiter le programme n'importe quand durant l'année; l'admission fluctue et se fait donc en continu. Les étudiants doivent être inscrits à ce programme à temps plein pour recevoir de l'aide financière du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail de la province.

**Diplôme ou accréditation :** Le programme mène vers le diplôme d'études secondaires du ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick.

**Collaboration :** Le programme est offert en lien avec le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick.

**Avantages :** La clientèle visée par ce programme se dirigeait surtout vers le GED, un programme de tests d'équivalence d'études secondaires pour adultes. Avec le programme CESA du CCNB, cette clientèle peut maintenant d'obtenir les compétences requises pour s'inscrire à un programme postsecondaire. Le programme comporte aussi des avantages directs en matière d'apprentissage pour les étudiants qui sont attirés par une formation plus pratique axée sur un domaine précis.

**Modifications ou ajouts au programme :** Le programme est récent et doit faire l'objet d'une évaluation. Le CCNB songe à améliorer l'accès à ce programme. Entre autres, on retrouve au Nouveau-Brunswick des populations rurales établies loin des centres urbains que le collège aimerait pouvoir rejoindre. Le CCNB prévoit continuer à offrir ce programme durant les années à venir.

**Programme transférable :** Ce programme est assurément transférable, mais il devra être ajusté pour répondre aux normes des provinces qui y seraient intéressées. Les contenus des programmes postsecondaires peuvent varier d'une province à l'autre.

## Annexe A : Guide d'entrevues

1. Au cours des dernières années, vous avez mis sur pied un nouveau programme en compétences essentielles; pouvez-vous nous en parler? Quelles ont été les raisons qui vous ont motivé à mettre sur pied un tel programme?
2. Pouvez-vous décrire succinctement le programme mis en place? Quelles sont les compétences que vous cherchez à améliorer?
3. À quelle clientèle répond-il? Combien d'apprenants recevez-vous par année / par semestre? Quel est le profil de votre clientèle?
4. Est-ce que votre programme vise un secteur (tourisme, santé, construction) en particulier?
5. Avez-vous des collaborations avec des employeurs? Pouvez-vous en parler? Est-ce facile / difficile à obtenir? À vos yeux, est-ce important?
6. Le programme est de combien d'heures par semaine et dure combien de semaines?
7. Est-ce que le programme mène vers un diplôme ou une accréditation?
8. Est-ce que vous l'offrez en collaboration avec un autre groupe ou un autre établissement de formation?
9. À ce jour, quels en ont été les points forts? Les avantages?
10. Si vous aviez à modifier le programme, quels sont les changements que vous apporteriez?
11. Croyez-vous que ce programme va se poursuivre durant les prochaines années?
12. Croyez-vous que le modèle du programme mis sur pied est transférable dans un autre établissement de formation (formelle ou informelle)? Si oui, seriez-vous intéressé à poursuivre les discussions avec nous afin de mettre en place les éléments nécessaires à un tel transfert?
13. Croyez-vous qu'il serait possible d'améliorer l'accès pour le type de programme que vous offrez afin qu'un plus grand nombre de francophones puissent y participer? Si oui, comment? Quelles seraient les stratégies les plus propices?
14. Êtes-vous à la recherche de nouvelles pratiques en matière d'employabilité?

## Annexe B : Liste des répondants

- Alliance Jeunesse-Famille de l'Alberta Society : Luketa M'Pindou, directeur général
- Association franco-yukonaise (Yukon) : Stéphanie Bourret, gestionnaire en formation, et Isabelle Salesse, directrice générale
- Centre collégial de l'Alberta : Dolorès Nolette, doyenne adjointe et directrice
- Conseil pour le développement de l'alphabétisme et des compétences des adultes du Nouveau-Brunswick (CODAC NB) : Anne-Lise Blin, directrice générale
- Coalition ontarienne de formation des adultes (COFA) (Ontario) : Michel Robillard, directeur général, et Gabrielle Lopez, analyste principale et ancienne directrice générale du RESDAC
- Équipe d'alphabétisation-Nouvelle-Écosse (ÉANE) : Shirley Vigneault, directrice générale
- École technique et professionnelle de l'Université de Saint-Boniface (Manitoba) : Mélanie Cwikla, directrice de l'École technique et professionnelle
- La Cité (Ontario) : Dorra Gdoura, gestionnaire du Bureau de développement, secteur de La Cité des affaires
- La Fédération des parents francophones de Terre-Neuve et du Labrador : Martine Fillion, directrice générale
- Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) : Chantal Lessard, conseillère, Formation continue - Compétences et employabilité, et Brigitte Arsenault, vice-présidente, Formation et Réussite étudiante
- Le Collège Boréal (Ontario) : Diane Sénécal, doyenne, École des affaires et services communautaires; Sonia Hotte, chef des programmes AFB et ACE; Isabelle Ayotte, directrice des services d'emploi
- Le Collège Mathieu (Saskatchewan) : Francis Kasongo, directeur général
- Le Collège Éducentre (Colombie-Britannique) : Yvon Laberge, directeur général
- Pluri-elles (Manitoba) : Mona Audet, directrice générale
- RDÉE Canada : Roukya Abdi Aden, gestionnaire, concertation nationale en développement économique et employabilité
- RDÉE Nouveau-Brunswick : Johanne Lévesque, directrice générale
- Université Sainte-Anne (Nouvelle-Écosse) : Marie-Germaine Chartrand, directrice du secteur collégial et du campus de Tusket