



# Mesurer le succès

Learning at work: it's our right • L'apprentissage au travail : c'est notre droit

Les syndicats sont déterminés à améliorer les compétences d'alphabétisation des travailleuses et des travailleurs et à présenter des programmes d'alphabétisation efficaces et significatifs. Comment mesurer le succès en fonction de ces objectifs?

De la même manière qu'il adopte une approche large et holistique en matière d'alphabétisation, le mouvement syndical insiste pour une définition large du succès. Nous nous inquiétons quand le succès se mesure en notes et en niveaux découlant d'examens fondés sur des définitions pointues du travail et des compétences d'employabilité.

Les gouvernements et les employeurs insistent sur le besoin de meilleures compétences d'alphabétisation pour une main-d'œuvre compétente et adaptable; un marché du travail efficace; une augmentation de la productivité au travail. Tout cela est lié aux « lacunes de compétences » d'un individu. Le syndicat demande : Que font les employeurs et les gouvernements pour combler ces lacunes de formation? Dans ce contexte, l'examen ne fournit pas la réponse. Il faut plutôt que les gouvernements et les employeurs fournissent des possibilités d'apprentissage et y investissent des ressources au lieu de faire passer des examens.

Les syndicats s'inquiètent particulièrement quand le gouvernement a tendance à exiger des programmes d'alphabétisation qui mesurent l'apprentissage individuel en fonction de notes et de niveaux. Ces programmes focalisent alors l'attention sur le passage des apprenants à « un niveau supérieur », et la méthode de mesure est un examen individuel. Ce faisant, on ne mesure pas si :

- les apprenants ont atteint leurs objectifs;
- l'apprentissage était significatif;
- le milieu de travail et l'employeur en ont profité;
- l'employeur a créé et maintenu des emplois recourant aux compétences d'alphabétisation;
- la collectivité s'est enrichie de citoyens engagés et compétents.

## L'évaluation de programme est une meilleure mesure du succès

L'évaluation de programme individuelle et collective examine si le programme a atteint les résultats souhaités. Le programme d'alphabétisation a-t-il répondu aux besoins des participantes et des participants? Aux besoins du milieu de travail? Y a-t-il des tâches que



les travailleuses et les travailleurs peuvent maintenant faire qu'ils ne pouvaient pas faire avant? Les gens peuvent-ils mieux participer au travail, au syndicat, à la collectivité et à la vie à la maison?

Comme d'autres aspects d'un programme en milieu de travail, le comité mixte planifie et met en œuvre un programme d'évaluation. Les personnes qui participent à l'évaluation incluent les apprenants, les tuteurs, les instructeurs, les représentants syndicaux, les superviseurs, les directeurs et d'autres personnes qui ont contribué d'une façon ou d'une autre au programme. Les contributions à l'évaluation sont confidentielles.

L'évaluation de programme peut cerner des répercussions qui sont importantes pour toutes les parties en cause et qui justifient la continuation du programme en plus d'assurer les ressources nécessaires.

## Compétences essentielles

### Ce que c'est

Le ministère des Ressources humaines et Développement des compétences a cerné neuf compétences essentielles :

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

Le gouvernement décrit les compétences essentielles comme « les compétences nécessaires pour vivre, apprendre et travailler. Elles sont à la base de l'apprentissage de toutes les autres compétences et permettent aux gens d'évoluer avec leur emploi et de s'adapter aux changements du milieu de travail. »

### Profils

Le gouvernement a élaboré quelque 200 profils de professions qui décrivent l'utilisation des compétences essentielles dans diverses occupations. De plus, on a rassemblé du matériel authentique provenant de milieux de travail pour illustrer comment des compétences comme la lecture de textes, l'utilisation de documents et la rédaction servent effectivement dans les milieux de travail canadiens.

### Niveaux de complexité

Les niveaux de complexité sont un outil servant à mesurer les compétences essentielles. Les niveaux de complexité vont de 1 (tâches de base) à 4 ou 5 (tâches avancées) et sont assignés à des exemples de tâches effectuées par un travailleur occupant un poste donné. Ces niveaux de complexité sont utilisés dans les profils occupationnels.

Les niveaux sont reliés à ceux de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA).

## Le point de vue syndical

### Positif

- Une meilleure alternative aux indicateurs bruts comme la maîtrise d'un niveau donné.
- Vu par certains comme un terme plus utile que l'alphabétisation : les compétences essentielles s'appliquent à tout le monde, peuvent être perfectionnées et transférées; elles sont complexes et mesurables.
- Peuvent mener à une meilleure compréhension des exigences de l'emploi (y compris l'alphabétisation) et des compétences existantes d'un travailleur ou d'une travailleuse pour l'emploi.
- Peuvent mener à des exigences d'entrée plus pertinentes et plus justes.
- Peuvent restreindre la subjectivité et le favoritisme dans les assignations du personnel.
- Peuvent aider à élaborer un cadre pour l'évaluation et la reconnaissance des apprentissages antérieurs.

- Les profils de compétences essentielles peuvent servir à élaborer des outils d'autoévaluation et des plans d'apprentissage pour se perfectionner et suivre une formation.
- Les profils fournissent un contexte pour le développement de compétences transférables.

### Négatif

- Cette approche cadre les compétences comme celles qui sont les plus utiles aux employeurs et dévalorise des compétences et des objectifs importants, en particulier la réflexion critique et le changement social. Par exemple, les compétences essentielles valorisent la compétence du « travail d'équipe », mais aux fins d'être un « bon employé », et non aux fins de l'organisation collective, de l'atteinte de la justice et d'autres objectifs syndicaux.
- Elle souligne par ailleurs les déficits individuels plutôt que les facteurs, problèmes et solutions collectifs et systémiques.

- Elle se concentre sur la responsabilité individuelle de formation : porte un blâme implicite sur les travailleuses et les travailleurs de ne pas avoir acquis les compétences qu'ils devraient et place le fardeau d'acquérir les compétences sur la personne plutôt que sur des interventions de formation et des budgets de soutien provenant du gouvernement et des employeurs.
- Peut mener à une formation étroite « juste à temps » qui sert l'employeur et non les travailleuses et les travailleurs.
- Fait la promotion d'une perspective étroite et simpliste de l'alphabétisation, de l'éducation et des compétences, faisant abstraction du contexte des relations de pouvoir et des dynamiques complexes existant dans un milieu de travail.

## TOWES - Test des compétences essentielles en milieu de travail

### Ce que c'est

- Outil d'évaluation pour mesurer les compétences essentielles dans le cadre d'un milieu de travail.
- Évalue trois des neuf compétences essentielles: lecture de textes, utilisation de documents et calcul.
- Test mieux perçu que d'autres tests normalisés, parce que le contenu est fondé sur des documents du milieu de travail.
- Les gens doivent traiter de l'information contenue dans des documents pour effectuer une tâche.
- Les résultats du test TOWES font l'objet d'une corrélation avec les échelles d'évaluation de l'EIAA (Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes) et les compétences essentielles.
- L'utilisation du test TOWES est supervisé par le collège Bow Valley et les organisations qui sont sous contrat avec le collège. Des frais sont facturés pour l'adaptation et le contenu connexe.
- Les personnes se soumettant à un test TOWES ne reçoivent qu'une note. L'administrateur du test (par exemple, un employeur) reçoit un rapport groupé qui peut inclure des notes individuelles.

### Le point de vue syndical

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Les personnes qui se soumettent au test ne peuvent pas utiliser des stratégies compensatoires pour accomplir des tâches comme elles le font au travail avec leurs collègues.</li><li>• Ne mesure pas tout ce qu'une personne sait (exclut les situations réelles vécues par les personnes).</li><li>• Peut être utilisé comme outil de triage par les employeurs, par exemple pour l'embauche et les</li></ul> | <p>promotions.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ne produit pas une explication des résultats pour la personne qui se soumet au test.</li><li>• N'est pas un bon outil d'évaluation, car il fournit une information inadéquate pour élaborer un plan de formation.</li><li>• Recrée les aspects négatifs de l'école (examens), suscitant chez les travailleuses et les</li></ul> | <p>travailleurs un sentiment de vulnérabilité.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Utilise du matériel biaisé en faveur de l'employeur.</li><li>• Est culturellement biaisé et particulièrement difficile pour les travailleuses et les travailleurs dont la première langue n'est pas l'anglais.</li><li>• Ne respecte pas la confidentialité, un important principe syndical.</li></ul> |
|--|--|---|

## Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA)

### Ce que c'est

L'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA) de 2003 est la composante canadienne de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences de vie des adultes. Plus de 23 000 Canadiennes et Canadiens, issus de toutes les provinces et de tous les territoires, ont participé à l'étude.

L'Enquête a évalué la capacité des gens de faire face aux exigences d'alphabétisation au quotidien. L'alphabétisation est définie comme « l'utilisation de l'information imprimée et écrite pour fonctionner dans la société, pour atteindre ses objectifs et pour développer ses propres connaissances et son potentiel ».

L'Enquête a mesuré les compétences dans les domaines suivants :

- capacité de lire des textes suivis : compréhension du texte, comme des articles de journaux;

- capacité de lire des documents : comprendre du texte d'information, comme des cartes et des tableaux;
- calcul : travailler avec des nombres;
- résolution de problèmes : capacité de résoudre des problèmes en clarifiant la nature du problème et en élaborant, puis appliquant, des stratégies de solution.

### Niveaux de l'EIACA

Les « résultats » de compétences d'alphabétisation des participants ont été groupés en cinq niveaux : le niveau 1 est le plus faible, tandis que le niveau 5 est le plus élevé. Le niveau 3 est le minimum que l'on considère nécessaire pour relever les défis du monde actuel (Statistique Canada).

Conclusions clés : quatre Canadiens sur dix en âge de travailler ne possèdent pas les compétences d'alphabétisation dont ils ont besoin pour répondre aux exigences toujours croissantes du monde actuel (niveau 3).

## Le point de vue syndical

### Positif

L'EIACA a été utile pour sensibiliser les médias, les gouvernements, les employeurs et la société en général aux besoins d'alphabétisation.

La large définition de l'alphabétisation pour l'Enquête aide les gens à comprendre que l'alphabétisation va au-delà de la simple lecture et écriture et ne peut pas être réduite à deux

possibilités : alphabétisme ou analphabétisme. L'alphabétisation est un continuum, ou un éventail, et change en même temps que la société change.

## Mise en garde : utilisation de l'EIACA

On a trop insisté, de façon simpliste, sur le résultat de l'Enquête indiquant que 42 % des Canadiens en âge de travailler ont un niveau d'alphabétisation inférieur au niveau 3, le « minimum » nécessaire aujourd'hui. Trop souvent, les gens comprennent cet énoncé comme une affirmation « d'analphabétisme », d'incapacité de lire ou d'écrire. Les niveaux 1 et 2 se fusionnent dans la perception publique.

Il y a une tendance à ignorer l'aspect d'enquête de cette étude. L'EIACA tire un large portrait, ce n'est pas un outil d'évaluation individuelle.

Comme les niveaux de l'EIACA sont liés aux niveaux de compétences essentielles du gouvernement, il y a une tendance à se concentrer sur le passage des gens à « un niveau supérieur » comme objectif. La mesure, les examens et les niveaux distraient de l'approche générale nécessaire, avec un élargissement des possibilités de promotion et d'alphabétisation.

Merci au *Labour Education Centre* pour la préparation de ces fiches documentaires, et aux membres du Groupe de travail sur l'alphabétisation du Congrès du travail du Canada pour leur contribution.

Mai 2010